

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Юридичний факультет

**РОЗВИТОК
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ЯК СКЛАДОВА
СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ
УКРАЇНИ**

МОНОГРАФІЯ



Київ - 2018

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Юридичний факультет
Центр проблем імплементації європейського соціального права
Кафедра трудового права та права соціального забезпечення

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

МОНОГРАФІЯ

За редакцією:

доктора юридичних наук, професора,
академіка НАПрН України
М.І. Іншина

кандидата юридичних наук
І.С. Сахарук

Київ – 2018

УДК 349.2 (477)

Р 78

*Рекомендовано до друку Вченою радою юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
(протокол № 11 від 18 червня 2018 року)*

Рецензенти:

Гетьманцева Н.Д. – доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри приватного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича;

Журавльов Д.В. – доктор юридичних наук, доцент, перший заступник директора Інституту права та післядипломної освіти Міністерства юстиції України;

Ярошенко О.М. – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України, завідувач кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Р 78 Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України: монографія / С.В. Вишневецька, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, І.С. Сахарук та ін. / за ред. М.І. Іншина, І.С. Сахарук – Київ : ФОП Маслаков, 2018 – 544 с.

ISBN 978-617-7777-34-1

Монографія присвячена дослідженню концептуальних основ збереження та розвитку трудового потенціалу України в контексті соціальної безпеки. Здійснено аналіз теорії соціальної безпеки в сучасний період та її нормативні основи, визначено правові та ідеологічні засади розвитку трудового потенціалу України. Особливу увагу приділено дослідженню окремих напрямів встановлення соціальної безпеки, що мають найбільш суттєвий вплив на розвиток трудового потенціалу. Внесено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці окремих категорій працівників (молоді, осіб похилого віку, осіб з сімейними обов'язками, осіб з інвалідністю, вимушених переселенців та учасників АТО).

Монографія буде корисною для науковців, юристів-практиків, аспірантів, студентів та усіх, хто цікавиться проблемами соціального права України.

ISBN 978-617-7777-34-1

© Центр проблем імплементації європейського соціального права, 2018

© Колектив авторів, 2018

ЗМІСТ

Передмова (<i>Інишин М.І., Сахарук І.С.</i>)	5
Авторський колектив	7
Розділ 1. Теорія соціальної безпеки в контексті розвитку трудового потенціалу	9
1.1. Соціальна політика держави як основа соціальної безпеки (<i>Інишин М.І.</i>)	9
1.2. Підходи до розуміння соціальної безпеки України (<i>Кузьменко Г.В.</i>)	27
1.3. Сутність та основні напрями розвитку трудового потенціалу України (<i>Сахарук І.С.</i>)	57
1.4. Європейські соціальні стандарти у сфері соціальної безпеки та збереження трудового потенціалу (<i>Малюга Л.Ю.</i>)	111
1.5. Правове регулювання соціальної безпеки та збереження трудового потенціалу в Україні (<i>Коваленко Р.І.</i>)	129
Розділ 2. Правові та ідеологічні засади розвитку трудового потенціалу України	145
2.1. Вектори ідеологічних змін в сучасному трудовому праві України (<i>Інишин М.І.</i>)	145
2.2. Принцип гуманізму як основа розвитку трудового потенціалу (<i>Кузьменко Г.В.</i>)	157
2.3. Роль принципів рівності та недискримінації в механізмі розвитку трудового потенціалу (<i>Сахарук І.С.</i>)	185
2.4. Вплив принципу демократизму на забезпечення розвитку трудового потенціалу (<i>Інишин М.І.</i>)	217
Розділ 3. Напрями встановлення соціальної безпеки як чинник розвитку трудового потенціалу	242
3.1. Вплив соціальної безпеки на розвиток трудових правовідносин (<i>Вишиновецька С.В.</i>)	242
3.2. Соціальна безпека як результат інструментальної реалізації соціального призначення трудового права (<i>Костюченко О.Є.</i>)	258

3.3. Підсилення гнучкості правового регулювання трудових правовідносин як умова створення продуктивної зайнятості в Україні (<i>Погорєлова О.С.</i>)	287
3.4. Концепція гідної праці як основа реформування трудового законодавства України (<i>Сахарук І.С.</i>)	304
3.5. Теоретико-методологічні основи безпеки праці як складової соціальної безпеки та індикатора гідної праці у трудовому праві (<i>Амелічева Л.П.</i>)	323
3.6. Роль соціально-правової політики щодо забезпечення сімей з дітьми допомогами в умовах адаптації інституту материнства, батьківства та дитинства до вимог стандартів ЄС (<i>Мельник М.Б.</i>)	342
3.7. Формування нових моделей захисту трудових прав працівників (<i>Шурин О.А.</i>)	368
3.8. Забезпечення соціальної безпеки в цивільному судочинстві (<i>Мельник Я.Я.</i>)	386
Розділ 4. Підвищення конкурентоспроможності на ринку праці України окремих категорій працівників	406
4.1. Особливості реалізації трудових прав молоді (<i>Іншин М.І., Шурин О.А.</i>)	406
4.2. Проблеми соціально-правового становища осіб похилого віку (<i>Тищенко О.В.</i>)	419
4.3. Особливості правового статусу працівників із сімейними обов'язками (<i>Сахарук І.С.</i>)	437
4.4. Концепція соціально-правового статусу осіб з інвалідністю: сутність, елементи та тенденції розвитку в умовах глобалізації (<i>Костюк В.Л.</i>)	458
4.5. Юридичні гарантії реалізації трудових прав вимушених переселенців (<i>Сіньова Л.М.</i>)	494
4.6. Особливості реалізації соціальних прав учасників бойових дій (<i>Сіньова Л.М.</i>)	520

ПЕРЕДМОВА

Соціальна політика держави – це діяльність орієнтована на стимулювання розвитку суспільства у різних аспектах його буття. На сучасному етапі основними напрямками соціальної політики є гарантування оптимальних умов для забезпечення добробуту кожного члена суспільства; сприяння продуктивній зайнятості населення; постійний розвиток людського потенціалу та всебічна підтримка соціально вразливих верств населення. Нормативно-правове, економічне та інституційне забезпечення функціонування означених напрямків діяльності соціальної держави має стати пріоритетним для органів законодавчої та виконавчої влади України на сучасному етапі розвитку.

Ефективна реалізація соціальної політики держави є основою встановлення соціальної безпеки. При цьому, соціальна захищеність людини і суспільства, створення умов для ефективної реалізації соціальних прав з метою забезпечення гідного рівня життя як основа соціальної безпеки значною мірою залежить від ефективності правового регулювання трудових відносин, в тому числі, його відповідність загальноприйнятим міжнародним трудовим стандартам. Водночас, в національне трудове законодавство перебуває на стадії реформування вже третє десятиліття, залишається діючим Кодекс законів про працю України, прийнятий ще в умовах командно-адміністративного управління економікою, а перспективи прийняття нового Трудового кодексу залишаються невизначеними.

Ефективність правового регулювання трудових відносин здійснює безпосередній вплив на збереження та розвиток трудового потенціалу, що нарівні із встановленням соціальної безпеки є одним із ключових завдань держав у XXI столітті. Так, соціально-економічний розвиток України визначається, значною мірою, величиною та ступенем використання її трудового потенціалу. Необхідність підтримання і розвитку трудового потенціалу, підвищення конкурентоспроможності працівників зумовлена

новітніми тенденціями розвитку трудових відносин та актуалізується у зв'язку з інтеграцією вітчизняного ринку праці до ринку праці Європейського Союзу. При цьому, в Україні відсутня Стратегія збереження та розвитку трудового потенціалу, відповідно, реформи в цьому напрямку якщо і здійснюються, то відокремлено, не здійснюючи при цьому ефективного впливу.

В Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року» наголошувалось на необхідності розробки науково обгрунтованого бачення розвитку трудового потенціалу як основи для практичних дій у цій сфері. Однак, Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року втратила чинність, а відповідна програма на її основі розроблена не була. Відповідно, визначення пріоритетних напрямів збереження та розвитку трудового потенціалу є важливою складовою державної соціальної політики.

У монографічному дослідженні здійснено комплексний аналіз чинників встановлення соціальної безпеки, збереження та розвитку трудового потенціалу Української держави. Розглянуто сутність та зміст категорій «соціальна політика», «соціальна безпека», «трудоий потенціал», визначено міжнародні та національні правові стандарти, принципи та ідеологічні засади у сфері соціальної безпеки та збереження трудового потенціалу (розділи 1, 2). Особливу увагу приділено дослідженню ключових напрямів встановлення соціальної безпеки, що мають найбільш суттєвий вплив на розвиток трудового потенціалу України (розділ 3). Здійснено порівняльно-правовий аналіз міжнародних стандартів та національного законодавства щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці окремих категорій працівників (молоді, осіб похилого віку, осіб з сімейними обов'язками, осіб з інвалідністю, вимушених переселенців, учасників бойових дій).

АВТОРСЬКИЙ КОЛЕКТИВ

Іншин Микола Іванович – доктор юридичних наук, професор, академік НАПрН України, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Заслужений юрист України (*передмова, підрозділи 1.1, 2.1, 2.4, 4.1 (у співавторстві)*).

Сахарук Ірина Сергіївна – кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення, провідний фахівець Центру проблем імплементації європейського соціального права юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка (*передмова, підрозділи 1.3, 2.3, 3.4, 4.3*).

Амелічева Лілія Петрівна – кандидат юридичних наук, доцент, заступник декана з наукової роботи юридичного факультету, доцент кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса (*підрозділ 3.5*).

Вишновецька Світлана Василівна – доктор юридичних наук, доцент, завідувач кафедри цивільного права і процесу Національного авіаційного університету (*підрозділ 3.1*).

Коваленко Руслан Іванович – кандидат юридичних наук, провідний фахівець Центру проблем імплементації європейського соціального права юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка (*підрозділ 1.5*).

Костюк Віктор Леонтійович – доктор юридичних наук, доцент, заступник керівника відділу Апарату Верховної Ради України, професор Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», професор кафедри приватного права НаУКМА (*підрозділ 4.4*).

Костюченко Олена Євгенівна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільного права та процесу Університету державної фіскальної служби України (*підрозділ 3.2*).

Кузьменко Галина Валентинівна – кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка (*підрозділи 1.2, 2.2*).

Малюга Леся Юрїївна – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник юридичного факультету, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка (*підрозділ 1.4*).

Мельник Марія Богданівна – юрист 1-ї категорії Центру проблем імплементації європейського соціального права юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, аспірант Інституту законодавства Верховної Ради України (*підрозділ 3.6*).

Мельник Ярослав Ярославович – кандидат юридичних наук, докторант Інституту законодавства Верховної Ради України (*підрозділ 3.8*).

Погорєлова Олександра Сергїївна – кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка (*підрозділ 3.3*).

Сїньова Людмила Миколаївна – кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка (*підрозділи 4.5, 4.6*).

Тищенко Олена Володимирівна – доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка (*підрозділ 4.2*).

Шурин Олена Андрїївна – кандидат юридичних наук, провідний фахівець Центру проблем імплементації європейського соціального права, асистент кафедри правосуддя юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка (*підрозділи 3.7, 4.1 (у співавторстві)*).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРІЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Соціальна політика держави як основа соціальної безпеки

Термін «політика» означає стратегію і тактику регулятивної, управлінської діяльності, що визначає цілі і завдання розвитку певної сфери суспільного життя, включно з обранням і практичним застосуванням тих або інших шляхів і засобів досягнення цих цілей¹. Можна виокремити такі *функції політики*: 1) всеосяжна організація суспільних явищ; 2) вираз провідних інтересів наявних груп і прошарків суспільства; 3) регулятивно-контрольний вплив на життя, діяльність, відносини людей, соціальних груп, націй, народів, країн, раціоналізація виникаючих суперечностей між соціальними групами, їхнього цивілізованого вирішення через діалог громадян і держави; 4) інтеграція різних прошарків населення за рахунок їх підпорядкування інтересам цілого; д) соціалізація особистості через її включення в складний світ соціальних стосунків; 5) спадкоємності й інноваційності соціального розвитку суспільства загалом та окремої особистості².

Соціальна політика – явище історично обумовлене. Підтримуємо точку зору Г. Лопушняк, що соціальна політика – явище суспільно-історичне: вона з'являється разом з виникненням держави, спрямована на узгодження спільної діяльності людей та утвердження загальнодержавних пріоритетів і є регулятором взаємовідносин соціальних структур і соціальних інститутів, а також суспільного та індивідуального життя людини. На жаль, серед науковців та практиків поширена думка, що природа соціальної політики пов'язана, передусім, із тим, що суспільство

¹ Енциклопедія освіти / відп. ред. В.Г. Кремень. К.: Юрінком Інтер, 2008. С.87.

² Політологічний енциклопедичний словник: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: Генеза, 1997. С.258.

складається з економічно сильних та економічно слабких індивідів (домогосподарств), а вона сама є інститутом, який має підтримувати слабких, створюючи умови для реалізації принципу соціальної справедливості.¹ Так, Дж. Стюарт трактує соціальну політику як сферу державної діяльності, відповідальну за створення системи соціального захисту та надання такого захисту, що включає соціальні послуги та виплати². О. Яременко вважає, що соціальна політика в вузькому розумінні – «діяльність суб'єктів соціальної політики, спрямована на захист груп населення, неспроможних до самозахисту та самозабезпечення, організація соціальних служб»³. Таке трактування, на думку Г. Лопушняк, є звуженим, неповним. Це призводить до ототожнення соціальної політики із соціальним захистом або із соціальним забезпеченням.

Поняття соціальної політики багатоаспектне. Найбільш поширеними є визначення соціальної політики, в яких вона розглядається як:

1. Діяльність з приводу забезпечення членам суспільства комфортних умов життя та розвитку (держави та її органів, а в окремих випадках і недержавних організацій чи окремих суб'єктів).

«Соціальна політика – це діяльність держави з управління розвитком соціальної сфери суспільства, спрямована на задоволення інтересів і потреб населення»⁴. Стаття 1 Конвенції МОП №117 про основні цілі та норми соціальної політики 1962 р.⁵

¹ Лопушняк Г. Соціальна політика як визначальний напрям внутрішньої політики держави // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. №2. С.246.

² The Blackwell Encyclopedia of Social Work / Ed. by Davies M. Oxford: Blackwell Publishers, 2000. P.322.

³ Яременко О.О. Соціальна політика: теоретико-методологічні основи дослідження процесів формування та ефективності реалізації: Монографія. Статті. Виступи. Інтерв'ю. К.: Ін-т економіки та прогнозування НАН України; УІСД ім. О. Яременка, 2006. С.27.

⁴ Головатий М.Ф. Соціальна політика: політико-правові засади та особливості управління соціальними процесами // Управлінські аспекти соціальної роботи: курс лекцій. К.: МАУП, 2002. 376 с.

⁵ Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики №117 від 22.06.1962. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016 (дата звернення: 15.05.18).

визначає соціальну політику як діяльність держави на досягнення добробуту й розвитку населення, а також на заохочення його прагнення до соціального прогресу. У цілому, на думку О. Крентовської, соціальна політика виступає як зовнішня форма вираження соціальної функції держави і є комплексною характеристикою державного управління, що включає доктринальну, нормативну, організаційну, інструментальну, процедурну складові, за допомогою яких держава реалізує соціальну функцію. У свою чергу, цільові установки й ціннісні пріоритети, покладені в основу типологізації соціальної політики, так само як і форми, засоби, методи її практичного втілення, дають змогу говорити про специфіку соціальної сутності держави на різних етапах її соціально-історичного і політико-правового розвитку¹.

2. Система засобів і способів впливу на суспільні процеси з приводу забезпечення членам суспільства комфортних умов життя та розвитку.

Так, Ю.Д. Юрченко вважає, що поняття «соціальна політика», яке є похідним від поняття «соціальна держава», у сфері соціального захисту населення можна визначити як систему правових, організаційних та інших заходів державних органів і недержавних установ та організацій, що враховують економічний потенціал країни і сформовані для підтримання соціальної стабільності у суспільстві, створення умов для забезпечення добробуту працездатних осіб та належного рівня життя тих, хто через непрацездатність та інші життєві обставини не має достатніх засобів для існування². Ю.М. Бондаренко соціальну політику держави визначає як планомірну діяльність організацій та установ,

¹ Крентовська О. Дослідження моделі соціальної політики держави як складної функціональної системи // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2010. №2. С.202.

² Юрченко Ю.Д. Державне управління у сфері соціального захисту населення: теоретико-методологічні аспекти: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 / НАДУ. К., 2006. С.7.

уповноважених державою виступати від її імені, що спрямована на врегулювання соціальної сфери. Вчений пропонує таке тлумачення сутності соціальної політики. Це система заходів, які спрямовані на регулювання державними і громадськими організаціями соціальних відносин у реформуванні системи страхування, охорони праці, здоров'я, пенсійного забезпечення, політики зайнятості та інших галузей соціальної політики відповідно до стандартів ЄС¹.

3. Система відносин між соціальними групами з приводу забезпечення членам суспільства комфортних умов життя та розвитку.

Соціальна політика, як стверджує В.П. Горбатенко, – це не стільки система заходів, скільки система взаємовідносин та взаємодій між соціальними групами, соціальними прошарками, центром та головною метою яких є людина, її соціальний захист, добробут, соціальний розвиток і соціальна безпека. Розвиток постсучасного суспільства формує необхідність олюднення політики, що формулюється у проблемному полі політичної науки як «людський вимір політики»². О. Сергієнко виділяє декілька підходів учених щодо проблем визначення дефініції «соціальна політика», зазначаючи, що один із них виходить з необхідності регулювання насамперед соціально-трудова відносин, тобто відносин праці та капіталу, найманих працівників та роботодавців, а всі інші соціальні заходи будуються на регулятивній основі³.

Узагальнюючи думки вчених, у цілому можна дійти висновку, що соціальна політика, загалом, – це система цілей і засобів досягнення державою добробуту суспільства та окремих його членів, комфортного їх існування.

¹ Бондаренко Ю.М. Державне управління соціальним захистом населення в умовах європейської інтеграції України: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Класичний приватний університет. Запоріжжя., 2008. С.3, 6.

² Горбатенко В.П. Стратегія модернізації суспільства: Україна і світ на зламі тисячоліть: монографія. К.: Вид. Центр «Академія», 1999. 240 с.

³ Сергієнко О. Соціальна політика в сучасному світі та в Україні // Україна в аспекти праці. 2002. №1. С.31-37.

Значення ж соціальної політики у житті сучасного суспільства важко переоцінити. Як зазначає О. Крентовська, соціальна політика в розвинутих країнах відіграє ключову роль у розвитку сучасного суспільства, є умовою його політичної стабільності, соціально-економічної ефективності і міжнародної конкурентоспроможності. Водночас підходи до розв'язання соціальних проблем багато в чому залежать від моделі соціальної політики, яка обрана даним суспільством¹. Соціальна держава реалізує свої соціальні завдання в умовах, коли у демократичному (громадянському) суспільстві багатоманітність ідеологій та суб'єктів породжує різноманітність та множинність стратегій соціальної політики².

Моделі соціальної політики найрізноманітніші. Проте більшість сучасних науковців дотримуються двох класичних концепцій захисту населення на випадок виникнення соціальних ризиків, яких, до речі, дотримується Європейська комісія, а саме:

1. Континентальна система німецького державного діяча, першого канцлера Отто фон Бісмарка (1815-1898), ідея якої полягає в організації соціального захисту на основі взаємної допомоги і соціального страхування працюючого населення; соціальні допомоги в рамках соціального страхування призначалися лише за категоріями працюючого населення та залежно від їх доходів.

2. Атлантична система англійського економіста Уільяма Генрі Беверіджа (1879-1963), головний принцип якої полягає у забезпеченні мінімального споживчого бюджету всього населення держави³.

¹ Крентовська О. Дослідження моделі соціальної політики держави як складної функціональної системи // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. 2010. №2 . С.199.

² Гошовська В.А. Людина як суб'єкт і об'єкт соціальних відносин: навч.-метод. матеріали / В.А. Гошовська, Л.І. Ільчук; уклад. Ю.В. Стрілецька. К.: НАДУ, 2013. С.43.

³ Мельник О. Реформування системи соціального забезпечення як механізм формування засад розвитку середнього класу в Україні // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. 2010. №1. С.276-277.

Найбільшою популярністю серед учених користується наступна класифікація моделей соціальної політики: соціал-демократична, консервативна, ліберальна, корпоративістська, католицька і рудиментарна. Хоча в документах ЄС виділяють дві моделі соціальної політики: беверіджську та бісмарківську. Всупереч поширеній думці, наведеній вище, інша половина науковців вважає, що скільки країн, стільки й моделей соціальної політики. Проте окремо виділяють такі моделі соціальної політики: американська, шведська, німецька, японська, англосаксонська, загальноєвропейська¹.

Початок 90-х років ХХ ст. ознаменувався новими підходами до типології соціальних держав та їх правових систем. Найбільшу популярність здобула класифікація правових систем соціальних держав запропонована Еспрінг-Андерсоном. Відповідно він виокремлює консервативну, ліберальну та соціал-демократичну моделі правових систем, які відповідно відображають й соціальну політику цих країн².

В.В. Собченко вважає, що для визначення необхідних перетворень у соціальній сфері доцільніше визначати моделі соціальної політики, ґрунтуючись на трьох підставах: тип базової дії (соціальна допоміжність, соціальне опікування, соціальне страхування, соціальний розвиток), тип суб'єкта соціальної відповідальності (патерналістська, солідарна, корпоративна, ліберальна моделі), тип відносин «держава – ринок» (адміністративна, добродійна, стимулююча моделі).

Одночасно, на думку В.В. Собченко, перспективною моделлю соціальної політики для України слід вважати соціальний розвиток з елементами соціального страхування за типом базової дії; ліберальну модель з елементами корпоративної й солідарної за

¹ Михненко А., Щур Н. Світові моделі соціальної політики: уроки для України // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. 2011. №2. С.221, 223.

² Оніщенко Н.М. Характеристики правових систем: критерії типології та принципи права // Порівняльне правознавство: сучасний стан і перспективи розвитку: 36. наук. статей / за ред. Ю.С. Шемшученка, О.В. Кресіна. К., 2006. С.202, 203.

типом суб'єкта соціальної відповідальності; стимулюючу модель з елементами добродійної за типом відносин «держава – ринок». І саме з урахуванням такої моделі доцільно здійснювати трансформацію державного управління системою соціального захисту населення¹.

Модель соціальної політики України, на думку Ю.М. Бондаренка, повинна базуватися на достатньо складному соціальному механізмі, дія складових якого має бути диференційована по групах населення. Тобто в межах такого механізму необхідно побудувати ієрархізовану систему, в якій мають бути закладені різні підходи до різних верств і груп населення. При цьому, корекція соціальної політики України за умов трансформації суспільства повинна йти шляхом реформування системи соціального захисту².

В Україні внаслідок трансформаційних процесів набула глобальних масштабів поляризація суспільства. В соціальному плані воно поділилось практично на дві частини: найбагатші верстви населення, які отримують надприбутки та мають привілеї, і соціально уразливі верстви населення, які потребують відповідної державної допомоги і становлять більшість населення країни. Соціальна нерівність у сучасному українському суспільстві створює негативний економічний ефект, який досить яскраво спостерігається в динаміці соціально-економічного розвитку національної економіки. Крім того, Г. Лопушняк звертає увагу на три ключові проблеми соціальної політики України, які в разі їх не вирішення, можуть призвести до катастрофічних наслідків для суспільства і держави:

¹ Собченко В.В. Трансформація системи державного управління соціальним захистом населення: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 / ХРІДУ НАДУ. Харків, 2005. С.4.

² Бондаренко Ю.М. Державне управління соціальним захистом населення в умовах європейської інтеграції України: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Класичний приватний університет. Запоріжжя., 2008. С.17.

1. Досягнення конкурентоспроможності національного ринку праці видається можливим тільки за умови гідної оплати праці, яка буде стимулом активізації населення до трудової діяльності.

2. Питання формування соціально-відповідального бізнесу на часі пов'язано з величезними ризиками, які багато хто на сьогодні не усвідомлює. І першим з них є демографічна криза. За розрахунками науковців Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, на період до 2050 р., в Україні може залишитись від 25 до 42 млн. українців¹, а за розрахунками Організації Об'єднаних Націй на період до 2025 р. – від 32 до 36 млн. А ще через 100 років український етнос може взагалі зникнути.

3. Ще однією досить суттєвою проблемою є дефіцит кваліфікованої робочої сили в умовах масового безробіття населення. Сьогодні професійно-технічна освіта готує офіціантів, перукарів, бухгалтерів, в той час такі робітничі спеціальності, як токар, електрогазозварник, фрезерувальник та інші є непрестижними. Більше того, відсутні бази їх практичної підготовки. Така сама ситуація спостерігається і у вищій школі: ведеться масова підготовка юристів, економістів, а попит абітурієнтів на інженерів-механіків, інженерів-електриків практично відсутній².

Уявляється, що історія нашої країни, ментальність її громадян, дають підстави говорити про необхідність побудови держави з соціально-демократичним правовим спрямуванням політики. Така модель передбачає відповідальність усього суспільства за долю його членів. Це перерозподільна модель соціальної політики, за якої багатий платить за бідного, здоровий за хворого, молодий за старого. Основним суспільним інститутом, що здійснює такий

¹ Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (кол. авт.) / за ред. Е.М. Лібанової. К.: Укр. центр соц. реформ, 2006. С.111.

² Лопушняк Г. Соціальна політика як визначальний напрям внутрішньої політики держави // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. №2. С.247, 249.

перерозподіл, є держава. Фінансовими механізмами перерозподілу служать державний бюджет і державні соціально-страхові фонди¹.

Етнонаціональні традиції суттєво впливають на становлення громадянського суспільства в процесі розвитку соціальної держави. Аналіз сучасного стану пострадянського суспільства методами соціологічних досліджень та експертної оцінки, проведений В.П. Слагіним виявив, що свідомість населення сучасної України має суперечливий, амбівалентний характер і являє собою досить сприятливий ґрунт для формування двох форм традиційних культур – колективістської та індивідуалістичної, що містять як конструктивні саморегулятори (посилення здорового індивідуалізму, сприйняття приватної власності тощо), так і деструктивні (соціальне та майнове розшарування, ідеалізація західних цінностей тощо). Ідея колективної взаємопідтримки переважає над принципом індивідуального самозабезпечування, що дає підстави стверджувати про наявність у підсвідомості українського суспільства тяжіння до ідеології солідаризму та соціал-демократичних моделей державної політики².

На сучасному перехідному, етапі формування сталої соціальної політики в Україні можливо є необхідність повернення до так званої корпоративної моделі соціальної політики, яка набула широкого застосування не тільки у колишніх соціалістичних країнах, а й у країнах Заходу.

Корпоративістська модель має кілька назв: а) європейська (континентальна) – відповідно до її геополітичного положення; б) інституційна. Центральний принцип, однак, у всіх один – ринкові відносини та запровадження страхування під державним наглядом. Завдяки системі соціального страхування

¹ Михненко А., Щур Н. Світові моделі соціальної політики: уроки для України // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. 2011. №2. С.225.

² Слагін В.П. Теоретико-методологічні засади становлення та розвитку соціальної держави: автореф. дис. докт. наук з держ. упр.: 25.00.01 / НАДУ. К., 2013. С.27.

корпоративістська модель базується на принципі досягнень, де праця визначає подальше соціальне забезпечення. Проблеми виникають щодо тих верств населення, які не працюють постійно або взагалі не працевлаштовані, тому змушені розраховувати на місцеві благодійні органи і громадську допомогу, зазвичай не дуже велику¹. Відповідно, корпоративістська модель соціальної політики веде до появи подвійного суспільства, описаного одним німецьким соціологом як Перша і Друга Реальність².

У цій моделі відповідальність за долю своїх працівників несе корпорація, підприємство, організація чи установа, де даний працівник трудиться. Підприємство, стимулюючи працівників до внесення максимального трудового вкладу, пропонує йому різні види соціальних гарантій у вигляді пенсійного забезпечення, часткової оплати медичних, рекреаційних послуг та освіти (підвищення кваліфікації). Фінансовою основою є кошти підприємств і корпоративних соціальних фондів³.

На наш погляд, компаративістською можна назвати й японську модель соціальної політики. Вона передбачає проведення політики вирівнювання доходів, особливу політику використання робочої сили (система довічного найму з певними сучасними модифікаціями), домінування психології колективізму, солідарності в доходах, досягнення консенсусу між різними суб'єктами у розв'язанні соціально-економічних проблем, виділення питань підвищення життєвого рівня населення в ранг національних пріоритетів⁴.

Країною, де максимально повно реалізовані принципи консервативної моделі, є Німеччина. Консервативна модель характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими

¹ Михненко А., Щур Н. Світові моделі соціальної політики: уроки для України // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. №2. С.222-223.

² Григорьева И.А. Социальная политика в 90-х годах: модели и приоритеты / И.А. Григорьева. СПб.:Образование-Культура, 1997. С.18-19.

³ Михненко А., Щур Н. Вказана праця. С.225.

⁴ Михненко А., Щур Н. Вказана праця. С.224.

нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати¹. Означена модель дістала високу оцінку спеціалістів МОП, хоча має певні недоліки: зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших малозахисчених громадян, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, зниження темпів соціально-економічного зростання².

Складові соціальної політики – проблема вкрай дискусійна. С.І. Бичков вказує на єдність трьох головних складових соціальної політики: 1) соціальна допомога, що гарантує громадянам, які опинилися за межами бідності і неспроможні через різні причини забезпечити собі життєвий мінімум, можливість психофізичного виживання в кризових соціально-економічних умовах; 2) соціальне забезпечення, що гарантує нормальний рівень існування людини і відшкодування втрат регулярного прибутку, компенсація додаткових втрат у зв'язку з інфляційними процесами, упередження причин, що призводять до втрати регулярного прибутку внаслідок припинення виробництва тощо; 3) соціальні послуги, що забезпечують високий рівень трудової активності, участі у громадському житті (програми професійної перекваліфікації, створення додаткових робочих місць та ін.). Такий підхід передбачає зміну соціальних функцій держави. З одного боку, вона повинна створювати умови для того, щоб населення було спроможне власними силами вирішувати більшість соціальних проблем. З другого – необхідно надавати певну допомогу громадянам та їх родинам, якщо вони не можуть власними силами з різних причин (хвороби, інвалідності, похилого віку тощо) підтримувати необхідний мінімальний життєвий рівень³.

¹ Там само. С.223.

² Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник, 3-те вид., випр. і допов. К.: Т-во «Знання» КОО, 2007. С.410.

³ Бичков С.І. Теоретичні аспекти формування системи соціального захисту

На сучасному етапі, на наш погляд, соціальна політика – це діяльність орієнтована на стимулювання розвитку суспільства у різних аспектах його буття. Тому, слушною є думка А. Колота, що соціальна політика не може бути ефективною, якщо її об'єктом є виключно соціально уразливі верстви населення, які, безумовно, потребують уваги з боку держави і суспільства в цілому. Умови, необхідні для підтримки соціально уразливих груп непрацюючого населення, створюються зайнятими в суспільному виробництві, на яких можуть і повинні поширюватися заходи щодо їх соціальної підтримки та розвитку¹. Це підтверджується і досвідом розвинених країн, який свідчить, що в умовах інноваційного розвитку збільшення суспільного та індивідуального багатства, а також розвиток самого суспільства неможливі без проведення активної, системної соціальної політики. При такій політиці «...система соціального захисту є не просто актом гуманності суспільства, а незаперечним мотивом, стимулом діяльності працюючих, де чільне місце посідають напрями соціальної політики, що пов'язані із забезпеченням подальшого розвитку існуючої економічної та господарської систем»². За таких умов соціальна політика стає домінуючим напрямом державної політики, створюючи тим самим можливість для процвітання країни та підвищення рівня життя кожного її громадянина³.

Отже стимулювання економічно-активного населення – це запорука ефективності реалізації другої складової соціальної політики – підтримки тих співгромадян, які знаходяться в скрутних умовах.

населення // Державне управління: теорія та практика. 2006. №1.

¹ Колот А. Міфи соціальної політики, або з чого слід розпочати формування нової моделі // Дзеркало тижня. 2010. 23-29 січ. №2 (781).

² Давидюк О.О. Соціальна політика в умовах поглиблення соціальної нерівності в Україні. URL: <http://www.cpsr.org.ua/index.php?option> (дата звернення: 15.05.18)

³ Лопушняк Г. Соціальна політика як визначальний напрям внутрішньої політики держави // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. №2. С.247.

Соціальна політика реалізується через законодавство, разові заходи і соціальні програми, розраховані на тривалий термін. Державні соціальні програми розробляються, затверджуються, реалізуються і фінансуються державою, її відповідними органами¹.

В Україні прийнята низка таких документів. Зокрема, Концепція соціального забезпечення населення України², однак вона охопила тільки частину напрямків соціальної політики сучасної соціальної держави. І стосуються вони переважно забезпечення найбільш незахищених верств населення. У 1994 р. Верховною Радою України було прийнято постанову «Про звернення громадян з соціальних питань», якою передбачалась розробка Концепції соціальної політики³.

Слід зазначити, що окрім Конституції України базовим політико-правовим актом соціальної політики держави необхідно розглядати Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»⁴. Проте, судячи з його змісту, складається враження, що це закон про закріплення мінімального утримання громадян України, а не про стандарти і гарантії соціального захисту.

У вересні 2006 р. ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуту)⁵, яка зобов'язує Україну формувати у законодавстві мінімальні гуманітарні стандарти соціальної держави. Так, ст. 14

¹ Социальные функции государства в истории его развития. Понятие «социальное государство». URL: http://lawtoday.ru/razdel/biblio/pravoved/DOC_022.php (дата звернення: 17.05.18).

² Концепція соціального забезпечення населення України: Постанова Верховної Ради України від 21.12.1993 №3758-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. 1994. №6. Ст.31.

³ Гошовська В.А. Людина як суб'єкт і об'єкт соціальних відносин: навч.-метод. матеріали / В.А. Гошовська, Л.І. Ільчук; уклад. Ю.В. Стрілецька. К.: НАДУ, 2013. С.30.

⁴ Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 №2017-ІІІ // Офіційний вісник України. 2000. №44. Ст.1876.

⁵ Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.96, ратифікована із заявами Законом України № 137-V від 14.09.2006 р. // Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.

Хартії гарантує громадянам право на користування послугами соціальних служб. Держава зобов'язана контролювати якість послуг таких служб з метою забезпечення прав споживачів, повагу до людської гідності та основних свобод людини. Право захисту людини від бідності та соціального відчуження гарантує ст. 30 Хартії. У ній зазначається, що проживання в умовах бідності порушує насамперед гідність людини.

На наш погляд, вкрай важливе правове значення мають довгострокові соціально-економічні програми. Саме вони стають дороговказами для розробки чи удосконалення трудового та соціального законодавства.

Класичним прикладом організаційно-правової форми реалізації соціальної політики в Україні слід розглядати Соціальну програму подолання та запобігання бідності на період до 2015 р.¹. У програмі, зокрема, передбачалось, удосконалення механізму оплати праці та соціального діалогу, як основних чинників створення умов для гідної праці. Уявляється, що саме Соціальна програма подолання бідності стала передвісницею для розробки Концепції соціального розвитку України.

Представлений проект Концепції соціального розвитку України на 2013 – 2023 роки² суттєво переорієнтовує соціальну політику зі споживацької на розвиток людини, зокрема, працюючої, активної людини. Основні орієнтири та концептуальні напрями соціального розвитку України на 2013-2023 роки: 1) інституційне підґрунтя соціального розвитку; 2) *розвиток трудового потенціалу*; 3) демографічні процеси; 4) реформування професійної освіти; 5) підвищення якості робочої сили.

Важливим елементом Концепції є ***визначення етапів реалізації завдань розвитку трудового потенціалу***:

¹ Соціальна програма подолання бідності та запобігання бідності на період до 2015 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 31.08.2011 №1057 // Офіційний вісник України. 2011. №80. Ст.2946.

² Концепція соціального розвитку України на 2013-2023 роки: Проект. URL: <http://www.twirpx.com/file/1634580/> (дата звернення: 17.05.18).

1. Розвиток сфери зайнятості, національного та регіональних ринків праці.
2. Трудова міграція та вирішення пов'язаних з нею проблем.
3. Реформування системи оплати праці.
4. Розвиток систем соціального страхування та пенсійного забезпечення, в т.ч. недержавних.
5. Удосконалення системи соціальної підтримки найбільш вразливих категорій громадян.
6. Посилення ефективності соціального діалогу.
7. Розвиток системи корпоративної соціальної відповідальності.

Реалізація державної соціальної політики не можлива без діяльності системи державних органів, які виконують певні соціальні функції. Поділяємо точку зору О.М. Куренного, який зазначає: «Право нічого не варте без державного апарату, який здатний реально та ефективно здійснювати наглядові і контрольні функції. У зв'язку з цим на порядок денний постає питання про відновлення Міністерства праці та розвитку його функцій»¹. У 2012 р. у РФ після тривалої перерви було відновлено діяльність Міністерства праці та соціального захисту. Згідно з п. 5.4 Положення про Міністерство праці та соціального захисту² на нього покладається узагальнення практики застосування законодавства і проведення аналізу реалізації державної політики у встановленій сфері діяльності. Таке узагальнення дає можливість визначити ефективність правових норм, виявити потреби у вдосконаленні окремих положень, у врегулюванні нових відносин³.

¹ Куренной А.М. Современные тенденции в правовом регулировании социально-трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2009. Пилотный выпуск. С.4.

² Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты РФ: Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 №610 // СЗ РФ. 2012. №26. Ст.3528.

³ Иванов А.Б. К вопросу об источниках кодификации трудового законодательства // Российский ежегодник трудового права. 2012. №8 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2013. С.127.

Важливим та цікавим є досвід сучасного Китаю, який одночасно вирішує кілька функціональних завдань у сфері державного управління. А саме: реалізацію економічної моделі «одна держава – два устрої: континентальний Китай та острів Тайвань» з одночасним переходом від централізованої системи планової економіки до закритої. Питаннями реалізації даного проекту переймається спеціально створене Міністерство праці. До безпосередніх його завдань належать: розробка методології селекції кадрів, їх підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та контролю¹.

Проте не варто тішити себе ілюзіями на рахунок того, що, якщо назву Міністерства соціальної політики України змінити на Міністерство праці та соціального захисту України, то щось суттєво зміниться у соціальному захисті громадян чи ситуації на ринку праці². Не можна перебільшувати значення держави в реалізації соціальної функції. На наш погляд, саме соціальна діяльність роботодавців – це запорука ефективності реалізації соціальної політики держави. Обмеженість ресурсів, широта суспільних потреб вимагають залучення до реалізації соціальної політики тих суб'єктів громадянського суспільства, які є вираженням його певних потреб. Йдеться й про волонтерські організації, благодійні фонди тощо. Але ніде так багато не об'єднано людей як на підприємствах, в установах, організаціях, де люди працюють, де вони проводять значну частину свого найпродуктивнішого часу.

¹ Див.: Міненко М. Підвищення кваліфікації управлінських кадрів у розвинених європейських країнах: досвід для України // Вісн. УАДУ. №4. С.464-470.

² Див.: Про Положення про Міністерство соціальної політики України: Указ Президента України від 06.04.2011 №389/2011 // Офіційний вісник Президента України. 2011. №9. Ст.542; Про Положення про Міністерство праці та соціальної політики України: Указ Президента України від 01.12.1997 №1319/97 // Офіційний вісник України. 1997. №49. Ст.13; Про Положення про Міністерство соціального захисту населення України: Указ Президента України від 23.10.1996 №988/96. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/988/96/print1419586831354839> (дата звернення: 17.05.18).

У радянський період підприємства були основними провідниками державної централізованої політики у соціальній сфері. Тому зміст соціальних програм було чітко визначено і він відповідав вимогам ідеології радянської держави. Матеріальною основою більшості соціальних гарантій виступали соціальні фонди держави і підприємств. Соціальні виплати і гарантії працюючим фінансувалися частково із коштів, які відраховувалися підприємством безпосередньо державі, і частково коштів, що залишалися на підприємстві. У цей період підприємства виступали основним суб'єктом соціальної політики, забезпечуючи своїх працівників цілим набором соціальних пільг і виплат. Звичайно, обсяг і зміст пільг, які надавалися, залежав від галузі і розмірів підприємства, та його стратегічного значення для країни. Проте отримання працівниками «базового мінімуму» гарантувалося державою. Можливості держави в радянський період дозволяли забезпечити виконання певного обсягу за кожним із напрямків соціальної політики, так що основні групи реципієнтів соціальних пільг, такі як «незахищені верстви», «економічно активне населення», та інші ставали об'єктами державної політики, яка реалізувалася підприємствами.

Колишні радянські підприємства, у своїй більшості, зберегли хоча б мінімум соціальних пільг та деякі об'єкти соціальної інфраструктури, і в подальшому не збираються від них відмовлятися. Підприємства нового приватного сектора на етапі свого становлення не спішили розробляти подібні системи. Нині вони стали задумуватися і поступово «будувати» соціальну політику, по-перше, у відповідь на стимули зовнішнього середовища (конкуренція, вплив місцевої влади, законодавства); по-друге, усвідомлюючи, що настав новий етап розвитку фірми,

коли виникає потреба виконувати в комплексі соціально-економічні та виробничі функції¹.

Проте, лише один факт залишається беззаперечним – роботодавець – соціально відповідальний суб'єкт, він є повноцінним суб'єктом державної соціальної політики, а тому не може усуватися від реалізації соціальної функції, бо отримання прибутку – не єдина ціль існування підприємств. Підтвердженням цьому є положення абз. 2 преамбули Господарського кодексу України², в якій зазначається, що Господарський кодекс України має на меті забезпечити зростання ділової активності суб'єктів господарювання, розвиток підприємництва і на цій основі підвищення ефективності суспільного виробництва, його соціальну спрямованість відповідно до вимог Конституції України, утвердити суспільний господарський порядок в економічній системі України, сприяти гармонізації її з іншими економічними системами.

Соціальні функції держави – є продовженням її соціальної політики. Кожна цивілізована держава здійснює політику, спрямовану на створення системи соціального забезпечення та охорони здоров'я, працевлаштування населення, підтримку незаможних громадян, недопущення соціальних конфліктів і потрясінь у суспільстві тощо. Соціальна функція держави – одна з важливих функцій держави, яка виражається в її активному впливі на соціальну сферу життєдіяльності суспільства, здатності здійснювати ефективну соціальну політику в інтересах найширших верств населення³.

¹ Див.: Плотникова Е.. Социальная политика современных российских предприятий: традиции и инновации. URL:SOCCNTR.PSU.RU. (дата звернення: 17.05.18).

² Господарський кодекс України від 16.01.2003 // Відомості Верховної Ради України. 2003. №18, 19 20, 21 22. Ст.144.

³ Великий енциклопедичний юридичний словник / За ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. 2-ге вид., переробл. і доповн. К.: «Юридична думка», 2012. С.164.

Вважаємо, що нині **основними напрямками соціальної політики**, а відповідно й основними соціальними функціями сучасної держави треба визнати:

- 1) гарантування оптимальних умов для забезпечення добробуту кожного члена суспільства;
- 2) сприяння продуктивній зайнятості населення;
- 3) постійний розвиток «людського потенціалу»;
- 4) всебічна підтримка тих, хто вже чи ще не може себе належно забезпечити.

Саме правове забезпечення функціонування означених напрямків діяльності сучасної соціальної держави має стати пріоритетним для органів законодавчої та виконавчої влади України на сучасному етапі розвитку країни.

1.2. Підходи до розуміння соціальної безпеки України

З моменту усвідомлення вагомості своєї соціальної суті людина спрямовувала всі зусилля на створення таких правил співіснування, які б забезпечували бажану гармонію для усіх членів суспільної дійсності. Принципи спілкування, співпраці, допомоги та взаємодії стали загальнолюдськими стандартами, необмеженими кордонами та національними переконаннями. Людина створила золоті соціальні стандарти, які, в свою чергу, виокремили її з-поміж інших істот на землі. Головною метою закріплення цих основоположних принципів людського співжиття стало досягнення такого рівня безпеки суспільних зв'язків, який би забезпечував максимальний комфорт для всебічного розвитку кожної особистості у звичному для неї оточенні. Однак, з часом стало зрозуміло, що досягти такого рівня кожній людині попросту неможливо в силу несприятливих зовнішніх та внутрішніх життєвих обставин, недосконалості механізмів правового регулювання, сфер та можливостей самореалізації осіб тощо. Так, з поняття «особиста безпека

людини» виокремилась «соціальна безпека», яка забезпечувалась вже зовнішніми регуляторами, а саме – державою – її гарантом та джерелом.

Останнім часом соціальна безпека стала об'єктом підвищеної наукової уваги в Україні. Доктринальна різноманітність поглядів на дане явище свідчить про відсутність однієї концепції його розуміння. А між іншим, саме «соціальна ознака» вказує на його єдине вірне тлумачення та сприйняття.

Термін «соціальна безпека» сьогодні можна зустріти будь-де – у контексті національної, політичної, ідеологічної, правової та навіть психологічної й духовної безпеки суспільства.

Так, Н.А. Волгіна вважає, що соціальна безпека - це «стан і характеристика міри досягнення оптимального рівня безпеки функціонування, відтворення і розвитку соціальної системи, яке забезпечується сукупністю здійснюваних державою і суспільством політичних, правових, економічних, ідеологічних, організаційних і соціально-психологічних заходів, які дають змогу зберегти існуючі в суспільстві конституційний устрій, соціальну стабільність, не допускаючи їх послаблення¹.

А.О. Приятельчук розцінює соціальну безпеку як «стан суспільства, за якого забезпечується нормальне відтворення суспільства як демографічної популяції, як нації, як народу»².

Як «стан середовища життєдіяльності, при якому відсутня небезпека шкідливого впливу на людину, стан, при якому ризик шкоди чи ушкодження обмежений механізмами державного управління, котрі забезпечуються організаційно-правовими нормами, відсутність неприпустимого ризику, пов'язаного з можливістю спричинення будь-якої шкоди при дотриманні вимог соціальної, державної, національної безпеки, не порушуючи при

¹ Социальная политика : учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. 2-е изд., стер. М.: Изд-во «Экзамен», 2004. 736 с. С.714.

² Приятельчук А.О., Іщенко О.М. Соціальна безпека в контексті управління розвитком суспільних відносин // Альманах. Філософські проблеми гуманітарних наук. К. : Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, 2010. №19. С.135-140.

цьому Конституції України, Законів України й інших соціально-правових норм та актів» трактує соціальну безпеку С.С. Кучерук¹.

Є.В. Кондратенко вважає, що соціальну безпеку можна визначити як можливість людини зберегти своє життя повноцінно реалізуючи індивідуальні і громадські інтереси. Вона досягається через створення умов максимальної комфортності, сприяння особистих інтересів, сприятливого середовища для самовираження, самореалізації, гармонійного входження в соціум, що особливо актуально в процесі соціалізації людини².

Автори Ю.В. Яковець, В.Г. Доброхлеб, Т.Ю. Яковець пропонують концепцію, згідно з якою соціальна безпека розглядається як взаємодія між різними соціальними прошарками й групами в суспільстві (стратами) на принципах "соціального партнерства", що забезпечує стійкий розвиток соціально-політичної єдності суспільства та держави та його взаємодії з іншими державами³.

Якщо звернутись до етимологічного значення терміну «соціальна безпека», то ознака «соціальна» означає, така, яка апелює до соціуму та зв'язків між людьми, тобто, суспільна⁴. Безпека ж означає такий стан, в якому відсутня загроза⁵. Таким чином, соціальна безпека, з огляду на етимологію, тотожна відсутності будь-якої небезпеки у соціальних зв'язках, однак такий генезис зовсім не відображає правовий зміст, який насправді закладено в даному словосполученні.

¹ Кучерук С.С. Механізми реалізації соціальної безпеки в Україні // Університетські наукові записки, 2007. № 4. С.438-444. С.440.

² Кондратенко Е.В. Социальная безопасность в контексте феноменологического подхода // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2015. №1 (10). С.82-83. С.83.

³ Яковец Ю.В., Доброхлеб В.Г., Яковец Т.Ю. Социальная безопасность как основа социальной политики РФ // Стратегические приоритеты. 2017. №2 (14). С.26-40. С.27-28.

⁴ Современный толковый словарь русского языка / гл. ред. С.А. Кузнецов. СПб.: «Норинт», 2004. 960 с. С.1243.

⁵ Митрополит Іларіон. Етимологічно-семантичний словник української мови / за ред. Ю. Милика-Луцика. Том 1. Вінніпег: Товариство «Волинь», 1979. 365 с. С 130.

Правовий аналіз поняття «соціальної безпеки» варто розпочинати з акту, який є загальноприйнятим стандартом прав та свобод людини у всьому світі. Таким першоджерелом є Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року¹. Саме вона стала тим стрижневим нормативно-правовим актом міждержавного значення, законодавчою непорушністю прав людини, яка розкрилась шляхом утвердження єдиного ідеалу людської гідності в міжнаціональному масштабі. Не випадково автори О.В. Гришук та А.І. Гелеш сформуvalи концепцію людської гідності, що закладена у Загальній декларації прав людини.

Нормативне звернення до людської гідності «всі права витікають з властивої людській особі гідності» призводить до таких висновків: 1. Людська гідність розглядається як джерело прав людини, тобто відноситься на рівень принципу права. 2. Людська гідність належить кожному, незалежно від законодавчого закріплення. 3. Право людини на гідність впливає з принципу людської гідності»².

В концепції людської гідності соціальна безпека розглядається як одна з головних передумов забезпечення достойного життя людини. І саме Загальна декларація прав людини містить визначення соціальної безпеки, вперше закріплене правовою нормою. Так, стаття 22 закріплює, що «кожна людина як член суспільства, має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави». І, хоча, про класичне визначення тут не йдеться, а скоріше передбачене право на соціальне забезпечення для кожної людини, роз'яснення

¹ Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 22.05.18).

² Гришук О.В., Гелеш А.І. Формування та розвиток ідеї гуманізму в праві Хм.: Хмельницький унів-т управл. та права, 2013. 288 с. С.169.

Загальної декларації прав людини, розроблене 1978 році під керівництвом наукової групи Женевського університету¹, все ж дає відповідь на те, що таке соціальна безпека. Треба зазначити, що науковці на чолі з професором Л. Массаренті у вступі до тлумачення спеціально зазначають, що «всі країни мусять мати однакове розуміння проголошених у декларації прав та свобод людини»². Так, роз'яснення статті 22 Загальної декларації прав людини закріплене наступним чином: «суспільство, в якому ти живеш, має допомагати в створенні та розвитку більшості привілеїв / прав, а саме права на культурний розвиток, на працю та соціальне забезпечення, що запропоновані всім у країні»³.

Таким чином, можна зробити висновок, що **соціальна безпека Загальної декларації прав людини охоплює виключно такі сфери:**

- реалізацію права на вільну працю
- соціальне забезпечення (social welfare);
- забезпечення права на культурний розвиток.

Це означає, що концептуальні тлумачення соціальної безпеки, представлені в сучасній науковій дійсності є набагато ширшими ніж зазначене та охоплюють те, що у загальноприйнятому міжнародно-правовому вимірі соціальною безпекою зовсім не вважається. Спробуємо дослідити кожен складовий елемент поняття соціальної безпеки, розтлумачене роз'ясненням до Загальної декларації прав людини.

Право на працю. Право добровільно реалізовувати власні здібності до праці є однією з основних конституційних гарантій будь-якої особистості. В умовах безперервного розвитку ринкових відносин та капіталізації громадської відносин дане право вже набуло такої ж самої важливості, як і право на життя, вільне

¹ Роз'яснення Загальної декларації прав людини. URL: https://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/socstud/foundation_gr3/blms/3-2-3b.pdf (дата звернення: 22.05.18).

² Там само.

³ Там само.

пересування, свободу спілкування тощо. Неможливо уявити собі всебічний розвиток людини, якщо відібрати у неї сферу трудової реалізації. З огляду на це, варто погодитись з Н. Гетьманцевою, що «право на працю – це забезпечене і гарантоване на конституційному рівні право особи мати можливість реалізувати свою здатність до праці шляхом укладення трудового договору чи в інший спосіб для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, а отже, юридично гарантована можливість вимагати від роботодавця усунення незаконних перепон для реалізації даного права»¹.

Реалізація права на працю відбувається у виникненні трудових правовідносин. Власне трудові відносини виникають після укладання трудового договору між потенційним працівником та роботодавцем. Через це інститут трудового договору давно займає в галузі трудового права центральне місце. Соціальна безпека так само здійснила вплив на галузь та знайшла своє віддзеркалення у наступних ідеях: *добровільний характер праці та заборона примусової праці, оплатний характер праці, свобода праці та забезпечення гідних та безпечних умов праці.*

Добровільність праці. Саме трудовий договір є правовою формою добровільного залучення до праці, тому що у свободі вибору повніше проявляються інтереси працівника та розкриваються його професійні здібності й навички². Договірний характер залучення до праці став першим цивілізаційним надбанням, який показав, що у трудових відносинах немає господарів та рабів, а людська гідність ніколи не дозволяє працівникові бути чиєюсь річчю або товаром. Люди рівні у своїй гідності.

На міжнародно-правовому рівні ідея добровільності праці втілена в положеннях базових актів про права людини: у статті 6

¹ Гетьманцева Н. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття // Підприємництво, господарство і право. 2016. №6. С.84-89. С.88.

² Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989. 192 с. С 26-27.

Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року¹, у статті 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року² (рабство і работоргівля забороняються в усіх їх видах), Конвенції МОП про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 28 червня 1930 року, (ратифікованій Україною 10 серпня 1956 року), згідно з якою «...примусова чи обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг...»³, Конвенції МОП про скасування примусової праці № 105 від 25 червня 1957 року⁴ (ратифікованій Україною 5 жовтня 2000 року). Заборона примусової праці остаточно закріплена у Декларації МОП про основні принципи та права у сфері праці від 18 червня 1998 року⁵ у вигляді обов'язку країн скасувати всі форми рабства, незалежно від того, ратифіковані ними або ні дві попередні конвенції.

Конституція України від 28 червня 1996 року в статті 43 встановлює: «використання примусової праці забороняється...». Кодекс законів про працю України не містить прямої заборони використання примусової праці, але вона впливає зі змісту статті 2, яка передбачає право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Це положення дещо декларативне, адже обов'язок держави гарантувати вибір гідної роботи тут не передбачений Натомість пунктом 2 статті 1 та підпунктом «а» частини першої статті 4

¹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 22.05.18).

² Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 22.05.18).

³ Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю №29 від 28 червня 1930 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_136 (дата звернення: 22.05.18).

⁴ Конвенція МОП про скасування примусової праці №105 від 25 червня 1957 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_013 (дата звернення: 22.05.18).

⁵ Декларація МОП про основні принципи та права у сфері праці від 18 червня 1998 року. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260 (дата звернення: 22.05.18).

Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року № 803-ХІІ такий обов'язок закріплено: «громадяни України вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, професію, місце роботи за своїми здібностями, а держава гарантує працевдатному населенню у працевдатному віці в Україні добровільність праці, вибір або зміну професії та виду діяльності»¹.

Примусова праця законодавчо заборонена в Україні. Водночас, постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року №9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» в пункті 12 зауважує, що не може вважатись примусовою працею тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором. Також не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба і робота, що виконується особою, чи служба, яку вона несе за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан².

На практиці договірний характер залучення до праці означає, що з будь-яких змін трудового договору, незалежно від того, хто виступає їх ініціатором, роботодавець та працівник мають дійти згоди, оскільки «без волі і волевиявлення працівника будь-яка зміна змісту трудового договору є ніщо інше як примусова праця»³. З огляду на це, не допускаються вимоги виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором, без згоди працівника та забороняється без його згоди переведення на іншу роботу. Винятком з цього правила є тимчасове переведення на іншу роботу

¹ Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 року №803-ХІІ. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 22.05.18).

² Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року №9. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96> (дата звернення: 22.05.18).

³ Процевський О. Новий зміст правана працю основа реформування трудового законодавства України // Право України. 1999. №6. С.101-105. С.104.

без згоди працівника на строк до одного місяця у випадках відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей.

Таким чином, в сучасних умовах можна виокремити два аспекти прояву примусової праці в сучасних умовах, які порушують засади соціальної безпеки: тимчасове виконання роботи, необумовленої у трудовому договорі без згоди працівника, та переведення працівника, яке здійснюється без його згоди, або на термін більше одного місяця, у тих випадках, коли його згода непотрібна.

Цікавою є думка про те, що порушення строків виплати заробітної плати може розглядатися як різновид примусової праці. Згідно з частиною 3 статті 4 ТК РФ різновидом примусової праці визнається порушення встановлених строків виплати заробітної плати або її виплата не в повному розмірі. Будь-яка затримка виплати, часткова або повна невивплата заробітної плати повинні кваліфікуватись в якості примусової праці незалежно від причин, які призвели до даних результатів, та вини роботодавця у їх виникненні. Оскільки примусова праця заборонена, роботодавець не має права вимагати її виконання, а працівник вправі відмовитись від виконання роботи, яка належним чином не оплачується. Так само кодексом передбачене право працівника відмовитись від виконання своїх трудових обов'язків, незалежно від причин, які призвели до відсутності у нього заходів колективного або індивідуального захисту або таких, які загрожують його життю чи здоров'ю. Можливість скористатися даним способом захисту порушеного права виникає з моменту появи феномену примусової праці, тобто з першого дня невиконання роботодавцем передбаченого в трудовому договорі обов'язку належної оплати та

охорони праці¹. Заборона використання примусової праці також передбачає право працівника на вільне розірвання трудового договору (ст. 38 КЗпП України). Норма ж про дотримання строку попередження власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору носить справедливий характер з огляду на те, що останнє не ставиться у залежність від раптовості причин чи життєвих обставин, які змусили працівника подати заяву, а забезпечує збереження рівномірності та безперервності трудового процесу організації.

Оплатний характер праці. Одним із важливих аспектів, який впливає в процесі реалізації права на працю є її оплатний характер та забезпечення достатнього рівня винагороди за працю. Конвенція МОП про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати 16.06.1928 № 26 в статті 1 наголошує, що «кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікував цю Конвенцію, зобов'язується запровадити чи зберегти процедуру, шляхом якої можуть встановлюватись мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних галузях чи секторах промисловості (і, зокрема, в домашньому виробництві), в яких не існує ефективної системи регулювання заробітної плати через колективні договори чи будь-яким іншим шляхом і в яких заробітна плата дуже низька»². Крім того, частина 3 статті 3 закріплює, що «встановлений мінімум заробітної плати є обов'язковим для відповідних роботодавців і працівників і не підлягає зниженню ні за індивідуальною згодою, якщо немає загального чи окремого дозволу з боку компетентного органу влади, ні внаслідок колективного договору».

Водночас, Конвенція МОП про охорону заробітної плати від 01.07.1949 № 95 передбачає: «термін «заробітна плата» означає,

¹ Коментарій к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Изд. Дом Городец», 2007. 736 с. С.12.

² Конвенція МОП про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати 16.06.1928 № 26 URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_196 (дата звернення: 22.05.18).

незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано... (ст. 1); ...роботодавцеві забороняється обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд...» (ст.6)¹. Чинний КЗпП України в статті 95 також закріплює, що «мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб». Отже, кожен працюючий має право отримувати заробітну плату як винагороду за виконану працю.

Законодавчу позицію реалізують на практиці українські суди. Так, Держинський районний суд міста Харкова справедливо задовольнив позовні вимоги працівника Комунального підприємстві «Харківський обласний фонд підтримки індивідуального житлового будівництва на селі» стягнути з роботодавця піврічну фактичну заборгованість по заробітній платі та компенсацію за порушення термінів виплати заробітної плати з грудня, оскільки останній працював на вказаному підприємстві та не отримував заробітну плату². Таким чином, суд відновив дію порушеного принципу гуманізму, який закріплює, що будь-яка праця повинна бути оплаченою.

Додатковим вираженням оплатного характеру праці є стабільність виплати заробітної плати, нарахування індексації, унеможливлення необґрунтованого зменшення її розміру.

¹ Конвенція МОП про охорону заробітної плати від 01.07.1949 №95. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_146 (дата звернення: 22.05.18).

² <http://reyestr.court.gov.ua/Review/7968054>

Свобода праці. Вільний вибір роду занять, професії, місця роботи, творча самореалізація, гнучка система форм зайнятості – все це стандарти у сфері свободи праці, максимально наближені до людини та її захисту з позиції соціальної безпеки. На думку В.В. Федіна, свобода праці виражена наступними правовими можливостями:

- вільно вибирати вид діяльності та професію;
- отримувати роботу та бути працівником;
- отримувати підходящу роботу, тобто таку, яка відповідає професійній придатності працівника з урахуванням рівня його підготовки, стану здоров'я, транспортної доступності робочого місця;
- реалізовувати свою здібність до праці в умовах, які відповідають вимогам безпеки та гігієни;
- отримувати винагороду за працю без будь-якої дискримінації і не нижче встановленого законом розміру оплати праці;
- захисту від безробіття;
- вимагати через відповідний юрисдикційний орган відновлення порушеного права на працю при прийнятті на роботу, при переведенні та звільненні¹.

Проблемою забезпечення свободи праці вже давно схвильована міжнародна спільнота. Одна з найперших конвенцій МОП присвячена саме питанню безробіття - Конвенція МОП від 29 жовтня 1919 року², ратифікована постановою Верховної Ради України від 4 лютого 1994 року. Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122 від 9 липня 1964 року в статті 1 визначає, що «політика, спрямована на сприяння повній, продуктивній і вільній праці має на меті забезпечувати, щоб:

- а) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;

¹ Федін В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права: монография. М.: ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2005. 240 с. С.150.

² Конвенція МОП про безробіття від 29 жовтня 1919 року №2. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_143 (дата звернення: 23.05.18).

b) така робота була якомога продуктивнішою;

c) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження¹.

Конституція України в статті 43 закріплює, що «держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб», а Кодекс законів про працю України в статті 2 встановлює, що «держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку». Крім того, стаття 3 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 розкриває зворотну сторону свободи праці в Україні – добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності². Таким чином, в Україні визначені основні напрямки боротьби з безробіттям та основні стандарти свободи праці.

На жаль, у нинішніх умовах держава не може забезпечити роботою всіх, хто її потребує. Свобода праці проявляється, перш за все, у гарантованому наданні людині можливості вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці. Вона реалізується у свободі трудового договору, який є підставою для виникнення трудових відносин. Так, стаття 21 Кодексу законів про працю України закріплює, що «працівник має право реалізувати свої

¹ Конвенція про політику в галузі зайнятості від 9 липня 1964 року №122. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_062 (дата звернення: 23.05.18).

² Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 №5067-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 23.05.18).

здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін». Крім того, працівник володіє свободою укладення та припинення трудового договору за власною ініціативою у будь-який час, що також в деякій мірі є втіленням свободи в трудових відносинах.

Р.З. Лівшиць не випадково вказує на значущість категорії «свобода» в трудових відносинах, адже «потреби суспільства виражаються в потребах конкретних підприємств. Опираючись на свої потреби, підприємство є вільним у виборі працівників. Так, вільний вибір підприємством робітника опирається на потреби громадянина, а вільний вибір робітником підприємства – на потреби суспільства. Дві свободи, дві волі, дві групи інтересів повинні поєднуватись. І кращою правовою формою для цього є трудовий договір»¹. Цілком імовірно, що автор мав на увазі саме добровільне волевиявлення сторін у трудових відносинах.

Не можна не погодитись і з Ю.П. Орловським в тому, що за масштабами застосування трудовий договір – переважаюча форма реалізації свободи праці, оскільки такий договір тягне за собою виникнення трудового правовідношення, з яким пов'язані соціальні права². Слушну думку висловив С.В. Венедіктов про те, що «індивідуальний (договірний) підхід до змістовності трудових правовідносин надає можливість більш вільного розвитку особи в процесі трудової діяльності, прояву її особистої активності, що є важливим чинником у розбудові громадянського суспільства»³. Так само й Н.Д. Гетьманцева вважає, що трудовий договір як інститут права та правова конструкція в сучасних умовах повинен

¹ Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989. 192 с. С.26-27.

² Трудовое право России: учебник / под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М.: МЦФЕР, 2004. 879 с. С.168.

³ Венедіктов С.В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05 / К., 2012. 32 с. С.12.

відігравати основну функцію – індивідуального регулятора трудових відносин¹.

Справедливою і гуманною є ідея про те, що не включення до угоди будь-яких прав та обов'язків роботодавця та працівника, передбачених трудовим законодавством, та іншими нормативно-правовими актами, які містять норми трудового права, а також локальними нормативними актами, колективним договором тощо не може вважатись як відмова від реалізації цих прав або виконання цих обов'язків. Наприклад, якщо зі змісту трудового договору з працюючою особою з обмеженими можливостями не випливають його соціальні гарантії, передбачені Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 №875-ХІІ, то це не означає, що він не матиме право користуватися ними в процесі виконання трудових обов'язків.

Забезпечення гідних та безпечних умов праці. Охорона праці чи не найбільше виражає суть соціальної безпеки в здійсненні права на працю, спрямовану на створення безпечних умов праці для трудящих. Так, Конвенція МОП про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 22.06.1981 № 155 передбачає реалізацію державами-членами політики, яка запобігає нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, пов'язані з нею або в ході неї, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу².

Забезпечення безпеки праці є одним з головних завдань Міжнародної організації праці. Преамбула Статуту Міжнародної організації праці закріплює, що захист працівників від хвороб, професійних захворювань та нещасних випадків на виробництві

¹ Гетьманцева Н.Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин // Науковий вісник Чернівецького університету. 2010. Випуск 533: Правознавство. С.38-43. С.42.

² Конвенція МОП про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище від 22.06.1981 №155. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_050 (дата звернення: 23.05.18).

покращать умови праці й до цього треба прагнути країнам у всьому світі¹.

Абсолютний пріоритет життя та здоров'я працівника починається з того, що Конституція України гуманістично проголошує людину, її життя, здоров'я, честь, гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю. Проектуючи цю ідею соціальної безпеки в норми трудового права, можна дійти висновку, що ні досягнення економічної першості, ні виробничого лідерства, ні фінансової успішності не можуть виправдовувати піддавання небезпеці життя або здоров'я працівника. Стаття 4 Закону України «Про охорону праці» посилається на пріоритет життя та здоров'я працівника як на перший принцип державного регулювання охорони праці².

На нашу думку, пріоритет життя та здоров'я працівника над виробничими інтересами – це законодавчо закріплена державна гарантія, яка виражається у праві працівника не виконувати трудові функції у випадку загрози його життю та здоров'ю, не виконувати роботу, яка протипоказана йому за станом здоров'я та вимагати переведення на легшу роботу відповідно до медичного висновку.

Частина 1 статті 155 КЗпП України закріплює, що жодне підприємство цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці, а стаття 156 КЗпП України забороняє виготовлення і передача у виробництво зразків нових машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, а також впровадження нових технологій без дозволу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці. Таким чином, законодавство забороняє роботодавцям отримання економічного прибутку на підприємствах, якщо при

¹ Статут Міжнародної організації праці від 28.06.1919. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154/page (дата звернення: 23.05.18).

² Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 №2694-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 23.05.18).

цьому захист життя та здоров'я його працівників буде носити сумнівний характер.

Чинний КЗпП в статті 153 та Закон України «Про охорону праці» в статті 6, лист Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду «Щодо дотримання санітарних вимог на виробництві та умов праці на підприємствах, в установах і організаціях» від 15.09.2010 № 1/03-2.3/6718¹ передбачають норму, згідно з якою працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника виборного органу від колективу, а також страхового експерта з охорони праці. Крім того, за період простою з наведених причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Згідно з ч.4 ст. 43 Конституції України кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. В науці трудового права безпечними та здоровими умовами праці здебільшого вважають закріплене в законодавстві право працівника на охорону праці, яке передбачає існування належних санітарно-гігієнічних, нешкідливих умов праці, що створюють відчуття комфорту під час праці та не спричиняють шкоду здоров'ю працівника. Вони передбачають охорону життя та здоров'я працівника, збереження працездатності, трудового довголіття працівника, гуманізацію праці².

¹ Щодо дотримання санітарних вимог на виробництві та умов праці на підприємствах, в установах і організаціях: Лист Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 15.09.2010 №1/03-2.3/6718. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.41019.0> (дата звернення: 23.05.18).

² Демидко В.О. Поняття та значення права на здорові й безпечні умови праці // Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія». 2013. Вип.1. С.55-65. С.64.

Професор О.І. Процевський вважає безпекою умов праці дотримання правил та норм техніки безпеки, необхідне освітлення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювання, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я працівників¹.

Згідно з наказом Міністерства транспорту та зв'язку України «Про затвердження Правил технічної експлуатації наземних засобів радіотехнічного забезпечення в цивільній авіації країни» безпечні умови праці (безпека праці) визначено як стан умов праці, за якого вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників усунуто, або вплив шкідливих виробничих чинників не перевищує граничнодопустимих значень².

Категорія «гідні умови праці» носить дещо інший характер відношення до себе з боку працівника, тому що охоплює не тільки відповідність вимогам технічних та гігієнічних стандартів, а й як зазначають професори В.І. Щербина та М.І. Іншин, забезпечує «людське ставлення до працівника, що є гарантією досягнення максимального економічного ефекту»³. Тому сполучення категорій безпечних і гідних умов в реалізації трудових функцій мають забезпечити максимальний виробничий комфорт для працівників.

Перед укладанням трудового договору роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору (ч. 2 ст. 5 ЗУ «Про охорону праці»).

¹ Процевський А.І. Гуманізм норм советського трудового права. Харків: Вища школа, Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. 150 с. С.118.

² Про затвердження Правил технічної експлуатації наземних засобів радіотехнічного забезпечення в цивільній авіації країни: Наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 08.05.2007 №381. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1078.22849.0> (дата звернення: 25.05.18).

³ Іншин М.І., Щербина В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с. С.317.

Чинний Кодекс законів про працю України зазначає: «умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці» (ст. 153), таким чином закріплюючи обов'язок роботодавця створити безпечні умови праці, а у працівника право їх вимагати.

Тому згідно зі ст. 13 Закону, роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме: створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх дотримання; розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці.

Також стаття 158 КЗпП України передбачає обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників. Приміром, для працівників на роботах із шкідливими, небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах безоплатну видачу спеціального одягу, засобів індивідуального захисту, гігієнічних засобів, молока, солоні газованої води, а також передбачає проведення безоплатних медичних оглядів та обмеження їх праці перервами для відпочинку, що включаються в робочий час. Крім цього, згідно з положеннями колективного договору, роботодавець може додатково за свої кошти придбати засоби індивідуального захисту,

спецодяг, мийні та знешкоджувальні засоби, устаткування, що полегшують механічну працю, допоміжні супутні виробничі засоби, що показує соціальну спрямованість регулювання охорони праці поряд із звичайним дотриманням норм про її безпеку.

Створення безпечних та нешкідливих для здоров'я робочих умов знижують ймовірність виробничого травматизму, а отже, не є джерелом видатків для бюджету роботодавця. Крім того, забезпечення максимально комфортного середовища для реалізації трудових функцій знижує плинність кадрів, що також економічно вигідно роботодавця.

Реалізацією соціальної безпеки в норми трудового права є поєднання дієвого локального нормативно-правового регулювання вимог охорони праці в установах, організаціях та підприємствах, ефективної та неупередженої діяльності контрольно-наглядових органів та справедливого судового захисту.

Міністерство надзвичайних ситуацій України Наказом від 25.01.2012 № 67 затвердило Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників¹. Згідно з його положеннями вимоги щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці шляхом належного облаштування робочих місць і виробничих, санітарно-побутових та інших приміщень на підприємстві, в установі, організації; безпечного використання працівниками засобів праці; забезпечення навчання працівників і залучення їх до вирішення питань охорони праці; регулювання взаємовідносин з охорони праці між підприємствами у випадку залучення до виконання робіт працівників інших підприємств поширюється на всіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності і видів діяльності. Нормативний акт дає визначення робочого місця і робочої зони, засобу праці, небезпечної зони; передбачає засади організації та забезпечення безпеки на робочих

¹ Про затвердження Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників: Наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України від 25.01.2012 №67. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0226-12> (дата звернення: 25.05.18).

місцях, вимоги щодо облаштування робочих зон, невиробничих приміщень та безпечного проведення робіт і є, по суті, першим нормативно-правовим актом достатнього рівня деталізації.

Ефективний контроль за дотриманням вимог охорони праці забезпечується здійсненням заходів чотирирівневого нагляду:

1) перший рівень – оперативний контроль. Як правило, проводиться безпосереднім керівником робіт (майстром, бригадиром, старшим зміни тощо); керівником структурного підрозділу (начальник відділу, служби); службою охорони праці, створеної на цьому ж підприємстві разом з представниками комісії охорони праці, уповноваженими трудового колективу з питань охорони праці та іншими спеціалістами підприємства. При чому, якщо оперативний контроль за станом охорони праці керівництвом структурних підрозділів здійснюється щоденно або щозмінно, то перевірки служби охорони праці відбувається, як правило, не рідше одного разу в квартал;

2) другий рівень – відомчий контроль. Здійснюється вищестоящими організаціями при проведенні комплексних та цільових перевірок підвідомчих територіальних управлінь;

3) третій рівень – державний контроль. Здійснюється територіальними управліннями Держпраці України, територіальними державними інспекціями України з питань праці тощо;

4) четвертий рівень – громадський контроль. Реалізується з боку комісій з охорони праці та професійних спілок згідно з повноваженнями, передбачених у ч.11 ст. 247 Кодексу законів про працю України та частинами 7 і 8 статті 21 Закону України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV¹.

¹ Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 25.05.18).

Поновлення порушених права працівників на забезпечення безпечних умов праці здійснюють комісії по трудовим спорам та суди. Особливе занепокоєння викликають порушення вимог охорони праці, які спричинили особливо тяжкі наслідки – шкоду здоров'ю або загибель людей.

Згідно з п. 1 та 25 Постанови Пленуму Верховного суду України від 12.06.2009 № 7 «Про практику застосування судами України законодавства у справах про злочини проти безпеки виробництва» у справах про злочини проти безпеки виробництва судам необхідно підвищити вимогливість до якості досудового слідства з тим, щоб були вжиті всі передбачені законом заходи до всебічного, повного й об'єктивного розслідування всіх обставин справи, встановлення причинного зв'язку між допущеними порушеннями вимог законодавства про охорону праці та наслідками, що настали або могли настати. У кожній справі належить з'ясувати обставини, пов'язані із заподіянням завданої злочином шкоди і в установленому законом порядку вирішувати питання про її відшкодування¹.

Також суди повинні ретельно з'ясувати причини таких злочинів й умови, що сприяли їх вчиненню, і це не викликає подиву, оскільки праця не повинна бути джерелом смертельної небезпеки для людини в соціальній і безпечній державі.

Професори В.І. Щербина та М.І. Іншин вважають, що правові основи забезпечення працівнику комфортного виробничого середовища криються у гарантуванні захисту особистих даних працівника та права працівника на захист своєї гідності під час роботи². Останнє, на думку А.Б. Жерукової, розкривається через такі значущі обставини:

¹ Про практику застосування судами України законодавства у справах про злочини проти безпеки виробництва: Постанова Пленуму Верховного суду України від 12.06.2009 №7. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/va007700-09> (дата звернення: 25.05.18).

² Іншин М.І., Щербина В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с. С. 336-340.

- 1) наявність у працівників права на гідність та його захисту в процесі трудової діяльності;
- 2) наявність обов'язку у представників роботодавця щодо дотримання гідності працівників;
- 3) наявність обов'язку в уповноважених державних органів по захисту гідності працівників в процесі трудової діяльності¹.

Сучасні погляди на виробництво як на «систему підвищених психологічних ризиків для працівника» виділяють такі напрямки соціальної безпеки при реалізації права працю: повага до працівників керівників та один до одного, поєднання вимогливості та піклування до працівників з боку роботодавця, виключення безпідставних підозр, усунення морального терору або мобінгу на роботі².

Реалізуючи принципу гуманізму в норми інституту охорони праці, зауважимо, що категорично не можна обходити увагою наявні в соціальній дійсності факти зневаги до особистості, яка виражається у формі психологічного тиску та мобінгу. Фактично, в таких умовах працівник залишається з проблемою сам на сам. Як справедливо зауважує І.В. Лагутіна, в Європі звинувачення в мобінгу складає майже 10% справ, що розглядаються в суді, а у діючому законодавстві і в проекті

Мобінг – достатньо новий об'єкт вивчення науки трудового права, проте його соціальна шкідливість є гранично високою. Як правило, наслідком психологічного цькування є те, що особа розриває трудовий договір на підставі статті 38 Кодексу законів про працю України, а отже мобінг нівелює конституційне право людини на працю, яку він обирає або на яку вільно погоджується.

¹ Жерукова А.Б. Достоинство личности как принцип трудового права // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени Коста Левановича Хетагурова. 2010. №2. С.116-119. С.116.

² Іншин М.І., Щербина В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с. С. 318.

На нашу думку, **мобінг в трудових відносинах** – це умисне діяння (дія або бездіяльність), яке посягає на працездатність працівника як суб'єкта трудових відносин й виражається в створенні перешкод у виконанні трудових обов'язків шляхом психологічного тиску. Об'єктом діяння є відносини, що створюють та забезпечують здоровий емоційний клімат у робочому колективі. Об'єктивна сторона може виражатись бездіяльністю, (наприклад, навмисному, ненаданні необхідної інформації, бойкотуванні, ізоляції, ігноруванні, нехтуванні інтересами працівника), так і активними діями, як-от словесні та письмові образи, погрози, приниження, публічні висміювання; розповсюдження неправдивої інформації, пліток, наклепів, непрямих натяків стосовно публічного або приватного життя працівника; псування особистих речей працівника, умисне створення будь-яких перешкод під час здійснення трудових обов'язків тощо.

Варто зауважити, що кваліфікований та коректний кадровий розподіл, постійна увага до морального клімату трудового колективу з боку керівника або роботодавця повністю не ліквідують дане негативне явище. Доречно було б залучати самих підлеглих, стимулюючи виховання колективної свідомості та добропорядності. Та, безперечно, головний обов'язок з недопущення психологічного насилля в трудових колективах зосереджено на його керівникові, тому що він володіє інформацією про підпорядкований йому колектив та, як правило, має в своєму розпорядженні важелі економічного, дисциплінарного та морального впливу на підлеглих.

Таким чином, **право на працю стало тим загальнолюдським надбанням, без якого забезпечити соціальну безпеку людини попросту не є можливим.** Воно дало поштовх до розвитку трудового права та суміжних йому галузей, а інститут трудового договору став основою його ключових ідей заборони примусової праці, оплатного характеру, свободи праці та забезпечення безпечних і гідних умов праці при здійсненні трудової діяльності.

Соціальна безпека при реалізації права на працю виражається у договірному залученні до праці, забороні примусової праці, виконання якої забезпечується загрозою застосування або застосуванням будь-якого насильницького впливу; забезпеченні поваги до гідності працівника в процесі трудової діяльності як до найвищої соціальної цінності, толерантності та уваги; ставленні до працівника не як до засобу виробництва, а як до «носія здатності до праці»; державному захисті трудових прав працівника; подоланні безробіття; підвищенні трудової конкурентоздатності; неприпустимості будь-якої дискримінації до працівника; забезпеченні творчої самореалізації, самоствердженні та удосконаленні трудового потенціалу працівника; створенні безпечних та гідних умов праці; сприянні соціальному партнерству; в забороні дитячої праці, недопущення мобінгу в трудових відносинах.

Соціальне забезпечення (social welfare). Кожна соціально-орієнтована держава стає такою лише тоді, коли рівень соціального забезпечення її суспільства є достатнім для того, щоб забезпечити кожному достойні умови життя. В контексті поняття «соціальної безпеки» термін «соціальне забезпечення» так само набуває нових змістів для розуміння, і, з огляду на це, постає необхідність проаналізувати походження та сутність останнього.

В українській науковій дискусії соціальне забезпечення або ототожнюють з соціальним захистом, або ж ні. Так, концепцію, що «соціальне забезпечення» та «соціальний захист» є синонімами поділяють С.М. Прилипко, Г.С. Гончарова та В.В. Жернаков. І.М. Сирота дотримується точки зору, що поняття «соціальний захист» ширше, чим поняття «соціальне забезпечення». За статтею 46 Конституції України «громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом», а отже, на

перший погляд відповідно до Основного Закону України термін «соціальний захист» за своїм змістом є ширшим поняттям, до складу якого входить термін «соціальне забезпечення». Цю концепцію здебільшого змістовно поділяють більшість науковців в сфері соціального забезпечення і захисту. Так, соціальний захист в науці права соціального забезпечення визначається як зміст соціальної функції держави і представляє собою систему економічних, юридичних, організаційних заходів щодо забезпечення основних соціальних прав особистості в державі¹. Соціальне забезпечення ж трактується як форма розподілу матеріальних благ з метою задоволення життєво необхідних індивідуальних потреб громадян при настанні соціального ризику за рахунок спеціальних соціальних фондів або за рахунок бюджетів різних рівнів у випадках та на умовах, встановлених у законі².

В концепції соціальної безпеки закладене поняття «social welfare»³. Точний переклад з англійської – «соціальне забезпечення», «соціальний добробут». Кембріджський словник дає наступне тлумачення терміну «social welfare» – це «служби, запроваджені державою, приватними установами з метою допомоги хворим, людям похилого віку та особам за межею бідності»⁴. Ще одне визначення тлумачить соціальне забезпечення як допомогу установ, пов'язану з отриманням доходу громадянами в частині грошових допомог та пенсій⁵.

Натомість, соціальний захист (social protection) розуміється як «громадські та приватні ініціативи, які забезпечують дохід, особам за межею бідності, грошові перерахунки з метою утримання їх

¹ Бойко М.Д. Право соціального забезпечення України: навч. посіб. К.: «Олан», 2004. 311 с.

² Синичук С.М., Буряк В.Я. Право соціального забезпечення України : навч. посіб. К.: Знання, 2003. 306 с. С.9.

³ URL: https://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/socstud/foundation_gr3/blms/3-2-3b.pdf (дата звернення: 25.05.18).

⁴ URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/social-welfare> (дата звернення: 25.05.18).

⁵ URL: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/social-welfare> (дата звернення: 25.05.18).

домашніх господарств, захищають вразливі категорії населення від життєвих ризиків розширює соціальний статус і права окремих соціальних груп; з метою повного скорочення економічної і соціальної вразливості бідних верств населення»¹. Є й інше визначення, яке трактує соціальний захист як «економічну допомогу, запроваджену в рамках соціальної безпеки»². Таким чином, можна зробити висновок, що суттєва різниця між цими двома поняттями закордоном відсутня. Головні риси цих двох понять можна виділити за наступними критеріями:

1) складна структура, пов'язана з організацією розподільчих відносин щодо матеріального забезпечення громадян та членів їх сімей;

2) наявність об'єкту – матеріального блага розподільчого характеру (пенсія, грошова допомога, компенсація, пільга, субсидія), яке надається в грошовій або натуральній формі;

5) наявність суб'єктів - осіб, які втратили заробіток внаслідок страхового випадку, не мають засобів до існування, несуть підвищені витрати або перебувають за межею бідності (безпритульні, пенсіонери, особи з обмеженими функціональними можливостями, сім'ї з дітьми тощо – тобто вразливі категорії населення);

4) обумовленість економічними можливостями держави.

Наведені риси дають чітке розуміння того, що соціальне забезпечення та захист є стрижнем соціальної безпеки. Адже там, де людина в повному обсязі не в змозі забезпечити собі доступний рівень соціальної безпеки та захищеності, мають діяти держава та суспільство. Соціальна безпека тут дуже близька по суті до гуманізму, коли людині необхідно надати додаткові права або звільнити від тих чи інших обов'язків та правових обмежень,

¹ What is social protection? Concepts and definitions. URL: <http://www.gsdr.org/topic-guides/social-protection/what-is-social-protection/> (дата звернення: 25.05.18).

² URL: <https://www.thefreedictionary.com/Social+Protection> (дата звернення: 25.05.18).

загальних для всіх людей у зв'язку з винятковими особливостями їх особистого життя або важкими умовами життя, наприклад, на подібних же підставах відбуваються надання різноманітних пільг особам з інвалідністю, сиротам, одиноким матерям, здійснюються грошові виплати тимчасово переміщуваним особам у зв'язку з проведенням антитерористичної операції на сході країни, особам, які втратили годувальника сім'ї, зазнали травм у зв'язку з нещасним випадком на виробництві тощо.

Без сумніву, базовим постулатом соціальної безпеки для українців є Конституція. Більш того, преамбули всіх конституцій світу починаються положеннями, декларуючими непорушність прав людини. В них закріплені зобов'язання урядів держав піклуватись про власних громадян та захищати їх фізичну недоторканність і моральне здоров'я. Фундаментальним гуманістичним детермінантом конституційних засад України є стаття 3 Основного Закону: «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави».

Норми прямої дії утворюють найдієвіший механізм захисту гідності особистості, її індивідуальної волі та безпеки. Крім того, саме на засадах соціальної безпеки, «людського виміру влади та верховенства права»¹ має будуватись конституційний лад та муніципалізм як складова місцевого самоврядування. Це положення знаходить втілення в нормі Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року

¹ Батанов О.В. Сучасний муніципалізм в Україні у контексті інституціоналізації суб'єктно-об'єктного складу місцевого самоврядування // Часопис Київського університету права. 2012. №3 С.87-91. С.88.

№280/97-ВР¹. Стаття 4 передбачає, що місцеве самоврядування здійснюється на принципах народовладдя та гласності, що посилює місцеву демократію та свободу в реалізації потреб вільної особистості, а отже є гарантом та основою для безпеки всього суспільства.

Соціальна безпека при реалізації права на соціальне забезпечення та захист виражається у всебічній державній та громадській підтримці вразливих верств населення; подолання бідності; забезпеченні достатнього життєвого рівня, до якого включаються: мінімальний розмір заробітної плати; мінімальний розмір пенсії за віком; неоподатковуваний мінімум доходів громадян; розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат, висока якість надання соціальних послуг та соціального обслуговування;

Забезпечення права на культурний розвиток. Не менш важливе значення для людини у порівнянні з правом на працю та соціальним забезпеченням й захистом займають культурні права та свободи. Вираження своєї духовності та ідеологічної орієнтації не може заборонятись жодним урядом світу, якщо тільки вони не загрожують національній безпеці. Ніхто не може відчужувати ці права, загрожуючи соціальній безпеці та комфорту людини, або незаконно користуватись результатами творчої праці інших осіб.

А.Ю. Строган визначає культурні права як «сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом всієї історії, яка є формами діяльності людей і сприяє розвитку особистості та суспільства в цілому»².

Культурні права та свободи людини закріплені у статті 27 Загальної декларації прав людини та передбачають що «кожен має

¹ Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 року №280/97-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр> (дата звернення: 27.05.18).

² Строган А.Ю. Культурні права особи в національних та міжнародних нормативно-правових актах: порівняльний аналіз // Економіка та держава. 2008. №8. С.95-97. С.95.

право вільно брати участь у культурному житті своєї спільноти, користуватися здобутками мистецтва та науковими досягненнями, кожен має право на захист своїх моральних і матеріальних інтересів, які випливають із його авторства наукових, літературних чи мистецьких творів». Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права наголошує, що «держави, що беруть участь у дійсному Пакті визнають право кожної людини на: а) участь у культурному житті; б) користування результатами наукового прогресу і їхнього практичного застосування; в) користування захистом моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з будь-якими науковими, літературними або художніми працями, автором яких він є». Конституція України так само передбачає культурні права, їх невідчужуваність та непорушність, встановлюючи право на освіту (стаття 53), на користування культурною спадщиною, на свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості на результати власної інтелектуальної, творчої діяльності (стаття 54), на інформацію (стаття 34). Кожна людина має право бути проінформованим про стан речей, особливо, коли він загрожує її життю та здоров'ю.

Таким чином, соціальна безпека неможлива без достатнього рівня можливостей для культурного та духовного розвитку. Соціальна безпека при реалізації права на культурний та духовний розвиток виражається у: забезпеченні якісної освіти; свободі творчої діяльності та духовному вираженні, захисті результатів творчої, інтелектуальної діяльності у свободі розпоряджатись культурною спадщиною; у своєчасному отриманні достовірних інформаційних даних.

Поняття соціальної безпеки комплексне та багатоструктурне. Це такий рівень правового та суспільного порядку, за якого державою та недержавними установами забезпечується відсутність соціальних ризиків для людини при здійсненні трудової діяльності, реалізації права на соціальне забезпечення й захист, а також на культурний і духовний розвиток.

1.3. Сутність та основні напрями розвитку трудового потенціалу України

Збереження та розвиток трудового потенціалу як основа соціально-економічного прогресу є одним із ключових завдань держав у XXI столітті. Погоджуємось з М.В. Кравченком, що трудовий потенціал країни накопичується поколіннями, а саме: знання, освітній рівень, професійна кваліфікація, навички, вміння і досвід роботи, а також продуктивність праці визначають темпи суспільного розвитку держави [1]. При цьому, Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 наголошує на існуванні проблеми невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни, що зумовлює необхідність вжиття державою системних заходів для підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу в умовах фінансової кризи та на етапі стабілізації економіки [2].

В Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року» від 03.08.1999 наголошено на необхідності розробки науково обґрунтованого бачення розвитку трудового потенціалу як основи для практичних дій у цій сфері [3]. Заходи щодо збереження та розвитку трудового потенціалу, забезпечення економіки кваліфікованими кадрами відповідно до рішення Національної тристоронньої соціально-

¹ Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір // Державне будівництво. 2007. №1 (2). URL: <http://nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 29.05.18).

² Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 № 851-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/230430428> (дата звернення: 30.05.18).

³ Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року: Указ Президента України від 03.08.1999 №959/99 // Офіційний вісник України. 1999. №31. Ст.1608.

економічної ради (далі – НТСЕР) «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України» від 05.04.2018 віднесено до пріоритетних напрямів діяльності Ради на 2018-2020 роки [1]. Отже, актуальність та важливість питання розвитку трудового потенціалу України визнається, в сучасний період, не лише державою, але й іншими суб'єктами соціального партнерства – представниками працівників та роботодавців.

Категорія «трудоий потенціал» вперше з'явилася у вітчизняній соціально-економічній літературі порівняно недавно – у 80-х роках минулого століття² і на сьогодні досліджується переважно представниками економічної науки. Найбільш комплексними можна визначити напрацювання у цій сфері З.П. Баранник, Л.В. Галаз, Т.В. Давидюк, В.В. Козар, М.П. Мартіянової, С.Р. Пасеєки, В.М. Рубан, О.А. Турецького. М.В. Кравченко детально вивчає формування трудового потенціалу з позицій науки державного управління.

З точки зору права основну роль у питаннях розвитку трудового потенціалу відіграють дослідження трудових прав працівників та гарантій їх реалізації (В.М. Андріїв, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Є.В. Краснов, О.М. Ярошенко та ін.), а також міжнародних трудових стандартів (С.В. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, Г.О. Спіцина, Ю.В. Чижмарь, В.І. Щербина тощо).

Перш, ніж перейти до аналізу чинників, що впливають на формування на розвиток трудового потенціалу України, визначимо сутність та ключові ознаки категорії «трудоий потенціал».

В науковій літературі існують різні підходи до тлумачення трудового потенціалу. При цьому, оскільки трудоий потенціал розглядається, переважно, як економічна категорія, ряд дефініцій мають суто економічне спрямування. Серед більш універсальних

¹ Про збереження та розвиток трудового потенціалу України: Рішення Національної тристоронньої соціально-економічної ради від 05.04.2018 №1. URL: <http://www.ntser.gov.ua/sessions-materials/25> (дата звернення: 30.05.18).

² Галаз Л.В. Трудоий потенціал як фактор економічного зростання // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління. 2007. №582. С.19-23. С.20.

визначень, що можуть бути застосовані і в юридичній науці, також відсутній єдиний підхід серед науковців.

Проте, умовно можна виділити три основні напрямки, відповідно до яких **трудоий потенціал розглядається як:**

- *категорія, що характеризується сукупністю якісних показників;*

- *категорія, що характеризується сукупністю кількісних показників;*

- *комплексна соціально-економічна категорія.*

Прихильники першого підходу розглядають трудовий потенціал, в першу чергу, як наявність певних можливостей та їх відповідне поєднання. Існування такої позиції, на нашу думку, обґрунтоване тлумаченням поняття «потенціал» як складової трудового потенціалу.

Так, **термін «потенціал»** з етимологічної позиції розглядається як: а) сукупність усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил і т. ін., що можуть бути використані в якій-небудь галузі, ділянці, сфері; б) запас чого-небудь, резерв; в) приховані здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов¹. А.С. Головка трактує поняття «потенціал» як можливість реалізації наявних передумов, сукупність засобів і можливостей, а також внутрішні можливості².

Відносно певного об'єкта, потенціал може означати наявність явних чи прихованих можливостей, реалізуючи які за тих чи інших умов можна підвищити ефективність даного об'єкта. Можна стверджувати, що потенціал вбирає в себе одразу три аспекти відносин – наслідки минулого, поточний стан теперішнього та орієнтацію на майбутнє. Таким чином, він включає в себе

¹ Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970-1980). URL: <http://sum.in.ua/s/potencial>

² Головка А.С. Теоретико-методичний зміст категорій «трудоий потенціал», «кадровий потенціал» та «трудоі ресурси»// Вісник Хмельницького національного університету. 2010. №3 Т.2 С.14-16. С.15.

накопичені властивості, які практично використовуються в теперішньому часі, та їхній розвиток і надбання нових здібностей у майбутньому¹.

Отже, синонімом слова «потенціал» є категорія «можливості». Відповідно, в найбільш загальному вигляді, *трудоий потенціал* – це наявність можливостей для працівника, підприємства, суспільства, держави (залежно від рівня, на якому він розглядається) та здатність їх використовувати (для одержання доходу, для підвищення добробуту суспільства, для економічного розвитку держави).

Серед дефініцій «трудоого потенціалу» на основі якісних характеристик із використанням категорії «можливості» найбільш обґрунтованими вважаємо наступні:

- трудоий потенціал як широкий спектр можливостей трудооактивного населення та відрізняється додатковими резервами здібностей до праці, що породжується різноманітними людськими якостями, а також результатами колективної діяльності людей²;

- трудоий потенціал як наявні та потенційні можливості до праці з урахуванням фізичних, професійних, творчих характеристик, що необхідні для виконання певних функцій і задоволення певних потреб³;

- трудоий потенціал як трудові можливості економічно активного населення, зумовлені його кількісними та якісними характеристиками, що реалізуються у вигляді надання суспільно

¹ Череп А.В., Зубрицька Я.О. Основи формування трудоого потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2011. №1 (9). С.245-254. С.247.

² Білорус Т. Трудоий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2012. №137. С.42-45. С.43.

³ Мартіянова М.П., Яцун Я.С. Дослідження основних підходів до визначення поняття «трудоий потенціал» // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. 2014. Випуск 7(3). С.111-114. С.113.

корисної праці належної якості та в необхідній кількості для задоволення потреб на макрорівні¹.

Окремі вчені, застосовуючи поняття «можливості» для тлумачення трудового потенціалу, визначають його сутність інакше. Так, наприклад, В.М. Рубан, М.В. Пустовіт трудовий потенціал розуміють як можливість найефективнішого використання економічно активного населення за допомогою системи цілеспрямованого впливу на їх кількісні та якісні параметри у періоді, що розглядається, і у перспективі². З даним визначенням складно погодитись, оскільки, на нашу думку, зосереджено увагу не на сутності трудового потенціалу як категорії, а на державній політиці щодо його розвитку.

В цілому, виходячи із аналізованого підходу, **трудоий потенціал України** можна визначити як наявні та потенційні можливості економічно активного населення держави реалізовувати право на працю, задовольняючи особисті та суспільні потреби.

Важливе значення для характеристики категорії «трудоий потенціал» має той факт, що поняття «потенціал» включає наслідки минулого, поточний стан теперішнього та орієнтацію на майбутнє. Відповідно, трудовий потенціал України визначається, виходячи із особливостей його формування в минулому, а також сучасного стану економіки, рівня розвитку трудового законодавства та забезпечення гарантій реалізації трудових прав, демографічної ситуації тощо. І лише цілеспрямований вплив на зазначені чинники, зважена соціально-економічна політика може призвести до розвитку трудового потенціалу в майбутньому.

¹ Череп А.В., Зубрицька Я.О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2011. №1 (9). С.245-254. С.247.

² Рубан В.М., Пустовіт М.В. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій // Экономика и управление. 2009. №6. С.78-83. С.82.

Наступний підхід передбачає розгляд трудового потенціалу як категорії, що характеризується сукупністю кількісних показників. Науковці, які тлумачать трудовий потенціал відповідно до кількісних ознак, загалом ототожнюють трудовий потенціал із кількістю економічно-активного або працюючого населення.

Наприклад, Ю.Ю. Колос трудовим потенціалом суспільства вважає все населення країни, за виключенням недієздатних осіб, які навіть при певних умовах лікування та реабілітації не здатні приносити речової, фізичної та моральної користі членам суспільства¹. Видається, що в даному визначенні закладена суперечність, оскільки автор, з одного боку, до трудового потенціалу відносить все населення, не лише тих хто працює, з іншого, визначальною рисою трудового потенціалу вказує суспільно-економічну користь.

А.С. Головка розглядає трудовий потенціал як:

- чисельність трудових ресурсів, що може бути отримана, якщо залучити невикористані в трудовій діяльності ресурси;

- сукупність усього працездатного населення з врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму;

- систему, що складається з декількох статево-вікових груп працівників, які мають різні потенційні можливості, якісно характеризуються освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем і стажем роботи з обраної спеціальності².

Фактично, автор пропонує розглядати трудовий потенціал спершу як кількісну категорію, як чисельність працездатного населення, з подальшою характеристикою його якісних можливостей.

¹ Колос Ю.Ю. Трудовий потенціал України: визначення та розвиток // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2009. Випуск 15. С.225-229. С.226.

² Головка А.С. Теоретико-методичний зміст категорій «трудоий потенціал», «кадровий потенціал» та «трудоі ресурси»// Вісник Хмельницького національного університету. 2010. №3 Т.2 С.14-16. С.14.

С.Р. Пасека з точки зору «трудоресурсного підходу» (назва автора) розглядає трудовий потенціал як сукупність наявних ресурсів праці, які в своєму розпорядженні має суспільство на даному етапі розвитку¹. Які саме ресурси має на увазі науковець, не уточнено, проте, виходячи з назви підходу до тлумачення трудового потенціалу, видається, що маються на увазі саме трудові ресурси.

До кількісного підходу можна віднести і визначення трудового потенціалу В.М. Рубан, В.М. Пустовіт: трудовий потенціал – це сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність, або можливу кількість і якість праці, які має в своєму розпорядженні суспільство при даному рівні розвитку науки і техніки². Тобто, вчені зосереджують в дефініції увагу не на кількості економічного-активного населення, а на сукупності його якостей, що зумовлюють можливість здійснювати суспільно-корисну діяльність.

Фактично, саме підхід до тлумачення трудового потенціалу з точки зору кількісних характеристик застосовується і на нормативному рівні. Так, відповідно до Указу Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року» трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність.

Дане визначення передбачає надто звужений підхід, навіть з точки зору врахування лише кількісних ознак, оскільки не враховує ряд чинників: а) питання розвитку трудового потенціалу

¹ Пасека С.Р. Соціально-трудоий потенціал як економічна категорія // Чернігівський науковий часопис Чернігівського державного інституту економіки і управління. Сер. 1 : Економіка і управління. 2011. №2(2). С.125-131. С.127.

² Рубан В.М., Пустовіт М.В. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій // Экономика и управление. 2009. №6. С.78-83. С.79.

безпосередньо стосується осіб, які не досягли працездатного віку та, в цілому, майбутніх поколінь; б) особи, що досягли пенсійного віку, літні працівники також можуть працювати, тому їх необхідно враховувати в категорії «трудоий потенціал», в) особи працездатного віку не будуть відноситись до категорії «трудоого потенціалу України», якщо вони працюють або мають бажання в майбутньому працювати за кордоном чи не планують працювати взагалі.

Водночас, як наголошується в науковій літературі, тлумачення трудоого потенціалу, що на сьогодні використовується на рівні держави, не дає можливість розглядати його як явище системного характеру, що постійно розвивається в часі¹. Крім того, зміст трудоого потенціалу країни, закладене в законодавчому акті, недостатньо відповідає дефініції поняття «потенціал», адже в ньому ігноруються перспективні трудові можливості. По суті таке трактування є синонімічним трудовим ресурсам, що не може бути вірним².

Дійсно, представники підходу до визначення трудоого потенціалу через сукупність економічно-активного населення країни фактично ототожнюють трудовий потенціал із трудовими ресурсами. Проте, вказані категорії, на нашу думку, слід розмежовувати, і саме такий підхід є більш поширеним серед науковців.

Так, на думку А.С. Головка, «трудоий потенціал» характеризується не тільки загальною чисельністю індивідів, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають

¹ Колос Ю.Ю. Трудоий потенціал України: визначення та розвиток // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2009. Випуск 15. С.225-229. С.227.

² Череп А.В., Зубрицька Я.О. Основи формування трудоого потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2011. №1 (9). С.245-254. С.247.

працездатність. Формування «трудового потенціалу» здійснюється за схемою: «населення – трудові ресурси – «трудоий потенціал»¹.

Л.В. Галаз вказує, що поряд з поняттям «трудоі ресурси», яке має чітку кількісну визначеність, поняття «трудоий потенціал» трактується з наголосом у бік розвитку його якісних характеристик².

Як наголошують В.М. Рубан, М.В. Пустовіт, трудоі ресурси – працездатна частина населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага та надавати послуги. На відміну від трудових ресурсів, трудоий потенціал відображає не лише загальну чисельність носіїв здатності до праці, але і їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики, і тривалість участі певної сукупності працездатного населення в суспільній праці за відповідних умов³. Погоджуємось із висновком вчених, що трудоий потенціал визначається як трудоі ресурси в якісному вимірі, це інтегральна характеристика кількості, якості та міри сукупної здатності людей до праці⁴.

Отже, *поняття «трудоий потенціал» є ширшим, ніж «трудоі ресурси»*, оскільки включає не тільки сукупність економічно активного (або працездатного) населення країни, але й його якісні характеристики (освіта, кваліфікація, стан здоров'я тощо), які визначають можливість ефективно реалізовувати своє право на працю. Крім того, категорія «трудоі ресурси» визначає лише ситуацію в державі в нинішній період часу, тоді як «трудоий

¹ Головка А.С. Теоретико-методичний зміст категорій «трудоий потенціал», «кадровий потенціал» та «трудоі ресурси» // Вісник Хмельницького національного університету. 2010. №3 Т.2 С.14-16. С.16.

² Галаз Л.В. Трудоий потенціал як фактор економічного зростання // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління. 2007. №582. С.19-23. С.20.

³ Рубан В.М., Пустовіт М.В. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій // Економіка и управление. 2009. №6. С.78-83. С.80.

⁴ Там само. С.80.

потенціал» включає і «трудові ресурси майбутнього», тобто дозволяє спрогнозувати кількість трудових ресурсів країни через певний період часу, з врахуванням демографічної та економічної ситуації, стану дотримання трудових прав, розвитку освіти тощо.

Відповідно, для тлумачення категорії «трудоий потенціал» доцільно застосовувати комплексний підхід, який передбачає, як слушно відмічають М.П. Мартіянова, Я.С. Яцун його розгляд як складної соціально-економічної категорії, що характеризується єдністю кількісних і якісних ознак¹.

Так, Т.В. Білорус під трудовим потенціалом розуміє комплексне поєднання потенційних можливостей націй..., якісні характеристики працездатного населення, яке володіє відповідною професійно-кваліфікаційною підготовкою... та кількісні характеристики².

На думку О.А. Турецького, трудовий потенціал як категорія за своїм соціально-економічним змістом покликаний характеризувати сукупну оцінку фізичних та інтелектуальних компонентів як окремої особистості, що розвивається, так і всієї їх сукупності в рамках єдиного цілого (суспільства, країни, регіону тощо), які, в кінцевому підсумку, визначають їх потенційні можливості до певної трудової діяльності, до постійного і безперервного розвитку. Трудовий потенціал, таким чином, включає в себе, з одного боку, тих людей, які є носіями певних здібностей до праці і які можуть бути реалізовані в певних умовах, з іншого – тривалості робочого часу, робочого періоду, протягом якого може відбуватися реалізація потенційних можливостей до праці³.

¹ Мартіянова М.П., Яцун Я.С. Дослідження основних підходів до визначення поняття «трудоий потенціал» // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. 2014. Випуск 7(3). С.111-114. С.111.

² Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Ірпінь: НАДПСУ, 2007. 174 с. URL: http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/strategichne_upravlinnya_kadrovi_m_potencialom_pidpriemstva.pdf (дата звернення - 28.05.18).

³ Турецький О.А. Процес формування трудового потенціалу постіндустріального суспільства // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. 2016. Том 15. Вип.1. С.22-35. С.29.

О.І. Сімчера розглядає трудовий потенціал як динамічну інтегральну характеристику здібностей та можливостей населення, як наявних так і перспективних, які визначаються у формі ресурсів та резервів живої праці у сукупності їх кількісної та якісної характеристик, що реалізуються в суспільно-корисній праці в умовах певного етапу розвитку продуктивних сил і виробничих відносин та забезпечують реалізацію поставлених цілей¹.

Погоджуємось з Н.В. Гладчак, яка окрім людських ресурсів, їх трудових можливостей (наявних та можливих у перспективі), до складових елементів трудового потенціалу країни відносить також середовище у якому відбувається чи може відбуватися трудова діяльність². Сюди можна віднести стан дотримання законодавства в цілому та трудового законодавства, зокрема, економічну та демографічну ситуацію тощо.

Узагальнюючи наведені позиції, з точки зору комплексного підходу вважаємо, що **трудоий потенціал України можна визначити як соціально-економічну категорію, що характеризується поєднанням чисельності населення, його якісних характеристик (освіти, кваліфікації тощо), наявних та потенційних можливостей реалізовувати право на працю, задовольняючи особисті та суспільні потреби.** При цьому, вважаємо, що визначення «трудоого потенціалу» через категорії «працездатне населення» чи «економічно активне населення» значно звужує його зміст, не враховуючи перспективні трудові можливості (зокрема, дітей, що не досягли працездатного віку).

Для найбільш ґрунтовного аналізу категорії «трудоий потенціал держави» необхідно враховувати принципи ієрархічності та комплексності. Відповідно до принципу ієрархічності, як

¹ Сімчера О.І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства // Економічний простір. 2013. №75. С.240-249. С.245.

² Гладчак Н.В. Сутність трудового потенціалу: теоретичні основи формування дефініцій // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. 2011. Спецвип. 33. Ч.1. С.79-83. С.83.

наголошує В.В. Козар, трудовий потенціал суспільства інтегрує в собі нижчі рівні трудового потенціал: окремого працівника, підприємства, виду економічної діяльності, регіону. Принцип комплексності передбачає дослідження структури трудового потенціалу на основі виокремлення й аналізу та окремих складових потенціалу (природно-демографічної, освітньо-професійної та соціально-мотиваційної) і способів їхньої взаємодії між собою¹.

При цьому, компоненти трудового потенціалу країни (регіону) слід класифікувати на кількісні та якісні. Під першими розуміється чисельність та щільність населення, показники демографічного відтворення, міграції, зайнятості та безробіття тощо. Якісна складова має включати показники стану здоров'я, професійно-освітнього рівня, професіоналізму, інтелектуального рівня трудових ресурсів тощо².

Відповідно, аналіз цих показників, визначення необхідних заходів для їх покращення відіграє важливу роль у питанні збереження та розвитку трудового потенціалу України. Одночасно, оскільки, як було вказано вище, значну роль для категорії «трудова потенція» відіграє середовище, в якому він формується. Саме тому, першочергового значення набуває необхідність здійснення цілеспрямованої державної політики, направленої на створення сприятливих умов для розвитку трудового потенціалу.

В Україні на сьогодні відсутня державна політика збереження та розвитку трудового потенціалу України. Так, ще 22.07.2009 було прийнято Концепцію Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року³, яка на сьогодні втратила чинність, проте,

¹ Козар В.В. Стратегічні напрямки збереження та розвитку трудового потенціалу. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2015. №4(4). С.101-108. С.103.

² Череп А.В., Зубрицька Я.О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2011. №1 (9). С.245-254. С.250.

³ Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: розпорядження

відповідна Програма на її основі розроблена та затверджена не була, хоча відповідно до Концепції, планувалось її виконання протягом 2010-2017 років.

Розробка та прийняття комплексної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України, її реалізація, як наголошує Ю.Ю. Колос, «на основі координації дій всіх зацікавлених органів, у тому числі освіти, служб зайнятості та праці, міграційних відомств тощо»¹ є першочерговим завданням державної соціальної політики.

При цьому, практичні дії, направлені на розвиток трудового потенціалу, будуть мати безумовний позитивний ефект і на економічну ситуацію нашої держави. Погоджуємось із А.В. Соколовим, що ефективність функціонування трудового потенціалу суспільства має прямий «вихід» на життєвий рівень народу, бо, чим вище ефективність використання живої праці працівників, тим більше їх внесок до національного багатства і власного доходу, а, отже, вище рівень життя². Трудові ресурси – це капітал, який завжди виступає рушійною силою покращання економічної ситуації держави та добробуту суспільства³.

Для розробки стратегії збереження трудового потенціалу України ключове значення має аналіз чинників, що впливають на гальмування його розвитку. Здійснення заходів щодо впливу на ці чинники і визначатиме пріоритетні напрями державної соціально-

Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 № 851-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/230430428> (дата звернення: 30.05.18).

¹ Колос Ю.Ю. Трудовий потенціал України: визначення та розвиток // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2009. Випуск 15. С.225-229. С.225.

² Соколов А.В. Трудові ресурси як чинник впливу на стійкий соціально-економічний розвиток // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2015. №5(86). С.10-14. С.12.

³ Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір // Державне будівництво. 2007. №1 (2). URL: <http://nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 29.05.18).

економічної політики щодо збереження та розвитку трудового потенціалу.

Як слушно відмічає О.А. Турецький, загальні умови і передумови формування трудового потенціалу повинні враховувати:

- загальну демографічну базу відтворення трудового потенціалу на основі створених тенденцій народжуваності, смертності, очікуваної тривалості життя, статеві-вікові структури населення і його старіння, обліку динаміки і масштабів його депопуляції, масштабів і характеру міграційних процесів;

- систему освіти населення та професійної підготовки робітничих кадрів та фахівців, включаючи систему дошкільного виховання, загальноосвітньої школи та систему професійної підготовки кадрів різного рівня;

- рівень зайнятості населення, масштаби безробітних в тому числі і прихованого безробіття, зменшення або збільшення частки інтелектуальної складової в структурі потенціалу працюючих;

- реальні доходи і життєвий рівень населення, реальну заробітну плату працюючих, питома вага оплати праці в загальних доходах населення;

- стан здоров'я всіх верств населення, особливо дітей та підлітків, забезпечення профілактичних заходів, лікування та оздоровлення населення, з урахуванням рівня і характеру безпритульності і жебрацтва¹.

С.В. Сембер серед факторів, які впливають на його якісні та кількісні характеристики формування трудового потенціалу, виділяє наступні:

- а) економічні чинники, пов'язані з розробкою територіальних програм зайнятості, підтримкою різноманітних форм трудової діяльності, оплатою праці, контролем за застосуванням матеріальних санкцій тощо;

¹ Турецький О.А. Процес формування трудового потенціалу постіндустріального суспільства // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. 2016. Том 15. Вип.1. С.22-35. С.30.

б) адміністративні фактори, що включають розпорядження органів місцевого самоврядування і виконавчої влади по розширенню сфери застосування праці, встановленню певних квот на використання праці різних верств працездатного населення; в) соціальні детермінанти, пов'язані з можливістю одержання відповідної професії, спеціальності, формуванням механізмів соціального захисту працездатного населення, системи соціального партнерства тощо;

в) психологічні фактори враховують формування адаптивних механізмів, здатних амортизувати процес пристосування населення до умов функціонування в ринковому середовищі і т.п.¹.

О. Новікова серед основних несприятливих умов щодо руйнування трудового потенціалу в Україні виділяє, зокрема: - несприятливі соціально-економічні умови формування якісного трудового потенціалу до досягнення людиною працездатного віку; - недосконалість державного управління збереженням та розвитком трудового потенціалу; - недосконалість законодавства в соціально-трудої сфері, невбудованість та нескоординованість його положень із господарським, міграційним, податковим, фінансово-бюджетним, цивільним законодавством тощо; - наявність та поширення тіньових відносин у трудовій сфері; - не зорієнтованість підприємницької сфери на розвиток трудового потенціалу; - значний вплив економічно активного населення за межі країни; - наявність значної кількості загроз, які зумовлюють погіршення фізичного і психічного стану працівників².

Серед тенденцій руйнування трудового потенціалу України Т. Білорус виділяє, зокрема, зниження можливостей набуття якісної освіти та кваліфікації: якість професійно-освітньої підготовки

¹ Сембер С.В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки : автореф. дис. канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Львів, 2000. 19 с. С.8.

² Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України // Україна : аспекти праці. 2005. №2. С.3-12. С.5.

трудового потенціалу та існуючої пропозиції робочої сили не відповідають сучасним вимогам ринку праці, а сфера освіти ще недостатньо орієнтована на кадрове забезпечення інноваційної стратегії; погіршення стану здоров'я населення країни, а також якості безкоштовних медичних послуг, що надаються¹.

На думку А.В. Черепи, Я.О. Зубрицької, ключовим чинником, що зумовлює формування трудового потенціалу, є освіта, що включає в себе якість та доступність середньої та професійної освіти, професійної орієнтації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, розвитку персоналу на виробництві тощо². Саме така детермінанта, на думку вчених, зумовлює якість і можливості трудового потенціалу на будь-якому рівні, і з таким висновком слід погодитись.

Важливе значення для збереження та розвитку трудового потенціалу має і дотримання соціальних стандартів. Як наголошує Л.Ю. Малюга, соціальні стандарти повинні відображати бажаний рівень життя населення кожної країни в певний період її розвитку. Соціальні стандарти для всіх країн не можуть бути однаковими, оскільки у кожній державі формується власне уявлення про гідний рівень життя населення³.

В Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року» від 03.08.1999 визначено, що метою державної політики розвитку трудового потенціалу є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо його збереження, відтворення та

¹ Білорус Т. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2012. №137. С.42-45. С.43.

² Череп А.В., Зубрицька Я.О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2011. №1 (9). С.245-254. С.251.

³ Малюга Л.Ю. До питання про природу європейських соціальних стандартів // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С.117-121. С.118.

розвитку, спрямованих на створення умов для: 1) поліпшення природної бази формування робочої сили; 2) отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб; 3) здійснення повної продуктивної зайнятості; 4) запобігання масовому безробіттю; 5) поліпшення охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві; 6) забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення; 7) посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати; 8) забезпечення зростання реальних доходів населення; 9) забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудова відносин. Хоча вказані напрями були визначені ще в 1999 році, і на сьогодні вони не втратили актуальності, оскільки більшість із них пов'язані із соціально-трудова відносинами, які не отримали належного правового підґрунтя для реформування за останні 20 років.

Отже, існує безліч чинників, які впливають на формування, збереження та розвиток трудового потенціалу держави. При цьому, окремі з них мають прямий вплив, інші – опосередкований. Крім того, частина із вказаних вище чинників, на нашу думку, є основними, інші – конкретизують та доповнюють їх.

Узагальнюючи наведені вище позиції, вважаємо, що **ключовими факторами, які впливають на розвиток трудового потенціалу України є:**

- *стан соціально-економічної захищеності працівників*, в тому числі рівень безробіття, оплати праці, виробничого травматизму, тіньової зайнятості. Окремо в межах цієї групи факторів слід виділити питання професійної орієнтації, що впливають на баланс попиту та пропозиції на ринку праці;

- *стан освіти* на усіх рівнях, і, зокрема, рівень підготовки в межах професійно-технічної та вищої освіти, відповідність знань та навичок випускників вимогам роботодавців;

- *демографічна ситуація*, зокрема тенденції щодо народжуваності, смертності, середньої тривалості життя, а також стан здоров'я населення, в тому числі медичного обслуговування;
- *рівень зовнішньої міграції*, як трудової, так і освітньої.

Першочергово на трудовий потенціал впливає **стан розвитку трудового законодавства**, його відповідність міжнародним стандартам у сфері праці та стан дотримання. Так, удосконалення трудового законодавства визначено одним із напрямів, необхідних для збереження та розвитку трудового потенціалу України відповідно до Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року.

В Україні діючим залишається Кодекс законів про працю 1971 року¹, проект нового Трудового кодексу України № 1658 прийнято в першому читанні ще 05.11.2015², однак перспективи його прийняття не визначені. Крім того, ситуація в соціально-трудова сфері значно погіршилась у зв'язку з воєнними діями на Донбасі та захопленням Автономної Республіки Крим, зумовивши масову «внутрішню трудову міграцію», необхідність додаткового соціального захисту таких категорій як вимушені переселенці та учасники антитерористичної операції.

Окрім роботи над новим кодифікованим актом, у сфері реформування трудового законодавства існує ряд напрямів державної політики, які не узгоджені між собою, зокрема: а) імплементація Угоди про асоціацію між Україною та ЄС; б) впровадження стандартів МОП, в тому числі концепції гідної праці; в) реалізація Цілей сталого розвитку ООН 2016-2030 тощо. Водночас, підвищення ефективності реалізації юридичних гарантій для працівників, забезпечення належних та гідних умов праці є

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення - 29.05.18).

² Проект Трудового кодексу України № 1658 (текст до другого читання від 24.07.2017 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 29.05.18).

правовою основою розвитку трудового потенціалу України. Тому, визначення ключових засад реформування трудового законодавства із врахуванням міжнародних стандартів повинно стати основою Програми збереження та розвитку трудового потенціалу України.

У рішенні НТСЕР «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України» наголошено на необхідності забезпечити проведення реформи ринку праці, впровадження нових активних заходів на ринку праці, спрямованих на задоволення потреб роботодавців та працівників. Дійсно, сьогодні ситуація на ринку праці в Україні залишається складною. За даними Державної служби статистики, станом на червень 2018 року рівень зайнятості населення серед осіб працездатного віку становить 64,7%¹, рівень безробіття (за методологією МОП) – 10%². За результатами оцінки Міжнародної організації праці, близько 5 млн. осіб або кожен третій в Україні працює в тіньовій сфері³.

Як наголошує М.В. Вінічук, рівень зайнятості та безробіття населення – основні індикатори економічної безпеки у соціальній сфері. Зайнятість відображає рівень використання трудових ресурсів і можливості економічного розвитку країни, водночас це один із механізмів забезпечення соціально-економічної безпеки держави, яка визначає параметри ефективного функціонування соціальних та економічних структур у процесі глобальних та локальних трансформацій⁴.

¹ Рівень зайнятості населення за регіонами у 2018 році. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/rp/rp_reg/reg_u/rzn_2018_u.htm (дата звернення: 29.05.18).

² Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за регіонами у 2018 році. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/rp/rp_reg/reg_u/rbn_2018_u.htm (дата звернення: 04.06.18).

³ Кожен третій українець працює в тіні – Держпраці. URL: <https://economics.unian.net/other/10017902-kazhdyy-tretiy-ukraïnec-rabotaet-v-teni-gossluzhba-truda.html> (дата звернення: 04.06.18).

⁴ Вінічук М.В. Регулювання зайнятості населення як механізм забезпечення соціальної безпеки держави // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. 2013. №1. С.21-33. С.22.

В Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року» визначено, що **розвиток трудового потенціалу у сфері зайнятості** повинен передбачати створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення, головним у створенні таких передумов є здійснення державного регулювання ринку праці. Серед напрямів державного регулювання ринку праці, направлених на розвиток трудового потенціалу, пріоритетними вважаємо наступні: 1) оцінка загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій; 2) створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості за умов формування дійового інвестиційного і фінансового механізму; 3) максимальна легалізація нерегламентованої зайнятості; 4) впровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених з військової служби, тощо); 5) зниження рівня та тривалості безробіття шляхом реалізації заходів активної політики зайнятості, зокрема через громадські роботи; 6) підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми та трудонадлишковими регіонами; 7) створення правових і соціально-економічних засад щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій громадян України, а також контролювання впливу імміграційних процесів на національний і регіональні ринки праці.

Покращення ситуації на ринку праці, зменшення рівня безробіття зумовлює необхідність здійснення ефективної державної економічної та соціальної політики, в тому числі вдосконалення трудового законодавства з метою **подолання нерегламентованої зайнятості**, заохочення як роботодавців, так і працівників оформляти трудові відносини.

У Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до

2017 року наголошено на необхідності підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів. Серед заходів, направлених на зменшення рівня нерегламентованої зайнятості, важливе значення мають визначені рішенням НТСЕР «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України» від 05.04.2018 заходи: 1) розробити проект нормативно-правового акту щодо імплементації норм Рекомендацій МОП про трудове правовідношення від 31.05.2006 №198 в частині визначення ознак існування трудових відносин (п.1.8); 2) забезпечити проведення аналізу з метою визначення сфер господарювання у регіонах, що мають високі ризики використання праці найманих працівників без належного оформлення трудових відносин та вжити заходи щодо проведення інспекційних відвідувань у вказаних сферах господарювання (п.1.9).

Подолання незадекларованої праці є одним із пріоритетних напрямів діяльності Державної служби України з питань праці, що здійснюється, зокрема, в рамках проекту технічного співробітництва ЄС/МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці».

У звіті «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання» визначено, що найбільш актуальними формами прояву незадекларованої праці в Україні є: 1) неформальна зайнятість у формальному секторі; 2) зайнятість у неформальному секторі; 3) приховування фактично відпрацьованого робочого часу та виплата заробітної плати, «в конверті»; 4) підміна фактичних трудових договорів цивільними та господарськими, а також штучне використання дистанційних та аутсорсингових механізмів для приховування найманої праці; 5) не оформлена належним чином вторинна зайнятість осіб, які мають оформлені трудові відносини за основним місцем роботи¹.

¹ Звіт «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання». Квітень 2018. URL: <http://dsp.gov.ua/wp->

Згідно з останніми опублікованими даними (2016 р.) в Україні неформально зайнятими були 3961,2 тис. осіб, що складає 24,3% від усього зайнятого населення. Більшість із них працювали за наймом – 2 069 або 52,2% від усіх зайнятих неформально¹. Однак, такі дані стосуються лише перших двох проявів незадекларованої праці в Україні – неформальної зайнятості у формальному секторі та зайнятості у неформальному секторі.

Визначення точних оцінок українських обсягів третьої основної форми незадекларованої праці – прихованої від держави частини заробітної плати – сьогодні неможливе. Найбільш достовірні оцінки свідчать, що загальні обсяги прихованої заробітної плати приблизно дорівнюють 85-90% від задекларованої. Частка працівників підприємств формального сектору (чисельність працівників 10 і більше), щодо яких може бути висунуте обґрунтоване припущення про ймовірність приховування частки заробітної плати, дорівнює 12,4% від усіх працівників зазначених підприємств. Навіть приблизні оцінки обсягів четвертої форми незадекларованої праці (підміна трудових договорів цивільно-правовими) та п'ятої форми (вторинна зайнятість) на сьогоднішній день в Україні відсутні. Їх отримання потребує спеціальних польових досліджень або внесення відповідних змін у запитальник з обстеження економічної активності населення України². Зазначені дані свідчать про значний масштаб проблеми поширення незадекларованої праці в Україні, що вимагає цілеспрямованої державної політики щодо її подолання.

У звіті «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання» 2018 року наголошено на доцільності визначення поняття «незадекларована праця»

content/uploads/2018/05/protydija-nezadeklarovanij-praci-1.pdf (дата звернення: 02.06.18). С.12.

¹ Там само. С.13.

² Звіт «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання». Квітень 2018. URL: <http://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2018/05/protydija-nezadeklarovanij-praci-1.pdf> (дата звернення: 02.06.18). С.12.

(враховуючи різні підходи до її розуміння) та розробки методології її вимірювання задля розроблення національної політики і плану дій для її подолання. Це сприятиме дотриманню трудових прав і соціальних гарантій для працівників, і в той же час, подоланню недобросовісної конкуренції на ринку та усуненню фінансових ризиків для державного бюджету і системи соціального забезпечення. Визначну роль у подоланні незадекларованої праці має відігравати Держпраці України, на яку покладена функція інспекції праці¹.

Погоджуємось із М.В. Торжевським, що політика детінізації зайнятості населення має спрямовуватися, перш за все, на усунення основних мотивів, які спонукають до поширення тіньової зайнятості. Результати соціологічного дослідження населення та роботодавців засвідчили, що для найманих працівників такі мотиви обумовлюються можливістю отримати вищу заробітну плату порівняно з офіційним сектором, додаткові заробітки, дохід від державних соціальних допомог, пов'язаних із малозабезпеченістю тощо, а для роботодавців – бажанням ухилитися від сплати податків та ЄСВ, недовірою до бюджетної політики держави, складністю податкового та бухгалтерського обліку, низькою соціальною відповідальністю перед найманими працівниками, відчуттям безкарності за порушення законодавства через зв'язки з корумпованими чиновниками або криміналом².

Серед причин поширення незадекларованої праці з боку працівників виділяють також правову необізнаність про процедури офіційного оформлення трудових відносин; труднощі з доступом до звичайного ринку праці, безробіття і соціальний демпінг. З боку роботодавців – це теж може бути правова необізнаність, а також, головним чином, намагання скоротити витрати на робочу силу, а

¹ Там само. С.15.

² Торжевський М.В. Детінізація зайнятості населення в Україні: дис. ... канд. економ. наук / спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. К., 2017. 218 с. С.173.

відтак і на виробництво товарів та надання послуг з метою отримання неправомірних конкурентних переваг на ринку¹.

Одночасно, слід виділяти і причини поширення незадекларованої праці з боку держави, які в основному пов'язані із недосконалістю законодавства, в тому числі, його невідповідністю вимогам ринку праці. Також до причин з боку держави, згідно вказаного вище звіту щодо незадекларованої праці в Україні, віднесено забюрократизованість процедур адміністрування підприємницьких та трудових відносин, звітності та ін.; непривабливий рівень соціального захисту, коли розміри допомоги не мотивують до сплати внесків та ін.; низька ефективність контролюючих органів та не достатньо жорсткі санкції, що не стимулюють до дотримання визначених законодавством вимог².

Отже, нарівні із вдосконаленням законодавства з метою подолання незадекларованої праці важливе значення має виважена економічна політика. Так, М.В. Торжевський пропонує адаптувати основні підходи політики детінізації зайнятості, що застосовуються в розвинених країнах ЄС, Польщі та Грузії і спрямовані на зниження фінансової привабливості тіньової зайнятості, удосконалення нормативної бази та адміністрування, зміцнення механізму нагляду й контролю. Зокрема необхідно сприяти створенню сучасних високооплачуваних робочих місць в офіційному секторі, оптимізувати навантаження на фонд оплати праці, спростити систему адміністрування податків, реформувати пенсійну систему, поєднати амністію для легалізації зайнятості з подальшим застосуванням жорстких санкцій до порушників трудового законодавства. Сукупно це сприятиме зростанню довіри

¹ Звіт «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання». Квітень 2018. URL: <http://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2018/05/protydija-nezadeklarovanij-praci-1.pdf> (дата звернення: 02.06.18). С.12.

² Там само. С.71.

до державних інститутів, забезпечить поступове скорочення обсягів тіньової зайнятості та прискорить інтеграцію України з ЄС¹.

Окрім подолання незадекларованої праці, з метою підвищення рівня соціально-економічної захищеності працівників необхідно **реформувати систему оплати праці**. У рішенні НТСЕР «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України» від 05.04.2018 вказується необхідність здійснювати подальше реформування політики оплати праці з метою підвищення доходів від трудової діяльності.

Підвищення рівня оплати праці є однією з найгостріших проблем сучасного ринку праці України, яка зумовлена значним відставанням за цим показником від стандартів розвинутих країн та є чинником перетікання трудових ресурсів до тіньового сектору². Так, станом на грудень 2017 року Україна знаходиться на останньому місці серед країн Європи по розміру середньої заробітної плати – 190 євро/місяць (6048,04 грн. за курсом Національного Банку України), а при перерахунку на «купівельну спроможність» – на третьому місці знизу (менше лише в Молдові та Вірменії, де середня зарплата, відповідно, 216 та 251 євро/місяць, проте ціни по відношенню до заробітку – більші³).

Як слушно зауважує М.В. Кравченко, в Україні майже повністю втрачено стимулюючу функцію заробітної плати – для переважної більшості працюючих громадян вона не сприяє якісному відтворенню робочої сили, не забезпечує працівників обсягів споживання матеріальних благ і послуг, достатніх для розширеного відтворення його фізичної та інтелектуальної здатності до праці. Рівень оплати праці в державі є заниженим, що

¹ Торжевський М.В. Детінізація зайнятості населення в Україні: дис. ... канд. економ. наук / спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. К., 2017. 218 с. С.173.

² Там само. С.88.

³ Українці отримують найнижчі зарплати в Європі. URL: https://gazeta.ua/articles/economics/_ukrayinci-otrimuyut-najnizhchi-zarplati-v-evropi/808557 (дата звернення: 02.06.18)

не сприяє економічному зростанню, тому оплату праці треба поступово підвищувати з метою стимулювання зростання її продуктивності¹. На необхідності посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати наголошено і в Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року».

Водночас, реформування у сфері оплати праці, проведене в кінці 2016 року, ще більше нівелює стимулюючу функцію заробітної плати. Так, відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 №1774-VIII², внесено зміни до Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995, зокрема, змінено підхід до нормативного визначення мінімальної заробітної плати. Якщо за попередньою редакцією Закону мінімальна заробітна плата визначалась як винагорода за просту некваліфіковану працю, то на сьогодні – як встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Отже, тепер «кваліфікованому працівнику дозволено платити стільки ж, скільки некваліфікованому, та встановлювати оклад нижчий за розмір мінімальної зарплати, оскільки важливо, щоб саме сумарні виплати (основна, додаткова зарплата, премії, доплати) були не меншими за розмір мінімальної заробітної плати. Це негативно впливає на мотивацію до праці у зареєстрованій економіці та на підвищення працівниками освітнього і кваліфікаційного рівня»³.

При цьому, як справедливо зауважує Г.С. Лопушняк, характеризуючи зміну дефініції «мінімальна заробітна плата», це

¹ Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір // Державне будівництво. 2007. №1 (2). URL: <http://nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 29.05.18).

² Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 №1774-VIII Відомості Верховної Ради. 2017. №2. Ст.25

³ Торжевський М.В. Детінізація зайнятості населення в Україні: дис. ... канд. економ. наук / спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. К., 2017. 218 с. С.173. С.88-89.

вносить суттєві зміни у порядок формування тарифної сітки. Якщо раніше тарифна ставка робітника першого розряду, яка є основою для формування тарифної сітки, повинна була встановлюватись «у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати», то тепер «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум для працездатних осіб». При цьому, внаслідок суттєвого заниження офіційно затвердженого прожиткового мінімуму (у грудні 2016 р. на 53,4%), розмір посадового окладу робітника першого тарифного розряду залишився удвічі нижчим від мінімального розміру заробітної плати, заниживши тим самим на 52% і посадові оклади працівників вищих тарифних розрядів. Відповідно, установлення посадового окладу першого тарифного розряду на рівні штучно заниженого прожиткового мінімуму не забезпечує диференціацію посадових окладів відповідно до професійного рівня і призводить до «зрівнялівки» в оплаті праці працівників 1-11 тарифного розрядів¹.

Важливим критерієм, що характеризує систему оплати праці, служить співвідношення мінімальної та середньої зарплати, або індекс Кейтца. Рекомендовані МОП пропорції співвідношення мінімальної і середньої зарплат становлять 50%, а комітет з соціальних прав Ради Європи встановлює його на рівні 60%. Проте, як правило, у розвинених країнах індекс Кейтца коливається в діапазоні 40-50%². В Україні станом на кінець січня 2017 року він становить за даними НБУ 36,5%³. Зміна підходу до визначення

¹ Лопушняк Г.С. Мінімальна заробітна плата: практика України та досвід країн Європейського Союзу // Демографія та соціальна економіка. 2017. №1. С.132-144. С.134-135.

² Торжевський М.В. Детінізація зайнятості населення в Україні: дис. ... канд. економ. наук / спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. К., 2017. 218 с. С.173.С.90.

³ Експорт і зарплати зростають, а субсидій стало більше: як НБУ бачить життя в Україні. URL: <https://ukr.segodnya.ua/economics/enews/eksport-i-zarplaty-rastut-a-subsidiy-nuzhno-vse-bolshe-kak-nbu-vidit-zhizn-v-ukraine-1111375.html> (дата звернення: 02.06.18)

мінімальної заробітної плати дозволила збільшити цей показник, однак, таке зростання слід вважати штучним, в тому числі через зниження в Україні розміру прожиткового мінімуму (станом на травень 2018 року він становить 1700 грн.¹).

Такий крок Уряду Г.С. Лопушняк називає виправданим із точки зору соціального захисту працівників з найнижчою оплатою праці, однак, негативно впливає на реалізацію стимулюючої функції заробітної плати, та, як вказує вчена, призводить до «нівелювання або зменшення ролі більшості мотиваційних чинників: премій, надбавок за високі досягнення у праці, за класність водіям автотранспортних засобів, доплати за виконання особливо важливої роботи на певний термін тощо»².

Слід погодитись із М.В. Торжевським, що недостатньо врахований урядом вплив мінімальної зарплати на безробіття та поширення тіньової зайнятості. Стрімке підвищення мінімальної зарплати призводить до скорочення некваліфікованих працівників, на добробут яких переважно розрахований цей захід. Вищі темпи зростання середньомісячної зарплати порівняно з ВВП та продуктивністю праці впливають на переведення працівників до тіньової зайнятості³. Отже, з метою створення дієвих механізмів розвитку трудового потенціалу необхідно проводити зважену державну політику, що враховуватиме, в тому числі, стан економіки України. При цьому, заробітна плата повинна виконувати відтворювальну, стимулюючу функцію, таким чином мотивуючи працівників і до розвитку особистого потенціалу при виконанні трудової функції.

¹ Прожитковий мінімум в Україні: Міністерство фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/> (дата звернення: 02.06.18)

² Лопушняк Г.С. Мінімальна заробітна плата: практика України та досвід країн Європейського Союзу // Демографія та соціальна економіка. 2017. №1. С.132-144. С.135.

³ Торжевський М.В. Дегінізація зайнятості населення в Україні: дис. ... канд. економ. наук / спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. К., 2017. 218 с. С.173. С.89.

Як справедливо зауважує М.В. Кравченко, з метою розвитку трудового потенціалу слід враховувати тенденції глобальних процесів, світових змін у сфері зайнятості, адже зовнішні чинники в сучасних умовах мають здебільшого визначальний вплив на структуру та якість трудових ресурсів більшості держав¹.

О.С. Погорелова наголошує, що однією з нових тенденцій у правовому регулюванні трудових правовідносин, яка має бути врахована при реформуванні трудового законодавства, є **посилення гнучкості**, тобто можливості легко змінюватися, звільнятися від надмірної регламентації процесу праці, що пов'язує працівника численними правилами, обов'язками, нав'язуванням негнучких схем поведінки, а іноді перешкоджає повній самореалізації особистості². Нетипові форми зайнятості, до яких вчена відносить роботу з неповним робочим днем (тижнем), запозичену працю, дистанційну працю, роботу за викликом тощо, слід використовувати для додаткового трудовикористання, адже до нестандартної зайнятості схиляються працівники, які не можуть знайти роботу на умовах звичайного трудового договору, а цей вид зайнятості є для них альтернативою безробіття. Крім того, часто висококваліфіковані працівники, яких потребують саме підприємства, висловлюють бажання працювати на гнучких умовах, що надає їм можливість працювати у декількох компаніях, отримуючи для себе максимальний прибуток³.

Одним із найбільш поширених форм нетипової зайнятості є **дистанційна зайнятість** або телеробота. Сутність дистанційної зайнятості працівників, як відзначає М.І. Іншин, полягає у тому, що всі умови, необхідні для якісного виконання особою своїх трудових обов'язків створені поза межами офісу, що не прив'язує працівника

¹ Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір // Державне будівництво. 2007. №1 (2). URL: <http://nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 29.05.18).

² Погорелова О.С. Ідеї посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин // Соціальне право. 2017. №2. С.70-77. С.71.

³ Там само. С.73, 74.

до обов'язкового відвідування офісу. Ці трудові умови можуть бути створені вдома або в іншому місці¹.

Водночас, національне законодавство фактично не регулює дистанційну зайнятість. Так, «Положення про умови праці надомників» від 29.09.1981 р. нормативно визначає лише один з різновидів дистанційної праці, – надомну працю². При цьому, явище телероботи є схожим із поняттям надомної праці, у зв'язку з тим, що працівники працюють дистанційно від офісу або виробничого приміщення³, однак, характерною ознакою, яка вирізняє дистанційну роботу від надомної роботи є те, що робота виконується не лише вдома, а і в інших приміщеннях поза офісом роботодавця, на відміну від надомної праці, де місце працівника обмежується лише межами приміщення, де він проживає⁴.

В сучасних умовах надомна праця фактично втратила свої позиції, оскільки передбачає залучення до виконання, як правило, некваліфікованих робіт. В умовах швидкого розвитку інформаційних і телекомунікаційних технологій дистанційна зайнятість асоціюється більше не з надомною роботою, а з телероботою, до якої залучаються в основному висококваліфіковані спеціалісти⁵. Така форма зайнятості, як слушно наголошує А.В. Дощенко, заснована на гнучких соціально-трудовах відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та

¹ Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки // Форум права. 2014. №3. С.466-469. С.466-467.

² Положення про умови праці надомників: Постанова Державного комітету СРСР праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦСПС від 29.09.1981 №275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>

³ Прилипка О.С. Особливості регулювання дистанційної праці // Європейські перспективи. 2013. №6. С.173-177. С.173.

⁴ Там само. С.174.

⁵ Сахарук І.С. Тенденції правового регулювання дистанційної зайнятості в умовах інформаційного суспільства // Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Об'єднані наукою: перспективи міждисциплінарних досліджень». К.: ВПЦ «Київський університет», 2016. С.101.

комунікаційних технологій¹, які і є засобом зв'язку між працівником і роботодавцем. При цьому, місце виконання роботи не має значення.

Телеробота має ряд значних переваг як для працівників, так і для роботодавців. Так, для працівників це, в першу чергу, можливість виконання трудової функції в зручний час, відсутність витрат часу на проїзд на роботу, що збільшує продуктивність праці. Крім того, дистанційна зайнятість зменшує прояви дискримінації в трудових відносинах, дозволяє залучати до роботи менш конкурентоспроможні категорії населення (осіб з сімейними обов'язками, осіб з інвалідністю, молодь, що навчається тощо) та боротись з тіньовою зайнятістю. Стосовно переваг для роботодавців, – це економія коштів за відсутності потреби облаштування робочих місць, можливість використовувати працю висококваліфікованих працівників, які перебувають у географічно віддалених районах. Такі нетипові трудові відносини дозволяють врахувати й інтереси держави, оскільки вирішується важлива соціальна функція, – розширюються можливості доступу на ринок праці особам, які з різних причин є менш соціально захищеними².

Водночас, відсутність правової регламентації телероботи призводить до того, що на практиці фактичні трудові відносини часто оформлюються цивільно-правовими угодами, позбавляючи працівника багатьох гарантій і переваг трудових відносин^{3,4}. Тому застосування телероботи в Україні вимагає приведення

¹ Дощенко А. В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери // Економіка праці та проблеми зайнятості. 2014. №2. С.21-25. С.22.

² Сахарук І.С. Тенденції правового регулювання дистанційної зайнятості в умовах інформаційного суспільства // Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Об'єднані наукою: перспективи міждисциплінарних досліджень». К.: ВПЦ «Київський університет», 2016. С.101-102.

³ Там само. С.102.

⁴ Прилипка О.С. Особливості регулювання дистанційної праці // Європейські перспективи. 2013. №6. С.173-177. С.176.

національного законодавства у відповідність до міжнародних норм, які регулюють питання телероботи, а саме ратифікація Конвенції МОП №177 «Про надомну працю» 1996р. Також необхідним вбачається розроблення та прийняття нормативно-правового акту щодо регулювання праці телеробітників, у який було б включено норми міжнародно-правових актів з питань телероботи¹.

В цілому, слід відмітити, що гнучкі форми зайнятості сприяють більш швидкому та ефективному реагуванню на зміну попиту та пропозиції на ринку праці, зростанню продуктивності праці, допомагають регулювати робочий час з урахуванням економічної ситуації на підприємстві², саме тому, повинні отримати нормативну регламентацію.

Важливим напрямом реформування трудового законодавства в контексті збереження та розвитку трудового потенціалу є **забезпечення належних та безпечних умов праці**. Так, в Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року» серед завдань у сфері охорони праці визначено необхідність 1) зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань; 2) зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці; 3) підвищення ефективності діючої системи управління охороною праці на всіх рівнях.

У Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року наголошено на необхідності впровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві. Вказане завдання деталізовано у рішенні НТСЕР «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України», що визначає необхідність посилити увагу до проблем охорони праці та, зокрема, забезпечити: 1) посилення відповідальності за порушення вимог законодавства

¹ Там само. С.176.

² Погорелова О.С. Ідеї посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин // Соціальне право. 2017. №2. С.70-77. С.75.

України з охорони праці як з боку роботодавців, так і посадових осіб підприємств, установ і організацій; 2) до кінця I півріччя 2018 року затвердження Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві в новій редакції; 3) розробки та схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та плану заходів з її реалізації з урахуванням цілей, визначених Рамковою Стратегією Європейського Союзу із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014-2020 роки (пп.1.5, 1.6).

Одночасно із необхідністю впровадження міжнародних стандартів охорони праці у національне законодавство, необхідним є зміна підходу до розуміння інституту охорони праці. Так, світовий досвід показує, що забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці включає також і захист від психологічних переслідувань на робочому місці, тоді як в національному законодавстві зберігається розуміння охорони праці виключно як дотримання норм техніки безпеки, виробничої санітарії. Погоджуємось з позицією щодо необхідності розширення в сучасних умовах змісту інституту охорони праці та включення до нього норм щодо забезпечення комфортного виробничого середовища, що гарантуватиме психологічну недоторканість та безпеку працівника¹.

Так, С.В. Вишневецька справедливо наголошує, що серед факторів, які складають загрозу безпеці працівника, насамперед необхідно виділити стреси, несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, вертикальний і горизонтальний мобінг, сексуальні домагання. Психосоціальні ризики і стрес під час виконання роботи є одними з найбільш складних серед питань професійної безпеки та здоров'я працівників. Тому виробниче середовище повинне бути організоване так, щоб забезпечити не

¹ Курс порівняльного трудового права : [підручник] / М.І. Іншин, А.Р. Мацюк , А.М. Соцький, В.І. Щербина / за ред. акад. А.Р. Мацюка. Х. : Ніка Нова, 2011. 980 с. С.685.

тільки фізичну безпеку працівника, а й психологічний комфорт його праці¹. Отже, право на здорові та безпечні умови праці, закріплене трудовим законодавством, повинно включати забезпечення роботодавцем не лише фізичних, але й психологічних умов праці². При цьому, необхідно нормативно визначити механізм протидії психологічному переслідуванню на робочому місці, оскільки на сьогодні трудове законодавство України фактично не регламентує це питання.

Окрім безпосередньо вдосконалення трудового законодавства, важливу роль для розвитку трудового потенціалу відіграє *підвищення ефективності соціального діалогу*. У Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року наголошено на необхідності підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.

Серед заходів, направлених на збереження та розвиток трудового потенціалу, у рішенні НТСЕР «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України» значне місце відводиться саме рекомендаціям для сторін соціального діалогу. Серед них окремо можна відзначити наступні: 1) сприяти впровадженню принципів корпоративної соціальної відповідальності; 2) спрямувати спільні зусилля на зменшення масштабів неформальної зайнятості та детінізацію економіки через легалізацію заробітної плати; 3) розробка професійних стандартів, розвиток системи навчання впродовж життя; 4) проведення ефективного діалогу на ринку праці, в т.ч. в рамках колективних переговорів з укладення колективних угод та договорів; 5) організація проведення широкої інформаційно-роз'яснювальної

¹ Вишневецька С.В. Основні фактори, що складають загрозу безпеці працівника під час трудової діяльності // Соціальне право. 2017. №2. С.30-37. С.35-36.

² Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. Дис. канд. юрид. наук /12.00.05: трудове право; право соціального забезпечення. К., 2012. 230 с. С.116.

роботи серед населення щодо трудових прав та способів їх захисту, переваг легальної зайнятості.

Ще одним важливим напрямом правового регулювання, що потребує особливої уваги в контексті збереження та розвитку трудового потенціалу, є **професійна орієнтація та професійне навчання**. Так, недосконалість здійснення профорієнтаційної роботи в Україні призводить до значного дисбалансу попиту та пропозиція на ринку праці, відсутності кваліфікованих кадрів окремих спеціальностей та їх надлишок щодо інших. Тому, справедливим є зауваження Т. Білоруса щодо необхідності здійснення прогнозів кількісного та якісного складу трудового потенціалу з метою забезпечення реальної потреби ринку праці у кваліфікованих спеціалістах відповідно попиту на окремі професії¹. М.В. Кравченко наголошує, що головний чинник, який впливає на процес формування якісного трудового потенціалу країни – професійна орієнтація. Саме цілеспрямована профорієнтаційна робота закладів освіти, державної служби зайнятості та роботодавців сприятимуть правильному вибору професії, що наблизитиме збалансованість попиту і пропозиції робочої сили на вітчизняному ринку праці, а також створення конкурентних переваг вітчизняного ринку праці².

У рішенні НТСЕР «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України» визначено необхідність розвивати систему професійної орієнтації, а також удосконалити у 2018 році систему середньострокового прогнозування потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці в професійно-кваліфікаційному розрізі (п.1.10). Одночасно рекомендовано стороні роботодавців вкладати кошти у розвиток трудових ресурсів, проводити

¹ Білорус Т. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2012. №137. С.42-45. С.44.

² Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір // Державне будівництво. 2007. №1 (2). URL: <http://nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 29.05.18).

періодично навчання, підвищення кваліфікації своїх працівників, що дозволить підвищити якість виробничого процесу, зменшити рівень плинності кадрів (п.4.2). На необхідності посилення відповідальності роботодавця за належний рівень кваліфікації і соціального захисту найманої робочої сили наголошено і в науковій літературі¹.

Вдосконалення трудового законодавства з метою підвищення рівня соціально-економічної захищеності працівників є одним із ключових напрямів державної політики щодо збереження та розвитку трудового потенціалу. Однак, як зазначалось вище, важливе значення має врахування й інших чинників при розробці системи заходів щодо збереження та розвитку трудового потенціалу. Одним із таких чинників є **стан освіти на усіх рівнях**, зокрема, рівень підготовки в межах професійно-технічної та вищої освіти. Освітня державна політика значною мірою впливає і на ситуацію на ринку праці, оскільки дозволяє забезпечити відповідність або невідповідність знань та навичок випускників вимогам роботодавців, та, відповідно, їх затребуваність та конкурентоспроможність на ринку праці.

Так, у Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року наголошено на необхідності нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищення якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами.

Серед напрямів збереження та розвитку трудового потенціалу у сфері освіти, відповідно до Указу Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року», ключове значення, на нашу думку, мають наступні: 1) сприяння професійному самовизначенню та ефективній адаптації молоді до умов ринкової економіки; 2) посилення орієнтації

¹ Там само.

системи професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб, перш за все, регіональних ринків праці; 3) формування системи безперервного навчання шляхом впровадження ступеневої підготовки, забезпечення реалізації програм підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, створення умов для самоосвіти; 4) інтеграція професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти України у міжнародну освітню систему.

Одночасно, погоджуємось із М.В. Кравченком, який пропонує створити систему державних замовлень на цілеспрямовану підготовку кваліфікованої робочої сили для потреб підприємств через систему професійної освіти, при цьому оновити перелік спеціальностей з урахуванням пропозицій роботодавців¹. Важливе значення має налагодження ефективної співпраці між ринком освітніх послуг та ринком праці (роботодавці мають формувати попит на вищу освіту в країні, диктувати ЗВО, які саме фахівці та з якими саме компетентностями будуть затребувані на ринку праці)².

Перегляд системи професійної підготовки за державним замовленням допоможе зменшити дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці за окремими спеціальностями. Так, відповідно до рішення Національної тристоронньої соціально-економічної ради «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України» рекомендовано: 1) сприяти налагодженню діалогу й співробітництва закладів професійної освіти з роботодавцями та профспілками шляхом активізації їхньої участі в розробленні професійних та оновленні освітніх стандартів, запровадженні незалежної експертизи програм професійної освіти і навчання

¹ Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір // Державне будівництво. 2007. №1 (2). URL: <http://nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 29.05.18).

² Степурина С.О., Дериховська В.І. Тенденції освітньої міграції та її вплив на інституційне середовище в Україні // Економіка та суспільство. 2018. №17. С.496-505. С.504.

(п.1.17); 2) удосконалити механізм формування державного та регіонального замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів відповідно до попиту на ринку праці (п.1.22); 3) доручити Мінекономрозвитку разом з відповідними міністерствами та відомствами здійснювати формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів з урахуванням прогнозу потреб ринку праці (п.1.23).

Важливе значення має підвищення якості освітніх програм та програм професійного розвитку населення шляхом забезпечення доступності освіти через розвиток дистанційних форм навчання, післядипломної освіти, орієнтації освіти на самостійне та креативне мислення, відповідальне прийняття рішень [¹, с.44]. Так, у рішенні НТСЕР «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України» наголошено на необхідності модернізувати освітній простір (зокрема, технічне оснащення закладів освіти), оновлення інформаційно-методичних матеріалів, забезпечення умов для підвищення кваліфікації викладацького складу тощо.

Одне з ключових, на нашу думку, завдань у сфері освіти, що потребує особливої уваги в контексті розвитку трудового потенціалу – створення умов для самоосвіти працівників та **навчання протягом життя**. М.В. Кравченко справедливо зауважує, що важливою тенденцією, яку варто запозичити для збереження і розвитку трудового потенціалу українського суспільства, – культивоване розуміння європейців щодо необхідності навчатися протягом життя. За даними опитування, проведеного в країнах ЄС, переважна більшість респондентів (88%) вважають, що регулярне навчання і тренінги для підвищення

¹ Білорус Т. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2012. №137. С.42-45. С.44.

кваліфікації чи здобуття нових навичок поліпшують їхні перспективи працевлаштування¹.

«Освіта впродовж життя» – це безперервний процес набуття знань, розвитку професійних та особистісних компетентностей, що здійснюється через різні форми освіти та самоосвіту і забезпечує можливість самореалізації особистості у різні вікові періоди². Концепція навчання протягом життя («lifelong learning») як важливий напрям підвищення конкурентоспроможності на ринку праці з'явилась в Європі в 60-х роках ХХ століття та реалізовувалась за допомогою різноманітних освітніх та навчальних ініціатив, в тому числі Програми навчання протягом життя (Lifelong Learning Programme) 2007-2013.

Європейська стратегія зайнятості від 22.07.2003 визначила керівні принципи політики розвитку навчання протягом життя, де визначено необхідність країн ЄС звернути увагу на дефіцит робочої сили з відповідними навичками і визначено заохочення їх здійснювати всебічні стратегії навчання протягом життя, щоб озброїти громадян навичками, необхідними у сучасній економіці. Керівні принципи визначають необхідність збільшення інвестицій в людські ресурси, особливо через навчання дорослих підприємствами³.

Серед пріоритетних напрямів державної політики щодо розвитку освіти в Україні, відповідно до Національної доктрини розвитку освіти 2002 року є розвиток системи безперервної освіти

¹ Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір // Державне будівництво. 2007. №1 (2). URL: <http://nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 29.05.18).

² Скорик Т.В. Освіта впродовж життя в контексті євроінтеграційних процесів // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету ім.Т.Г.Шевченка. Серія: Педагогічні науки. 2016. №135. С.232-235. С.233.

³ Карпенко М. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/> (дата звернення: 03.06.2018).

та навчання протягом життя¹. Визначено шляхи забезпечення безперервної освіти, серед яких лише окремі з них стосуються навчання протягом життя, зокрема: 1) формування потреби та здатності особистості до самоосвіти; 2) оптимізація системи перепідготовки працівників і підвищення їх кваліфікації, модернізації системи післядипломної освіти; 3) запровадження та розвиток дистанційної освіти; 4) забезпечення зв'язку між загальною середньою, професійно-технічною, вищою та післядипломною освітою.

Відповідно до ст. 10 Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 до складових системи освіти в Україні відноситься освіта дорослих, у тому числі післядипломна освіта². Згідно ст. 18 Закону, освіта дорослих, що є складовою освіти впродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки та може бути формальною, неформальною та інформальною. До складових освіти дорослих, згідно Закону, належать: 1) післядипломна освіта; 2) професійне навчання працівників; 3) курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації; 4) безперервний професійний розвиток; 5) будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою. Необхідність розвивати систему безперервної професійної освіти громадян визначено рішенням НТСЕР «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України» (п.1.14).

Отже, як справедливо відмічає Г.В. Козловська, Україна чітко визначила орієнтир на входження в освітній і науковий простір Європи, здійснює модернізацію освітньої діяльності в контексті європейських вимог. Але колись добре організована система підвищення кваліфікації та перепідготовки в Україні відійшла в

¹ Національна доктрина розвитку освіти: Указ Президента України від 17.04.2002 №347/2002 // Офіційний вісник України. 2002. №16. Ст.860.

² Про освіту: Закон України від 05.09.2017 // Відомості Верховної Ради. 2017. №38-39. Ст.380

минуле. Нової системи, що задовольняла б потреби ринкової економіки, не створено. Тому дуже важливий загальноєвропейський принцип «освіта через усе життя» поки що в умовах нашої держави не може бути повною мірою реалізований¹.

Реформування системи освіти, наближення освітнього процесу до світових стандартів, в тому числі з метою впровадження принципів навчання протягом життя має важливе значення для розвитку трудового потенціалу України, оскільки дозволить підвищити конкурентоспроможність на ринку праці як молоді, так і осіб старших вікових груп (за допомогою програм навчання протягом життя). При цьому, важливе значення має розробка механізму реалізації права на безперервне навчання, в тому числі шляхом визначення процедури визнання державою та роботодавцями результатів неформальної та інформальної освіти дорослих.

Наступним чинником, що впливає на збереження та розвиток трудового потенціалу України, є **демографічна ситуація**, зокрема тенденції щодо народжуваності, смертності, середньої тривалості життя. Як справедливо наголошує Ю.Ю. Колос, для формування, використання та збереження можливостей трудового потенціалу в суспільстві необхідно створити умови щодо зростання народжуваності, найкращого духовного та фізичного зростання молоді, повного використання робочої сили, надійного піклування про здоров'я та морально-психологічний стан людей від народження до смерті. Тільки в такому випадку можна вважати, що збереження і розвиток трудового потенціалу буде стратегічним завданням щодо збереження сталого розвитку України².

¹ Козловська Г.В. Безперервна освіта в Європі та Україні: соціологічний аналіз // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління. 2008. №7. С.13-20. С.19.

² Колос Ю.Ю. Трудовий потенціал України: визначення та розвиток // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2009. Випуск 15. С.225-229. С.226.

Протягом останніх років для України характерна тенденція погіршення демографічної ситуації. Так, за даними Державної служби статистики, станом на 01.01.2018 чисельність наявного населення України (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя) становила 42386,4 тис. осіб та зменшилася на 198,1 тис. осіб порівняно з минулим роком. В Україні сформувалася структура населення, для якої характерна висока питома вага осіб старшого віку і низька молодшого. Так, на 01.01.2018 чисельність осіб у віці 0-15 років становила 16,3% загальної чисельності постійного населення, у віці 60 років і старше – 22,9%, у віці 16-59 років – 60,8%. У 2017 році в Україні зафіксовано природне скорочення населення: 210,13 тис. осіб, або 5,14 особи на 1000 наявного населення (у 2016 році – відповідно 186,6 тис. осіб і 4,4‰). Рівень природного скорочення населення у сільській місцевості (7,4‰) удвічі перевищує рівень природного скорочення населення у міських поселеннях (3,8‰)¹.

Отже, сучасна демографічна ситуація, що характеризується скороченням чисельності населення, зростанням динаміки старіння населення й, відповідно, зменшення чисельності осіб працездатного віку у загальній структурі населення, негативно впливає на стан та розвиток трудового потенціалу України.

Як наголошує О.А. Палієнко, демографічна ситуація в Україні характеризується не лише депопуляцією, вона набула характеру гострої демографічної кризи, основні ознаки якої – несприятливі зміни не тільки у кількості, а й здоров'ї населення. Сучасну демографічну ситуацію можна визначити як кризову саме тому, що депопуляція супроводжується істотним погіршенням здоров'я людей, що виявляється у зниженні середньої тривалості життя. Прогресує тенденція значного погіршення здоров'я дітей і підлітків. Проблема поліпшення здоров'я населення сьогодні перетворилася у проблему його елементарного збереження. Такий

¹ Демографічна ситуація в Україні у 2017 році: Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

стан викликаний перш за все, недостатнім фінансуванням медичної галузі й неспроможністю останньої своєчасно і якісно надавати медичну допомогу населенню¹.

У Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року наголошено на необхідності поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення, зниження ризику нещасних випадків на виробництві.

При цьому, в Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року» серед завдань щодо збереження та розвитку трудового потенціалу у сфері поліпшення природної бази визначено необхідність забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду, зокрема шляхом: 1) поліпшення стану здоров'я населення і зниження його смертності, особливо в працездатному віці; 2) створення умов для забезпечення загальнодоступної, своєчасної та якісної медичної допомоги для всіх верств населення, запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування; 3) розширення можливостей загальнодоступного повноцінного відпочинку і оздоровлення населення; 4) створення системи соціального захисту найбільш уразливих верств населення шляхом їх соціальної реабілітації, психологічної, медичної підтримки, розширення мережі притулків.

З метою поліпшення демографічної ситуації державі необхідно спрямувати соціально-економічну політику на розв'язання найгостріших проблем: стимулювання народжуваності, підвищення медичного обслуговування, посилення охорони та оплати праці, поліпшення побутових умов і впровадження здорового способу

¹ Палієнко О.А. Демографічна криза в Україні: шляхи її подолання // Молодий вчений. 2017. №9.1 (49.1). С.133-136. С.134.

життя, створення широкої мережі державних та недержавних служб соціальної допомоги¹.

В контексті демографічної політики Т. Білорус наголошує також на необхідності досягнення прийняттого рівня якості трудового життя, а також створення умов для продовження активного періоду трудового життя груп населення, що є старшими за працездатний вік². Для цього важливе значення має *реформування системи охорони здоров'я*, а також збільшення асигнувань на розвиток цієї сфери. Тим більше, що в умовах стрімкого старіння населення потреба в коштах на охорону здоров'я та соціальне забезпечення осіб похилого віку постійно зростає³. Одночасно, важливе значення має впровадження в Україні загальнообов'язкового державного медичного страхування, а також вдосконалення управління охороною праці з метою зниження рівня виробничого травматизму.

Погоджуємось з О.А. Палієнко, що демографічні проблеми потребують розробки науково обґрунтованої комплексної програми подолання демографічної кризи, яка б охоплювала не тільки питання простого відтворення населення, але й його розвитку у широкому соціальному контексті. Необхідно розробити сучасну ідеологію демографічного розвитку України, слід посилити наукові розробки в галузі демографічних та гендерних досліджень, їх фінансову підтримку⁴. При цьому, вважаємо, що система заходів із подолання демографічної кризи повинна стати частиною комплексної програми збереження та розвитку трудового потенціалу України.

Ще одним чинником, що впливає на збереження та розвиток трудового потенціалу України є **рівень зовнішньої міграції**, в

¹ Палієнко О.А. Демографічна криза в Україні: шляхи її подолання // Молодий вчений. 2017. №9.1 (49.1). С.133-136. С.135.

² Білорус Т. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2012. №137. С.42-45. С.43. С.44.

³ Палієнко О.А. Вказана праця. С.135.

⁴ Там само. С.135.

першу чергу трудової, але також і освітньої. Масштабні дослідження зовнішньої трудової міграції українців за міжнародною методологією та за участю міжнародних організацій тричі проводила Державна служба статистики України: у 2005-2008 роках, у 2010-2012 роках та у 2015-2017 роках. За даними останнього звіту упродовж 2015-2017 років за кордоном з метою заробітку перебувало 1,3 млн. українських громадян – всього на 100 тис. більше, ніж у 2010-2012 роках.

Проте, очевидно, реальні масштаби трудової міграції більші, ніж поррахував Держстат через певні методологічні обмеження¹. Так, згідно із дослідженням Центру української стратегії, оприлюдненого у квітні 2018 року, Україна входить до першої десятки країн-донорів міжнародних мігрантів у світі. За різними оцінками кількість трудових мігрантів сягає від 0,7 до 4 млн. осіб (16% працездатного населення). При цьому, одночасно за межами країни може знаходитися близько 2,6-2,7 млн. осіб².

Високий рівень зовнішньої трудової міграції, як наголошує М.В. Кравченко, обумовлений низкою причин, серед яких проблема знайти роботу відповідно до здобутої освіти відповідної кваліфікації з адекватною винагородою за працю, зменшення попиту на робочу силу у зв'язку з надмірним імпортом товару, низький рівень оплати праці в середньому по країні та заборгованість з її виплати, недостатні соціальні гарантії та соціальний захист³.

¹ Палажій Г. Трудова та освітня міграція з України: Як втримати людський потенціал? URL: https://zik.ua/news/2018/07/24/trudova_ta_osvitnya_migratsii_z_ukrainy_yak_vtrymati_lyudskyy_potentsial_1372513 (дата звернення: 03.06.2018).

² Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити: аналітична записка (23.04.2018) / Центр української стратегії. 50 с. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Migration-note.pdf> (дата звернення: 03.06.2018). С.3.

³ Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір // Державне будівництво. 2007. №1 (2). URL: <http://nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 29.05.18).

За результатами опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» у вересні 2017 року¹, 61% респондентів заявили, що не хотіли б поїхати за кордон на постійне місце проживання, водночас, 35% виявили таке бажання, ще 4% – не визначилися із відповіддю. При цьому, 44% опитаних виявили бажання працювати / отримати роботу за кордоном, однак ця цифра значно відрізняється залежно від віку респондентів: серед молоді – 68%, серед осіб середнього віку – таких 52%, а серед найстарших – 20%. Основною мотивацією у бажанні працювати за кордоном респонденти найчастіше називали вищий рівень зарплати в інших країнах (72%), кращі умови праці, реалізацію як професіоналів, вищу якість соціального захисту (від 16 до 20% опитаних)².

Умови праці українських трудових мігрантів за кордоном характеризуються невисоким рівнем формалізації трудових відносин та соціального захисту (без лікарняних та відпустки) та більш тривалим робочим тижнем, ніж в Україні. У 2015-2017 роках лише 38% трудових мігрантів мали письмовий трудовий договір з іноземними роботодавцями, за винятком Чеської Республіки та Португалії, де рівень формалізації трудових відносин мігрантів є доволі високим (понад 50%). Низький рівень соціального захисту здебільшого відображає короткостроковий та тимчасовий характер роботи великої частки мігрантів, що свідчить про те, що значна частина зовнішньої міграції має поворотний характер³.

Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року серед завдань державної політики визначає необхідність зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за

¹ Аудиторія: населення України від 18 років і старші. Вибірка репрезентативна за віком, статтю, регіонами і типом поселення. Вибіркова сукупність: 1200 респондентів.

² Динаміка міграційних настроїв українців / Соціологічна група «Рейтинг». URL: http://ratinggroup.ua/research/ukraine/dinamika_migracionnyh_nastroeniukraincev.htm (дата звернення: 03.06.2018).

³ Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити: аналітична записка. Вказана праця. С.3.

кордон на розвиток трудового потенціалу, сприяння поверненню в Україну довгострокових працівників-мігрантів. Водночас, у рішенні Національної тристоронньої соціально-економічної ради «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України» встановлено необхідність забезпечити проведення державної міграційної політики, що відповідає міжнародним стандартам і зобов'язанням України та спрямована на задоволення потреб держави.

Зовнішня трудова міграція має як позитивні, так і негативні наслідки для економіки України, хоча брак достовірних даних про обсяги міграційних потоків з України не дозволяє зробити однозначних висновків про результуючий ефект. Утім, зважаючи, що переважна частина міграційного потоку з України носить короткостроковий та «маятниковий» характер, можна припустити, що на даному етапі чистий економічний ефекти від збільшення обсягів міграції є позитивним. Мігранти привозять чи переказують в Україну зароблені за кордоном кошти, що становлять щороку 7,6-8,4% ВВП і в разі перевищують обсяг прямих іноземних інвестицій. Ці кошти підтримують курс національної валюти та фінансують споживання домогосподарств. До найбільш значущих негативних чинників слід віднести дисбаланси на ринку праці, підвищені очікування працівників щодо розмірів заробітної плати, можливе поглиблення нерівності в доходах між домогосподарствами, неефективне використання державних коштів на соціальний захист¹.

Країни ЄС, особливо нові члени, зацікавлені в українських трудових мігрантах і тільки продумана державна політика зможе призупинити загрозливий процес втрати вітчизняної робочої сили,

¹ Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити: аналітична записка. Вказана праця. С.3.

водночас створивши адекватний захист громадянам, які воліють працювати за кордоном¹.

З огляду на чинні тенденції міграційних процесів, державна політика у сфері міграції політику у сфері міграції має бути комплексною та включати, зокрема, наступні напрями:

1) збір інформації про міграцію (дозволить розробити ефективну політику та змінювати її залежно від зміни структури міграції);

2) збільшення позитивних коротко- та довгострокових ефектів від міграції (спрощення бар'єрів для короткострокової та маятникової міграції, підтримка зв'язку з мігрантами, його використання для розвитку торговельних відносин з країнами-реципієнтами та вивчення інвестиційних можливостей);

3) стимулювання внутрішньої міграції;

4) сприяння розвитку міжнародного співробітництва у сфері міграції².

Важливо також законодавчо унормувати соціальний захист працюючих українців за кордоном, тобто прискорити підписання міждержавних угод щодо легітимного працевлаштування українських трудових мігрантів³. Державна міграційна політика повинна стати також частиною програми заходів зі збереження та розвитку трудового потенціалу.

Окрему увагу слід зупинити на питанні **освітньої міграції**, оскільки, на відміну від трудової міграції, що як правило має короткостроковий, маятниковий характер, освітня міграція найчастіше має наслідком подальшу довгострокову трудову міграцію. Як наголошують С.О. Степурина, В.І. Дериховська, іноземці – здобувачі вищої освіти прагнуть професійної реалізації в країні, де отримують освіту, оскільки саме освітнім мігрантам, що

¹ Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір // Державне будівництво. 2007. №1 (2). URL: <http://nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 29.05.18).

² Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити: аналітична записка. Вказане джерело. С.4.

³ Кравченко М.В. Вказана праця.

вже прожили певний період часу на території країни – імпортера освітніх послуг, набагато легше адаптуватися до умов та правил життя, законодавчої бази, мовної політики та інших соціально-економічних особливостей¹. Так, наприклад, за даними офіційної статистика США, майже 25% висококваліфікованих трудових мігрантів спочатку навчалися у цій країні².

Характерну ознаку масовості освітня міграція в Україні здобула починаючи з 2000 р. та має тенденцію до щорічного збільшення кількості українських студентів, що виїжджають за кордон для здобуття освіти та подальшого працевлаштування. Так, за даними Інституту статистики ЮНЕСКО, лише за період із 2000 по 2012 р. чисельність українських студентів за кордоном збільшилася у понад чотири рази і сягнула 37 тис. осіб³. У 2015-2016 рр. за межами нашої держави вищу освіту здобувало 66 688 українських громадян, найбільш бажаними продовжують залишатися ЗВО Польщі, де навчається 45,4%, країн Єврозони: Італія, Німеччина, Чехія, Франція, Австрія, Іспанія та Угорщина (понад 37%), РФ (майже 11%) та США, Канади чи Австралії (до 7%). Загалом динаміка кількості вітчизняних студентів за кордоном за останні вісім років (2010-2017 рр. – прим. авт.) становила 176%⁴.

Одночасно залишається тенденція щодо міграції за кордон вітчизняних вчених. Г.В.Смалійчук зазначає, що найбільша кількість кандидатів наук у віці до 40 років виїжджає до США,

¹ Степуріна С.О., Дериховська В.І. Тенденції освітньої міграції та її вплив на інституційне середовище в Україні // Економіка та суспільство. 2018. №17. С.496-505. С.498.

² Жураковська Л.А. Тенденції освітньої міграції в контексті глобалізації економічного розвитку. Демографія та соціальна економіка. 2014. №1 (21). URL: <https://dse.org.ua/archive/21/20.pdf> (дата звернення: 03.06.2018).

³ Степуріна С.О., Дериховська В.І. Вказана праця. С.499-500.

⁴ Слободян О., Стадний Є. Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи / Аналітичний центр CEDOS. 2017. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainiski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotyipy> (дата звернення: 03.06.2018).

Німеччини, Канади, Росії¹. Згідно з даними аналітичного центру CEDOS, лише протягом 2014-2016 роки для здобуття наукового ступеня до Чехії та Швейцарії виїхало вдвічі більше українців, на 40% збільшилася чисельність молодих учених у Польщі, за 2009-2016 роки приріст українських аспірантів у Німеччині становив 20%². Такі тенденції негативно впливають на збереження, та, особливо, розвиток трудового потенціалу України. Адже мова йде не просто про відтік кваліфікованих працівників, але й про зниження інтелектуального потенціалу в цілому.

Слід погодитись із позицією С.О. Степуриної, В.І. Дериховської, що перед країнами – донорами інтелектуального капіталу стоять серйозні виклики та загрози економічній безпеці, серед яких доцільно виділити ризики втрати трудового потенціалу та переходу освітньої міграції в трудову еміграцію населення, погіршення структури населення через збільшення середнього віку працюючого населення. Також виникає загроза, пов'язана з гальмуванням розвитку науково-технічного прогресу країн, адже можливий «відплив мізків», тобто країна втрачає свій інтелектуальний потенціал, що, своєю чергою, сповільнює інноваційний розвиток країни, затримує економічне зростання³.

Фахівці аналітичного центру CEDOS, який здійснює збір та аналіз даних про кількість вітчизняних громадян, які навчаються у закордонних університетах, вказують, що головними причинами виїзду українських студентів на навчання, є наступні: 1) можливості для навчання вдома обмежені, але віддача від освіти вдома висока, тому вони здобувають бажану освіту й повертаються додому; 2) можливості для навчання вдома є, але віддача від освіти

¹ Смалійчук Г.В. Освітня міграція в умовах трансформації ринку праці: значення та особливості регулювання. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право. 2014. Вип. 26. С. 64-70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_018_2014_26_11 (дата звернення: 03.06.2018).

² Слободян О., Стадний Є. Вказане джерело.

³ Степурина С.О., Дериховська В.І. Тенденції освітньої міграції та її вплив на інституційне середовище в Україні // Економіка та суспільство. 2018. №17. С.496-505. С.499.

нижча, ніж в країні призначення, тому вони їдуть здобувати освіту за кордон з намірами там залишитись на постійне проживання. При цьому, другий випадок переважає у мотивації українських студентів навчатись за кордоном¹.

Наряду із недосконалою освітньою політикою в Україні, про що зазначалось вище, українські заклади вищої освіти є одним з основних джерел пропагування освіти за кордоном. Як справедливо відмічається в науковій літературі, розширюючи міжнародні зв'язки, інтегруючись у міжнародній освітній простір, українські вищі на добровільних засадах експортують свій освітній контингент до інших країн, тим самим знецінюють престиж та імідж вітчизняної вищої школи, обмежують можливості для розвитку освітньої сфери, провокують погіршення економічної та демографічної ситуації².

На противагу недосконалії державній політиці України у сфері освіти країни Європи, Росія та США провадять системну політику залучення українців на навчання за різними програмами (короткотермінові (семестрові, річні) стажування, навчання на бакалаврських та магістерських програмах, докторські студії, постдокторські програми). Так, польські університети, почавши наприкінці 1990-х рр. – початку 2000-х рр. відчувати відтік студентів в силу демографічних причин розпочали активну діяльність на закордонних ринках освіти. Польський уряд один з перших у 1990-х рр. започаткував кілька стипендіальних програм для навчання українців і кількість таких освітніх можливостей з кожним роком зростає. Окрім того, іноземні студенти у Польщі мають дозвіл на роботу, що є ще однією перевагою навчання у Польщі. Це є прикладом того, що поміркована і цілеспрямована

¹ Слободян О., Стадний Є. Українські студенти за кордоном: факти та стереотипи / Аналітичний центр CEDOS. 2017. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotyipy> (дата звернення: 03.06.2018).

² Степурина С.О., Дериховська В.І. Тенденції освітньої міграції та її вплив на інституційне середовище в Україні // Економіка та суспільство. 2018. №17. С.496-505. С.502.

державна політика у сфері освіти та міжнародних відносин дає приріст іммігрантів, мінімізує втрати від еміграції поляків у інші країни Європейського Союзу¹.

Натомість, в Україні не здійснюється цілеспрямована державна політика у сфері освіти (в тому числі, з метою збереження інтелектуального потенціалу), крім того навіть відсутній облік студентів, що навчаються за кордоном та статистика щодо їх повернення після навчання. Погоджуємось з П.Г. Безуглим, що державна політика у сфері освіти України впродовж 1990-х рр. і до сьогодні посилює зовнішню освітню міграцію, відтік студентів на навчання за кордон².

Відповідно, нарівні з реформуванням системи освіти, підвищенням якості надання освітніх послуг, необхідним є, як справедливо вказують С.О. Степуріна, В.І. Дериховська, сприяння реінтеграції освітніх мігрантів (шляхом створення сприятливих умов для професійної реалізації та належного рівня життя студентам, які вже здобули або здобувають освіту за кодоном, для їх повернення на батьківщину), збалансування освітньої міграції у бік збільшення експорту освітніх послуг, посилення контролю за діяльністю освітніх рекрутерів, що представляють інтереси іноземних ЗВО та сприяють відтоку українських студентів за кордон³. Безумовно, Українська держава має ефективно використовувати економічні та суспільні переваги, що надає освітня міграція, проте досить важливо дотримуватися національних пріоритетів та рухатися у бік експортування освітніх послуг⁴.

¹ Безуглий П.Г. Міграція як результат державної освітньої політики в Україні за часів незалежності // Політичне життя. 2017. №4. С.4-7. С.6. URL: <file:///C:/Users/sakha/Downloads/4932-9906-1-SM.pdf> (дата звернення: 03.06.2018).

² Там само. С.6.

³ Степуріна С.О., Дериховська В.І. Тенденції освітньої міграції та її вплив на інституційне середовище в Україні // Економіка та суспільство. 2018. №17. С.496-505. С.504, 503.

⁴ Там само. С.504.

Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року передбачає необхідність *проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу* на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу. Реалізація вказаного напрямку має визначальне значення для розробки напрямів збереження та розвитку трудового потенціалу України. При цьому, такий моніторинг повинен здійснюватись за допомогою статистичних показників у сфері праці та зайнятості (рівні економічно активного населення, безробіття, мінімальної та середньої заробітної плати, виробничого травматизму тощо), демографічної ситуації (кількість населення, середня тривалість життя, рівень поширення захворювань тощо), міграції (трудової та освітньої), їх співвідношення із показниками економічного розвитку держави.

Отже, з метою збереження та розвитку трудового потенціалу України важливо розробити та забезпечити реалізацію комплексної «Програми збереження та розвитку трудового потенціалу України». Напрями державної політики у цій сфері мають передбачати цілеспрямований вплив на фактори, що сприяють розвитку трудового потенціалу, та включати наступні складові:

1. **Нормативна складова** визначає правове забезпечення збереження та розвитку трудового потенціалу. В її основі – трудове та соціальне законодавство, що встановлює рівень захищеності осіб, які реалізують, або можуть в майбутньому реалізувати своє право на працю. Водночас, нормативна складова – це весь комплекс нормативно-правових актів, що регулюватимуть практичні кроки до збереження та розвитку трудового потенціалу, в тому числі, визначатимуть державну політику у вказаному напрямі.

2. **Економічна складова** включає аналіз економічної політики держави в цілому; визначення економічних можливостей суспільства та окремої людини в Україні, їх співвідношення із аналогічними можливостями, що існують при реалізації трудового потенціалу окремої особи за кордоном; встановлення сприятливих

та несприятливих умов, що впливають на розвиток трудового потенціалу держави та суспільства.

3. Освітня складова передбачає аналіз ринку освітніх послуг, його відповідності вимогам та викликам ринку праці; визначення кваліфікаційних вимог та навичок випускників, найбільш необхідних з позиції роботодавця; встановлення шляхів збалансування попиту та пропозиції на ринку праці за допомогою освітньої політики, зокрема, зміщення акцентів з теоретичної на практичну складову підготовки в межах професійно-технічної та вищої освіти; розробка програми навчання дорослих (освіти протягом життя). Важливим напрямом освітньої політики є заходи, направлені на зменшення рівня освітньої міграції.

4. Міграційна складова – це аналіз міграційної політики України та визначення шляхів зменшення рівня трудової міграції працівників та відтоку кваліфікованих кадрів.

5. Демографічна складова включає визначення шляхів покращення демографічної ситуації України та її окремих регіонів як чинника, що безпосередньо впливає на трудовий потенціал держави в майбутньому. Вона включає також політику у сфері охорони здоров'я, зокрема, дослідження чинників впливу на стан здоров'я населення, шляхів підвищення якості та доступності надання медичних послуг, впровадження загальнообов'язкового державного медичного страхування.

6. Управлінська складова – це, в першу чергу, розробка та затвердження державної цільової програми збереження та розвитку трудового потенціалу України, а також здійснення ефективної політики у сферах права, економіки, міграції, демографії, охорони здоров'я, вдосконалення повноважень органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Трудовий потенціал є складною соціально-економічною категорією, тому його дослідження потребує комплексного міждисциплінарного підходу. Основні напрями збереження та розвитку трудового потенціалу України повинні визначатись,

виходячи із аналізу впливу на трудовий потенціал з точки зору права, освіти, охорони здоров'я, демографії, міграції, державного управління тощо. Розробка практичних рекомендацій щодо покращення економічної ситуації, соціально-правової захищеності працівників, стану охорони здоров'я населення, нарівні із виваженою демографічною, міграційною, освітньою політикою, на нашу думку, є пріоритетним напрямом в контексті збереження та розвитку трудового потенціалу України.

1.4. Європейські соціальні стандарти у сфері соціальної безпеки та збереження трудового потенціалу

Соціальні стандарти у сфері соціальної безпеки та збереження трудового потенціалу як правовий інструмент механізму реалізації соціальних та економічних прав громадян викликають науковий та практичний інтерес, оскільки є орієнтиром для поступового інтегрування України у прогресивну об'єднану спільноту, яка забезпечуватиме високий рівень життя громадянам у всіх сферах їхньої життєдіяльності.

Закономірним явищем історичного процесу стала поява соціальної держави, яка через проведення соціальної політики з'єднала економічний прогрес з соціальним. Процес глобального реформування економіки, що почався з виробничої сфери, нині усе більшою мірою набуває соціальної орієнтації, призводить до необхідності розробки механізмів ефективної взаємодії всіх секторів економіки в рішенні соціальних проблем, створенню адекватної економічної та правової бази для формування нових суб'єктів соціальної політики, ефективному функціонуванню соціальної сфери. Безкризовий розвиток соціальної сфери України неможливий без урахування та рішення таких проблем як: поліпшення умов праці та екологічної обстановки; підвищення рівня життя населення, забезпеченості житлом, якості медичного

обслуговування; регулювання зайнятості; застосування комплексу заходів із соціального захисту працівників; нормалізація процесу пенсійного забезпечення¹. В умовах глобалізаційні відбувається безліч трансформаційних інтересів, які підвищують рівень соціальної безпеки в державі, а відповідно і можливості для реалізації своїх прав громадяни, в тому числі у сфері праці.

Як вважає Е. Фромм, будь-яка соціальна проблема в кінцевому рахунку тим чи іншим чином відображає певний аспект загальної соціальної безпеки суспільства на усіх стадіях його розвитку незалежно від факторів технічного або управлінського (бюрократичного) впливу і реально висвітлює ступінь прогресивності даного суспільств².

Специфіка розвитку динаміки новітнього суспільства перебуває в зоні постійних соціальних загострень, оскільки з однієї сторони обумовлюється внутрішніми протиріччями серед населення щодо соціальної політики держави, а з другої сторони органи влади не здатні комплексно здійснити відповідні організаційно-правові заходи у контексті стабілізації життя усіх членів цього суспільства. Наша держава після ряду політично-економічних криз, революцій та військового конфлікту на Сході країни цілеспрямовано тримає курс розвитку України до європейського співтовариства і намагається здійснювати соціальну політику у найбільш цивілізований спосіб для запобігання ймовірних соціальних катастроф.

Відповідно, соціальна політика є основою управління соціальними відносинами, в рамках якого має значення управління процесами щодо умов життя населення, включаючи розвиток соціальної інфраструктури та процесами формування та розвитку соціальних якостей людей. Формування та розвиток соціальної політики здійснюється під впливом внутрішніх і зовнішніх

¹ Євсєєва О.О. Соціальні стандарти як функціональні орієнтири розвитку соціальної сфери. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2011. №34. С.375

² Владимиров В.А. Управление риском: Риск. Устойчивое развитие. Синергетика. М.: Наука, 2000. С.8

факторів. Зовнішні фактори є світовим імперативом побудови нової економіки, заснованої на високих технологіях і пріоритетах, інтелектуальному і людському капіталі, експорті знань. Внутрішнім фактором виступає фактор управління з метою ефективного використання зазначеного. Таким чином, трактування соціальної політики як сукупності принципів, методів, норм, які використовує держава для регулювання соціально-економічних умов життя суспільства та відносин між його соціальними групами, повинно бути конкретизовано з урахуванням факторів функціонування економіки¹.

Характерним для результативної соціальної політики прогресивної держави є наявність належної чітко сформованої та взаємоузгодженої системи соціальних стандартів, які підкріплюються реальними державними гарантіями.

Суспільна (соціальна) безпека є таким станом суспільства, за якого відсутні загрози та небезпеки, забезпечується нормальне функціонування суспільства, що врегульований адміністративно-правовими нормами й охороняється ними як складова національної безпеки, що включає в себе громадську, екологічну, політичну, економічну, гуманітарну й техногенну безпеку². Це означає, що суспільна безпека залежить від якості контролю державою за соціальними ризиками та вчасністю реагування на потребу їх усунення.

Соціальні стандарти відображають уявлення суспільства про рівень і якість життя, а сукупність цих уявлень, відображених у вигляді вимог суспільства, визначають стандарт життя, чи соціальний стандарт. Саме категорії “рівень життя” і “якість життя” дозволяють виділити основні напрями соціальної стандартизації із

¹ Мних М.В. Соціальна політика нашої держави в умовах асоційованого членства України в ЄС. Соціальна політика. Український соціум. 2015. № 3 (54). С. 114-115.

² Беззубов Д.О. Організаційно-правові засади забезпечення суспільної безпеки: дис. докт. юрид. наук: 12.00.07. URL: <http://maup.com.ua/ua/navchannya-u-maup/pidgotovka-naukovih-kadriv/theses/120007.html> (дата звернення: 26.05.2018).

урахуванням уявлень сучасного суспільства про рівень розвитку. Концепція людського розвитку включає в себе два основні напрями соціальних гарантій держави, які можуть і повинні бути стандартизовані: обов'язки по забезпеченню населення мінімальним рівнем доходу і обов'язки в соціальній сфері. Відповідно, соціальні стандарти характеризують конкретні кількісні і якісні параметри надання соціальних послуг, а також розмір доходу, що відповідає прожитковому мінімуму¹.

Соціальні стандарти нерозривно пов'язані з оцінкою якості життя населення, де відображаються комплексні показники і результати економічного розвитку, що забезпечують наявні на даний період часу можливості повноцінної реалізації людського потенціалу, підвищення рівня особистого і суспільного споживання матеріальних благ і послуг, всебічного розвитку особистості, забезпечення високого рівня освіти і культури, підтримки сприятливого природного середовища та здорового способу життя, комфортних умов проживання та комплексної безпеки людини. До числа ключових компонентів якості життя населення і найважливіших напрямів його комплексної оцінки відносяться: рівень доходів населення; рівень розвитку споживчого ринку; забезпеченість населення житлом і якість житлових умов; забезпеченість населення основними матеріальними благами; рівень розвитку охорони здоров'я і освіти; стан навколишнього природного середовища; стан ринку праці².

Бідність є найгострішою проблемою ринкових трансформацій в Україні. Обмежуючи можливості соціального захисту і людського розвитку, бідність деформує усю систему соціально-економічних відносин, провокує соціальну напруженість, визначає кризові процеси в суспільстві. Низький рівень життя значної частини сімей

¹ Пыркова О.М. Роль социальных стандартов в системе управления социальным развитием региона. Вестник Самарского государственного экономического университета. 2012. №1 (87). С.69.

² Хмельченко Е.Г. Социальные стандарты как инструмент управления развитием социальной сферы. Вестник Университета. Государственное управление и политика. 2015. №6. С.88.

у поєднанні зі суттєвою диференціацією доходів засвідчує неефективність діючих соціальних інститутів ринку та зумовлює необхідність розвитку цивілізованих соціально орієнтованих ринкових відносин в Україні¹. Це і вказує на нестабільність розвитку економіки, зріст кримінальної злочинності та неможливість забезпечення належних умов життєдіяльності працівників, а не лише самих умов праці. Така ситуація не сприяє становленню працівника як спеціаліста та, відповідно, реалізацію ним свого трудового потенціалу.

Соціальний потенціал узагальнено характеризує рівень соціальних норм ставлення до праці, громадської свідомості, інтересів, потреб людини². А кожна людина, як відомо, потребує, насамперед, безпеки і гарантування її прав на певний соціальний статус і місце у суспільстві, яке вона здобуває своєю працею, реалізуючи свій трудовий потенціал.

Вищезазначене зумовлює потребу звернення до європейських соціальних стандартів з метою теоретичного осмислення нагальності наближення України до країн Європейського Союзу.

Основу новітнього інституту соціальної політики ЄС формують концепти розвитку соціальної держави та соціально орієнтованої ринкової економіки. Сутність ідеї соціальної політики, заснованої на концепції розвитку соціальної держави, визначається сукупністю інваріантних властивостей соціальних інститутів: визнання соціальних прав громадян і взяття державою на себе соціальних зобов'язань; соціальна підтримка для всіх членів суспільства; існування державних систем соціального захисту; взяття державою на себе відповідальності за рівень добробуту громадян; існування інститутів громадянського суспільства, і, насамперед, інституту

¹ Ковбасюк Ю.В. Європейські соціальні стандарти: перспективи для України (політико-дипломатичний контекст). Зовнішня політика і дипломатія: традиція, тренди, досвід. Серія «Політичні науки». Вип. 21. Частина II. С.18.

² Сімчера І.О. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства. Економічний простір. 2013. №75. С.242.

соціального діалогу¹.

При цьому, варто брати до уваги, що високі соціальні стандарти, характерні для Європейського Союзу, формувались під впливом певних факторів (чинників), серед яких: 1) масштабні фінансові вкладенні національних урядів, великі соціальні бюджети; 2) високий рівень ефективності соціальної політики Європейського союзу, який підтверджується гармонізацією соціальних заходів з програмами економічного розвитку та забезпеченням конкурентоспроможності європейського регіону на рівні глобальних ринків; 3) економічний стан країн Європейського Союзу; 4) орієнтири політики країн Європейського Союзу; 5) стан бюрократії та рівень політичної культури; 6) ментальність та традиції соціальних і професійних груп; 7) очікування соціальних і професійних груп; 8) розвиток монополізму та стан конкуренції в бізнесі; 9) рівень правової культури державних службовців, представників законодавчої влади; 10) розвиток профспілкового руху; 11) стан розвитку солідаризму, як якості людського капіталу².

Особливості національного законодавства країн Європейського Союзу зумовлені тим, що у них діє низка різних норм, які прийняті відповідними органами на всезагальному рівні ЄС. Таким чином, це дозволяє консолідовано забезпечити соціальну безпеку та зберегти трудовий потенціал працівників у кожній країні поокремо.

У правовій доктрині виокремлюють два основні завдання, реалізації яких служать європейські соціальні стандарти: 1) стандартизація соціальних прав громадян країн-членів ЄС; 2) розробка соціальних стандартів рівня життя населення з метою забезпечення соціальної стабільності в суспільстві та зниження соціальної напруженості. Європейські стандарти є нормами, що прийняті за основу інституціями ЄС та застосовуються в практиці його країн. Соціальне забезпечення за стандартами Ради Європи і

¹ Петров О.М. Вплив соціального діалогу на показники соціально-економічного розвитку країни: зарубіжний досвід. Вісн. НАДУ. 2010. №4. С.220.

² Гафарова К.Е. Європейські соціальні стандарти та їх імплементація в Україні. Академічний огляд. 2011. №1 (34). С.27-28.

Європейського Союзу включає крім соціального забезпечення інші форми соціального захисту – державну соціальну допомогу, а також спеціальний особливий (додатковий) захист для окремих категорій населення. Держава повинна мати таку систему соціального забезпечення, яка шляхом виплати соціальних допомог покривала б основні соціальні ризики. Таким чином, метою створення системи соціальних стандартів в європейській практиці є моніторинг рівня життя населення для дійсних членів ЄС та орієнтування нових членів Європейської Співдружності та країн, які прагнуть досягти рівня розвитку європейських країн у процесі здійснення соціальної політики і соціалізації своїх економік. Україна декларує намір стати партнером та інтегруватися в спільноту європейських країн для запозичення їхнього досвіду в сфері суспільно-економічної діяльності для подолання відсталості і підвищення добробуту своїх громадян до європейського рівня. Досягнення високого рівня життя населення, аналогічного рівню в країнах Європи, є можливим за умови імплементації європейських соціальних стандартів у свою практику¹.

Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.)² було передбачено базові соціальні стандарти, які з роками змінилися, оскільки тепер, у нинішньому європейському суспільстві вважаються недемократичними. Наприклад, можливість позбавлення життя людини на виконання смертного вироку (ст. 2) замінено на довічне ув'язнення, тобто відбувся перехід у виправну функцію, а не каральну, як це було раніше. Також заборона рабства (ст. 4) скореговано виключно на заборону примусової праці.

Європейський кодекс соціального забезпечення (1964 р.) було

¹ Шевченко О. Проблеми досягнення європейських соціальних стандартів в Україні. URL: http://sophus.at.ua/publ/2014_11_25_lviv/sekcija_1_2014_11_25/problemi_dosjagnennja_evropejskikh_socialnikh_standartiv_v_ukrajini/67-1-0-1100 (дата звернення: 13.05.2018)

² Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнародний документ Ради Європи від 04.11.1950. Офіційний вісник України. 1998. №13 / №32 від 23.08.2006. Стор.270.

прийнято для досягнення більшого єднання між її членами Ради Європи з метою, крім іншого, сприяння їхньому соціальному прогресу, враховуючи, що одним із завдань соціальної програми Ради Європи є заохочення всіх її членів до розвитку їхніх систем соціального забезпечення, визнаючи доцільність узгодження відрахувань на соціальне забезпечення в країнах-членах, переконані у доцільності піднесення Європейського кодексу соціального забезпечення на більш високий рівень¹. Де-факто, даний документ прийнятий для визначення базових засад забезпечення та підтримання громадянами високої тривалості життя і надання їм належної медичної допомоги для охорони їх здоров'я.

Перша група соціальних стандартів, орієнтованих на здійснення стандартизації соціальних прав громадян країн-учасників ЄС, була розроблена у Європейській соціальній хартії (прийнята 1961 р., переглянута у 1996 р.). Рада Європи підготувала нову редакцію Європейської соціальної хартії, яку схвалила Рада міністрів 3 квітня 1996 р., і 03.05.1996 р. вона була відкрита для підпису європейськими країнами. Відповідно до норм Європейської соціальної хартії, здійснення стандартизації соціальних прав передбачає: право на працю; професійну підготовку; справедливі умови праці; свободу професійних об'єднань; укладення колективного договору; право працівників на інформацію; участь в управлінні підприємством; права дітей та підлітків, працюючих жінок, матері та сім'ї, інвалідів і осіб похилого віку; права на захист працівників-мігрантів та їхніх сімей; право на безоплатну медичну допомогу і соціальне забезпечення². 14.09.2006 р. Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію. Велика частина стандартизації соціальних прав, представлених в Європейській соціальній хартії знайшла своє відображення в чинному

¹ Європейський кодекс соціального забезпечення: Міжнародний документ Ради Європи від 16.04.1964 №48. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_329 (дата звернення: 28.05.2018).

² Свердлова Ю.О. Забезпечення соціальних стандартів добробуту в Європейському Союзі. Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): науковий журнал. К.: НАУ, 2013. №4. С.186.

законодавстві України. Хоча, без відповідного інституційного та економічного забезпечення цих соціальних стандартів залишається на декларативному рівні.

Друга група соціальних стандартів пов'язана зі стандартизацією рівня життя громадян в країні. Ця група стандартів представлена мінімальними соціальними нормами, які гарантують гідний рівень життя, а саме: 1) стандарт тривалості життя – від 25 (мінімум) до 85 (максимум) років; 2) стандарт грамотності населення – 100 %; 3) стандарт середньої тривалості навчання – 15 років; 4) стандарт реального ВВП на душу населення (у купівельній спроможності до долара) – від 200 дол. (мінімум) до 40 тис. дол. (максимум); 5) сумарний коефіцієнт народжуваності (середня кількість дітей, народжених жінкою у фертильному віці від 20 до 45 років) – 2,14–2,15; 6) коефіцієнт старіння населення (частка населення, старшого за 65 років у загальній чисельності населення) – 7 %; 7) співвідношення 10 % найбагатших до 10% найбідніших осіб – 10:1; 8) частку населення, яке проживає за межею бідності, – 10 %; 9) стандарт співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати – 1:3; 10) стандарт мінімального рівня погодинної заробітної плати – 3 дол.; 11) стандарт рівня безробіття (з урахуванням прихованого) – 8-10%; 12) кількість правопорушень на 100 тис. населення – до 5 тис. випадків; 13) стандарт рівня депопуляції (кількість народжених до кількості померлих) – 50:50; 14) кількість психічних патологій на 100 тис. населення – до 284 осіб¹.

Позитивними моментами Європейської соціальної хартії (1996 р.)² у контексті встановлення соціальної безпеки та реалізації трудового потенціалу є максимально сприятливі умови для праці.

¹ Свердлова Ю.О. Забезпечення соціальних стандартів добробуту в Європейському Союзі. Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): науковий журнал. К. : НАУ, 2013. №4. С.187.

² Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996. Відомості Верховної Ради України. 2007 р. №51. Стор.2096.

Так, згідно ст. 1 даної Хартії держава зобов'язується досягати та підтримувати якомога більш високий і стабільний рівень зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості. Тобто при встановленні таких якісних та безпечних умов праці для реалізації працівником свого трудового потенціалу і виборі тієї професії, яку він бажає, допоможе встановити максимально можливий рівень соціальної безпеки. По аналогії, положення ст. 43 Конституції України не носить мотиваційний характер для потенційного працівника і за своєю законодавчою технікою більше схиляє його не до реалізації свого права на працю і, відповідно, трудового потенціалу, а до бездіяльності.

У ст. 4 Хартії передбачено забезпечення державою права працівника на винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень, в той час як в Україні досі увага звертається на мінімальну заробітну плату, а не сам рівень життя працівника і його сім'ї.

У ст. 11 передбачено обов'язок держави усувати причини слабкого здоров'я. Статтею 12 передбачено обов'язок держави до докладення зусиль для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень. Окрему увагу слід приліти обов'язку держави сприяти їхньому доступові до роботи усіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу осіб з інвалідністю і утримувати їх у звичайному виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб осіб з інвалідністю, або, коли це видається неможливим у зв'язку з інвалідністю, шляхом облаштування або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. Особливо це актуально в умовах прогресу, який передбачає все більше залучення до інтелектуальної праці і відсутність потреби зайво пересуватися для виконання своїх трудових обов'язків. Тому дистанційна праця та інші види нетипової зайнятості є вагомими для збереження трудового потенціалу саме такої категорії працівників.

Ст. 20 вказує вагомість оцінки на ринку праці трудового ресурсу у незалежності від статі носія. Тому, наголошено на потребі здійснення заходів щодо професійної реінтеграції, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки та перекваліфікації, а також професійному рості, включаючи просування по службі, без дискримінації. Принцип рівності прав незалежно від будь-яких обставин покликаний бути гарантом від будь-якої дискримінації. Для забезпечення справжньої рівності прав окремих категорій працівників потрібно, найперше, забезпечити рівність їх можливостей у галузі праці.¹

Встановлені у Хартії правові стандарти слугують фундаментальним взірцем для правової та соціальної держави. Таким чином, Європейською соціальною хартією визначено основні принципи і сформовано тенденції розвитку для держав, які хочуть бути частиною Європейського Співтовариства.

На сьогодні, Європейська соціальна хартія становить основу системи захисту прав людини Ради Європи та є одним із основних актів Євросоюзу, що прирівнюється за юридичною силою до правостановлюючих документів, але при цьому залишається формально самостійним джерелом права, яке не входить в структуру Договору про Європейський союз або Договору про функціонування Європейського союзу. Для Європейської спільноти Хартія фактично є аналогом Конституції у соціальній сфері. У Протоколах до неї держави-члени Ради Європи домовились забезпечити для свого населення визначені у цих документах соціальні права з метою підвищення життєвого рівня та соціального добробуту свого населення.

У розумінні Хартії соціальне забезпечення – це система використання різноманітних соціальних заходів, критерієм ефективності яких виступає реалізація соціальних прав та їх принципів. Ратифікація України у 2006 року 74 із 98 пунктів

¹ Сахарук І.С. Правове регулювання рівних прав і можливостей окремих категорій працівників. Науковий вісник Чернівецького університету. 2010. №533. С.54.

Європейської соціальної хартії (переглянутої) дає підстави підтвердження європейського вибору нашої держави, забезпечення надійних передумов реалізації прав та свобод громадян у всіх їхніх проявах. Відповідно до вимог Хартії, Україна зобов'язана щорічно направляти національні доповіді про виконання вимог за статтями однієї з чотирьох тематичних груп, в яких має звітуватись, як саме виконуються взяті нею зобов'язання. Особливістю доповідей є те, що держава зобов'язана звітувати не лише за стан правової відповідності національного законодавства положенням Хартії, але й практичної її реалізації із застосуванням статистичних відомостей по відповідним питанням. Впродовж 2008 - 2017 років урядом України подано дев'ять національних доповідей щодо дотримання статей Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Європейські соціальні стандарти як основа для вимірювань європейської соціальної політики слугують також орієнтирами стратегічних цілей соціального розвитку країн ЄС. У Програмі «Європа 2020», прийнятій у 2010 р., ЄС знову заявила про свою прихильність європейській соціальній моделі, прагнення створити більше робочих місць кращої якості на всій території Євросоюзу. На досягнення цих цілей Європейською стратегією зайнятості передбачено заходи щодо забезпечення виконання трьох завдань на період до 2020 р.: 1) забезпечення зайнятості 75% осіб у віці 20-64 років; 2) здобуття третього рівня освіти 40% 30-34-річних осіб; 3) зниження масштабів бідності та соціального виключення на 20 млн осіб. Зазначені європейські стандарти соціальних прав та європейські стандарти рівня життя населення мають важливе значення для формування євроінтеграційних цілей соціального розвитку та подальшої модернізації інституту соціальної політики України на основі утвердження засадничих принципів європейської соціальної моделі: нерозривний зв'язок між економічним розвитком і соціальним прогресом; високий рівень соціального забезпечення, що має універсальний характер; розвинене трудове законодавство, що захищає найманого працівника; рівність шансів і

боротьба з дискримінацією; виробнича демократія, що виражається в консультації з працівниками під час прийняття рішень, що зачіпають їхні інтереси, та інформування працівників; діалог соціальних партнерів у рамках колективно-договірних відносин; наявність публічних (державних) служб галузі соціальної інфраструктури (охорона здоров'я, система освіти, громадський транспорт, газо-, водо- та електропостачання); ключова роль держави у розв'язанні соціальних проблем, роль арбітра у відносинах між соціальними партнерами; боротьба за зайнятність і викорінення соціального відторгнення і бідності; гідна оплата праці, у тому числі запровадження мінімальної заробітної плати; соціальна справедливість і солідарність у суспільстві¹.

При інтенсивній євроінтеграції, як вірно відмічає І.С. Сахарук, варто звертати увагу на те, що відповідно до п.4.9 «Стратегії національної безпеки України» визначено необхідність наближення соціальних стандартів до рівня держав Центральної і Східної Європи – членів ЄС, при цьому, трудові та соціальні стандарти Європейського Союзу є частиною міжнародних стандартів і значною мірою похідними від тих, що розроблені на рівні Міжнародної організації праці².

При цьому, важливо відзначити, що соціальна політика, яка формує соціальну безпеку згідно п. 4.6 «Стратегії національної безпеки України» поділяючи спільні з ЄС цінності та стратегічні цілі, Україна розглядає інтеграцію у політичні та економічні структури Європейського Союзу як пріоритетний напрям своєї зовнішньої і внутрішньої політики. Угода про асоціацію між Україною і ЄС визначає стратегічні орієнтири для проведення системних політичних і соціально-економічних реформ в Україні,

¹ European social model. URL: www.eurofound.europa.eu/ (дата звернення: 27.05.2018).

² Сахарук І.С. Концепція гідної праці як складова соціальної безпеки. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина. Київ: Принт-Сервіс, 2017. С.29.

широкомасштабної адаптації законодавства України до норм і правил ЄС. Україна забезпечуватиме поступову конвергенцію у сфері зовнішньої і оборонної політики та розвиватиме взаємодію у рамках Спільної безпекової і оборонної політики ЄС для посилення спроможностей сектору безпеки і оборони, а також підтримання міжнародної безпеки і стабільності. Пріоритетом є формування ключових передумов, необхідних для набуття Україною членства в ЄС - важливої гарантії демократичного розвитку, економічного добробуту та зміцнення безпеки. Членство України в ЄС сприятиме покращенню клімату довіри і безпеки в регіонах Східної Європи та Чорного моря¹.

Згідно п. 8 ст. 56 Угоди з ЄС від 27 червня 2014 року Україна поступово впроваджує звід Європейських стандартів (EN) як національні стандарти, зокрема гармонізовані європейські стандарти, добровільне застосування яких вважається таким, що відповідає вимогам законодавства, зазначеного у Додатку III до цієї Угоди. Одночасно з таким впровадженням Україна скасовує конфліктні національні стандарти, зокрема застосування міждержавних стандартів (GOST/ГОСТ), розроблених до 1992 року. Крім цього, Україна поступово вживатиме інших необхідних заходів щодо виконання умов набуття членства згідно з вимогами, що застосовуються до повноправних членів європейських організацій зі стандартизації². Отже, наша країна поступово ліквідує застарілі прорадянські стандарти, які не відповідають вимогам інноваційного суспільства.

Для реалізації трудового потенціалу ст. 291 передбачено положення щодо багатосторонніх трудових стандартів та угод. Так, відзначено, що Сторони визнають повну та ефективну зайнятість та

¹ Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію національної безпеки України»: Указ Президента України від 26.05.2015 № 287/2015. Офіційний вісник України. 2015. №43. Ст.1353.

² Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Міжнародний документ від 27.06.2014. Офіційний вісник України. 2014 р. №75. Том 1. Ст.2125.

гідну працю для всіх як ключові елементи для торгівлі в контексті глобалізації. Сторони підтверджують свої зобов'язання щодо сприяння розвитку торгівлі у такий спосіб, що приводить до повної та ефективної зайнятості й гідної праці для всіх, зокрема чоловіків, жінок та молоді.

Сторони забезпечують і реалізують у своїх законах та практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, а саме:

- a) свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори;
- b) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- c) фактичне викоренення дитячої праці;
- d) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій.

Сторони підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 року. Сторони також розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі, що відповідають сучасним вимогам. Сторони наголошують, що трудові стандарти не повинні використовуватися для протекціоністських цілей в торгівлі. Сторони відзначають, що їхня порівняльна перевага жодним чином не повинна бути поставлена під сумнів¹.

Розвиток України у контексті інтеграції до Європейського Союзу своїм змістом має забезпечення високого і стабільного соціально-економічного рівня життя населення.² Тому Україна, обравши за взірць європейську модель формування соціальної безпеки, визначає соціальні перспективи на найближчі роки. Таким чином, маючи чітку стратегію, а також Угоду з ЄС, яка поступово

¹ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Міжнародний документ від 27.06.2014. Офіційний вісник України. 2014 р. №75. Том 1. Ст.2125.

² Коваленко Р.І. Досвід країн Європейського Союзу в регулюванні трудової функції працівника. Соціальне право.2017. №1. С.109.

впроваджується, можна беззаперечно стверджувати про адаптацію до високих соціальних стандартів передових країн світу.

Приміром, візьмо до уваги наступне. Фактично, мінімальна заробітна плата в Україні залишається мінімальною в Європі. Так, наприклад, в 2017 р. в Люксембургу мінімальна заробітна плата становила майже 2 тис. євро, в Німеччині – майже 1,5 тис. євро, в Польщі – 464 євро, в Чехії – 407 євро, найменша мінімальна заробітна плата в Болгарії¹. Однак, в контексті впровадження європейських соціальних стандартів України це вже свідчить про позитивні зрушення, оскільки основна зміна показника відбулася 1 січня 2017 р, коли мінімальна заробітна плата становила 3200 грн., а у 2018 р. на 523 грн. більше (згідно Закону України “Про Державний бюджет України на 2018 рік”). Однак, не зважаючи на мінімальне збільшення рівня оплати праці, це не допомагає стримати потік трудових мігрантів, яких за останній рік стало більше мільйону.

Таким чином, подальше зростання добробуту населення можливе за умов приближення соціальних стандартів провідних розвинутих країнах Європейського Союзу до соціальних стандартів нових країн-учасників. Досягнення цього можливе за умов як гармонізації законодавства в сфері оподаткування доходів населення, соціального забезпечення, так і при покращенні і стабільному зростанні ВВП країни. Показовим зразком уніфікації соціальних стандартів є приклад Польщі, яка за достатньо короткий строк змогла гармонізувати національне законодавство до вимог Європейського Союзу та підтримувати ріст ВВП в умовах світової кризи. Необхідно відмітити, що приклад країн Європейського Союзу щодо підтримання високих соціальних стандартів може бути використаний Україною, особливо з урахуванням кращого досвіду

¹ What's Minimum Wage in European Union 2017. URL: <https://www.reinischfischer.com/whats-minimum-wage-european-union-2017> (дата звернення: 27.06.2017).

нових країн-учасників ¹.

Для інтеграції до європейського соціального простору України доведеться здійснити суттєві зміни в забезпеченні права на працевлаштування, досягти європейських стандартів щодо оплати та безпеки праці, гарантій соціального забезпечення, умов життя громадян, охорони здоров'я, розвитку освіти, культури, соціального захисту та ін. Зростання ВВП має супроводжуватися підвищенням реальних доходів працюючих і забезпечити соціальний захист для найбільш вразливих верств населення ². На жаль, сьогодні зменшення населення в Україні внаслідок еміграції вказує на сукупність несприятливих умов всередині країні (військовий конфлікт, загроза зниження як людей, так і майна), які виштовхують громадян в міжнародні міграційні процеси. Це означає, що держава втрачає найбільш цінне, що може бути у кожній країні – своїх громадян, людський потенціал. Крім того, донині в Україні проблематичними є питання відбору кандидатів на посаду, де часто проявляється дискримінація. Оплата праці зазвичай є неофіційною, тому потребує перегляду і податкове законодавство. Поліпшенню охорони здоров'я заважає недостатнє фінансове забезпечення з держбюджету. Соціальний захист постає під сумнівом з огляду на фактичне співвідношення різних видів соціальних допомог чи пенсій у порівнянні з цінами на медикаменти та препарати, а також на комунальні тарифи та продукти. Таким чином, можна резюмувати, що наближення України до європейських соціальних стандартів неможливе без єдиного системного здійснення різноманітних заходів для їх забезпечення, щоб у разі вдосконалення законодавства норми втілювалися на практиці, а не носили декларативний характер.

¹ Свердлова Ю.О. Забезпечення соціальних стандартів добробуту в Європейському Союзі. Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): науковий журнал. К. : НАУ, 2013. №4. С.192.

² Андрущенко Т.В., Науменко У.В. Європейські соціальні стандарти: перспектива для України. URL: https://revolution.allbest.ru/economy/00283558_0.html (дата звернення: 17.05.2018)

Таким чином, оцінка та аналіз впливу процесу євроінтеграції на різні сфери життєдіяльності людини та проблеми адаптації соціального законодавства України до стандартів європейських країн є одним із актуальних та нагальних питань в Україні, які посідають особливе місце та обговорюються науковцями і практиками.¹ Проблематика інтегрування сучасного українського законодавства, яке знаходиться в умовах трансформації, у європейські інститути соціальної держави полягає у протиріччях між задекларованими нормами вітчизняних законодавчих актів у сфері правового регулювання соціальних відносин і фактичними механізмами їх реалізації й фінансування, що на сьогодні зумовлено світовими кризовими явищами й надмірною залежністю соціальних факторів від фінансово-економічного розвитку країни.

Отже, можна резюмувати, що європейські соціальні стандарти у сфері соціальної безпеки та збереження трудового потенціалу передбачають збалансування інтересів усіх категорій працівників з урахуванням сучасних тенденцій розвитку економіки та науково-технічного прогресу; забезпечення реалізації права на працю у всіх формах зайнятості, які будуть найбільш витребувані у суспільстві; врегулювання на належному рівні трудових відносин у сфері праці, які сприятимуть повній реалізації трудового потенціалу працівника; удосконалення соціального партнерства; безупинну модернізацію соціальної політики держави. Соціальна безпека в суспільстві будь-якої країни світу, в тому числі України, залежить від соціальної політики держави. Чим ефективніша соціальна політика, тим вищий рівень соціальної безпеки суспільства. Доктрина соціальної безпеки в Україні передбачає, що забезпечення високої якості розвитку країни можливо лише при постійній орієнтованості державної політики на удосконалення соціальних відносин та забезпечення рівних можливостей їх сторін, а саме: підвищення матеріального становища та умов життя населення, забезпечення

¹ Малюга Л.Ю. Вплив євроінтеграційних процесів на законодавство України у сфері соціального захисту. Соціальне право. 2017. №1. С.144.

ефективної зайнятості, підвищення конкурентоспроможності працівників, реалізації гарантій конституційних прав громадян у сфері праці, соціального захисту населення та охорони здоров'я.

1.5. Правове регулювання соціальної безпеки та збереження трудового потенціалу в Україні

В доктрині права можна прослідкувати, що «соціальна безпека» являє собою складову системи соціальної політики, за якою суспільство має гарантії щодо охорони та захисту прав і свобод людини і громадянина, а також забезпечує стале функціонування соціального стану. Деякі науковці виділяють три рівня соціальної безпеки: особа, соціальна група, суспільство в цілому. Виокремлюється також і три рівні відповідальності за її підтримання: держава, соціальна група, особа. При цьому, наголошують, що на кожному рівні соціальної безпеки; відповідальність нижнього рівня не знімає відповідальності з верхнього, відповідальність верхнього рівня знімає відповідальність з нижнього, джерела загроз є надзвичайно різноплановими, можуть мати як зовнішню, так і внутрішню дислокацію по відношенню до держави¹.

Основою для дослідження соціальної безпеки стали положення Конституції України, нормативні акти, що регулюють забезпечення безпеки в різних сферах суспільства, та міжнародні нормативно-правові акти, які регулюють питання міжнародної безпеки. В залежності від рівні регулювання соціальної безпеки можна виділити рівні правового регулювання даного явища. Основний рівень це міжнародний рівень, де соціальна безпека розглядається

¹ Соціальна безпека: сутність та вимір (наук. доп.) / О.П. Коваль. К.: НІСД, 2016. С.33

як міжнародними організаціями так і відповідними державами-партнерами, на підставі відповідних договорів.

Так, одним із основних актів який регулює ключові елементи соціальної безпеки є Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду від 26 черв. 1945 р., в даному акті звертається увага на те, що Організація Об'єднаних Націй переслідує одну із цілей, що стосується реалізації міжнародного співробітництва у вирішенні міжнародних проблем економічного, соціального, культурного і гуманітарного характеру і в заохоченні та розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх незалежно від раси, статі, мови, релігії, і бути центром для узгодження дій націй у досягненні цих загальних цілей.

Також пріоритетним напрямком діяльності Організації Об'єднаних Націй є створення умов стабільності і благополуччя, необхідних для мирних і дружніх відносин між націями, заснованих на повазі принципу рівноправності і самовизначення народів, Організація Об'єднаних Націй сприяє:

- а) підвищенню рівня життя, повної зайнятості населення та умовами економічного і соціального прогресу і розвитку;
- б) дозволу міжнародних проблем в області економічної, соціальної, охорони здоров'я і подібних проблем; міжнародному співпраці в галузі культури і освіти;
- в) загальному повазі і дотриманню прав людини і основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови і релігії¹.

Зазначені напрями та цілі є прерогативою забезпечення соціальної безпеки в цілому, тому Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду є ключовим актом який лежить в основі правового регулювання соціальної безпеки в цілому.

Ключовим моментом в міжнародному регулюванні соціальної безпеки виступає Північноатлантичний договір від 4 квіт. 1949 р., де соціальна безпека виступає складовою національної безпеки,

¹ Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду від 26.06.1945. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_010 (дата звернення: 01.05.2018).

основою даного договору є те, що Сторони зобов'язуються, як це визначено у Статуті Організації Об'єднаних Націй, вирішувати всі міжнародні спори, учасниками яких вони можуть стати, мирними засобами і таким чином, щоб не ставити під загрозу міжнародний мир, безпеку та справедливість, а також утримуватись у своїх міжнародних відносинах від погроз силою чи застосування сили у будь-який спосіб, несумісний з цілями Організації Об'єднаних Націй. Даний акт, більше спрямований на мир та безпеку в цілому, але без збереження миру та безпеки на міжнародному рівні стає під загрозу існування соціальної безпеки на державному рівні, тому дані акти є ключовими в регулюванні та забезпеченні соціальної безпеки в контексті національної безпеки та міжнародної.

Наступним міжнародним документом, який відіграє важливу роль в правовому регулюванні є Європейська соціальна хартія. Із метою забезпечення соціальної стабільності в країнах - членах Ради Європи були розроблені базові Європейські стандарти з основних соціальних та трудових прав працівників, які викладені у Європейській соціальній хартії. Вони слугують еталоном рівня соціальних і трудових прав робітників, котрому повинні відповідати національні системи соціальних та трудових прав робітників держав - членів Ради Європи ¹. Хартія охоплює широке коло соціальних аспектів і містить стандартний перелік прав людини, головними з яких є: можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає, право на працю та забезпечення зайнятості, безпечні умови праці, право на захист здоров'я, соціальну безпеку, соціальну та медичну допомогу, правом на користування послугами соціального забезпечення, право на захист від бідності, право на житло, на безпечні умови життєдіяльності тощо.

¹ Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ від 03.05.1996 ET8 №163. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 01.05.2018).

Тому для країн, які намагаються впровадити у національне законодавство соціальні стандарти, орієнтирами для таких держав є міжнародні соціальні норми. У зв'язку із цим, сучасна соціальна політика держави визначається, по-перше, ратифікацією міжнародних конвенцій і хартій, які встановлюють у країні базові соціальні обов'язки держави щодо здійснення соціальних заходів; по-друге, Конституцією, котра проголошує права громадян та обов'язки держави щодо забезпечення та підтримки певних умов життєдіяльності своїх громадян, сприяння досягненню рівних можливостей у всіх регіонах країни; по-третє, чинним національним законодавством, яке є зведенням соціальних цілей держави і визначає шляхи їх досягнення¹.

Європейська соціальна хартія (переглянута) передбачає, що ефективне втілення в життя прав і принципів, та їхнє ефективне здійснення відповідно не підлягають жодним обмеженням, за винятком тих, які передбачені цим актом і тих, які встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі.

З урахуванням міжнародних норм, національне законодавство взяло вектор на забезпечення соціальної безпеки шляхом виявлення ризиків та загроз з наступним їх попередженням і послабленням впливу з визначенням організаційно-економічного механізму соціального захисту населення з урахуванням прогресивного розвитку суспільства та держави, результатом реалізації якого є стан захищеності кожної особистості.

З позиції вирішення практичних завдань вироблення соціальної політики держави існує позитивний досвід в визначенні стратегічних напрямів соціальної політики, а саме:

- забезпечення соціальної захищеності населення, збалансованого розвитку ринку праці, зайнятості населення;

¹ Солдатенко М.О. Соціальний захист за державними стандартами // Соціальний захист. 2006. №10. С31.

- зростання заробітної плати та доходів населення;
- пенсійне забезпечення та соціальне страхування;
- розвиток гуманітарної сфери, охорони здоров'я, освіти;
- підтримка сім'ї, дітей і молоді; розвиток культури, туризму, спорту та фізичного виховання; соціальний захист;
- забезпечення житлом тощо.

Так не слід забувати про особливості регіонального розвитку також враховуються в процесі регіонального стратегічного планування – це «не тільки стан матеріальної бази культури, освіти, науки, охорони здоров'я, інших ланок соціальної сфери освіти, але й особливості природних умов...»¹.

Зазначені вище сфери соціальної безпеки забезпечені правовим регулюванням на рівні національного законодавства, тому наступний рівень який доцільно виділити це державний рівень правового регулювання соціальної безпеки. Серед маси основних актів основне місце займає Конституція України в якій зазначено, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава і людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, де держава забезпечує соціальний захист громадян України².

Іншим актом, який лежить у підґрунтя формування соціальної безпеки в країні є Закон України «Про основи національної безпеки», нормативи якого спрямовані це захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечується сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання та нейтралізація реальних і потенційних загроз національним інтересам в різних сферах народного господарства і однією із ключових сфер виступає захист соціальної політики та пенсійного забезпечення в державі. Цілями якого є

¹ Куценко В.І., Остайфічук Я.В. Трансформація соціальної сфери України: регіональний аспект: Монографія / за ред. С.І. Дорогунцова. К.: Оріяни, 2005. С.679

² Конституція України // Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст.141.

зміцнення політичної і соціальної стабільності в суспільстві та створення конкурентоспроможної, соціально орієнтованої ринкової економіки та забезпечення постійного зростання рівня життя і добробуту населення¹.

Даний нормативний акт також передбачає основні загрози національним інтересам і національній безпеці України. Так, на сучасному етапі серед основних реальних та потенційних загроз національній безпеці України, стабільності в суспільстві є: незадовільний рівень соціального захисту військовослужбовців, громадян, звільнених з військової служби, та членів їхніх сімей; невідповідність програм реформування економіки країни і результатів їх здійснення визначеним соціальним пріоритетам; неефективність державної політики щодо підвищення трудових доходів громадян, подолання бідності та збалансування продуктивної зайнятості працездатного населення; криза системи охорони здоров'я і соціального захисту населення і, як наслідок, небезпечне погіршення стану здоров'я населення; поширення наркоманії, алкоголізму, соціальних хвороб; загострення демографічної кризи; зниження можливостей здобуття якісної освіти представниками бідних прошарків суспільства; прояви моральної та духовної деградації суспільства; неефективність державної політики щодо підтримки сім'ї та забезпечення, дотримання і захисту прав дитини, і як наслідок, збільшення кількості сімей з дітьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, дітей, які залишилися без батьківського піклування.

Таким чином, можна простежити, що виділені загрози національній безпеці і є складовими соціальної безпеки, що і ще раз підтверджує той факт, що соціально безпека є складовою частиною національної безпеки. Тому основними напрямками держави з питань національної безпеки, з урахуванням геополітичної і

¹ Про основи національної безпеки України : Закон України від 19.06.2003 // Відомості Верховної Ради України. 2003. №39. Ст.351.

внутрішньої обстановки в Україні діяльність усіх державних органів має бути зосереджена на прогнозуванні, своєчасному виявленні, попередженні і нейтралізації зовнішніх і внутрішніх загроз національній безпеці, забезпеченні особистої безпеки, конституційних прав і свобод людини і громадянина, вдосконаленні системи державної влади, зміцненні законності і правопорядку та збереженні соціально-політичної стабільності суспільства, зміцненні позицій України у світі. З огляду на вище викладено, можна сказати, що державна політика є інструментом по забезпеченню національної безпеки в суспільстві, а забезпечення соціальної безпеки покладається на діяльність соціальної політики, ці два явище нерозривно пов'язані між собою, їх можна співвідносити між собою як зміст і форму.

Наступним основоположним актом який входить до другого рівня правого регулювання соціальної безпеки слід віднести Кодекс цивільного захисту України від 2 жовтня. 2012 р. Кодексом передбачено види надзвичайних ситуацій які можуть зумовити виникнення надзвичайних ситуацій на території України до них також віднесено такий вид як соціальний. Серед основних завдань єдиної державної системи цивільного захисту є прогнозування і оцінка соціально-економічних наслідків надзвичайних ситуацій, визначення на основі прогнозу потреби в силах, засобах, матеріальних та фінансових ресурсах та здійснення заходів щодо соціального захисту постраждалого населення¹. Даним актом також передбачено, що громадяни мають право на соціальний захист та відшкодування відповідно до законодавства шкоди, заподіяної їхньому життю, здоров'ю та майну внаслідок надзвичайних ситуацій або проведення робіт із запобігання та ліквідації наслідків та на медичну допомогу, соціально-психологічну підтримку та медико-психологічну реабілітацію у разі отримання фізичних і психологічних травм. Дані права є невід'ємною складовою, щодо

¹ Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 № 1777-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. 2013. №34-35. Ст.458.

забезпечення соціальної політики по формуванню соціальної безпеки в державі.

Наступним актом який покликаний регулювати соціальну політику є Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 груд. 2010 р. Даний акт спрямований на визначення правових засад організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві¹. Дані чинники і характеризують соціальну безпеку в цілому, тому роль даного акту в правовому регулюванні соціальної безпеки є дуже вадливим оскільки охоплює ключові моменти забезпечення національної безпеки в цілому.

Наступним нормативним актом в даній сфері є Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного та соціального розвитку України», який має на меті визначає правові, економічні та організаційні засади формування цілісної системи прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку України, окремих галузей економіки та окремих адміністративно-територіальних одиниць як складової частини загальної системи державного регулювання економічного і соціального розвитку держави. Законом встановлюється загальний порядок розроблення, затвердження та виконання зазначених прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку, а також права та відповідальність учасників державного прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку².

¹ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 // Відомості Верховної Ради. 2011. №28. Ст.255.

² Про державне прогнозування та розроблення програм економічного та соціального розвитку України: Закон України від 23.03.2000 // Відомості Верховної Ради. 2000. №25. Ст.195.

Даний акт містить правове регулювання програм економічного і соціального розвитку, що мають важливий вплив на формування соціальної політики в державі, так як, прогнози та програмні документи економічного і соціального розвитку розробляються на основі комплексного аналізу демографічної ситуації, стану використання природного, виробничого, науково-технічного та трудового потенціалу, конкурентоспроможності вітчизняної економіки, оцінки досягнутого рівня розвитку економіки і соціальної сфери та з урахуванням впливу зовнішніх політичних, економічних та інших факторів і очікуваних тенденцій зміни впливу цих факторів у перспективі.

Показники прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку є орієнтиром для розроблення суб'єктами органами державної влади прогнозів, чи планів, та інших документів для ефективного регулювання економічної та соціальної сфери в державі.

З урахуванням європейського вектору розвитку нашої держави слід зупинитися на основному нормативному акті, який покликаний забезпечити адаптацію національного законодавства до норм Європейського Союзу, що також стосується в частині соціальної безпеки – це Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18.03.2004. Так як, загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу визначає механізм досягнення Україною відповідності третьому Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства в Європейському Союзі. Цей механізм включає адаптацію законодавства, утворення відповідних інституцій та інші додаткові заходи, необхідні для ефективного правотворення та правозастосування. Метою адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу є досягнення відповідності правової системи України *acquis communautaire* з урахуванням

критеріїв, що висувуються Європейським Союзом (ЄС) до держав, які мають намір вступити до нього.

Адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що в свою чергу є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики¹.

Наступний акт який має важливе значення для нашої держави по регулюванні як соціальної безпеки так і національної безпеки в країні є Угода про асоціацію між Україною і ЄС від 27.06.2014. Даним нормативним актом було встановлено, що для України необхідно впроваджувати політичні, соціально-економічні, правові та інституційні реформи з метою ефективного виконання цієї Угоди та будучи відданими рішучій підтримці цих реформ в країні.

Так, дана угода посиляється на Йоганнесбурзький план виконання рішень зі сталого розвитку 2002 року та узгоджені на міжнародному рівні політичні програми у сферах зайнятості та соціальної політики, зокрема на Програму гідної праці Міжнародної організації праці та Міністерську декларацію Економічної і Соціальної Ради ООН щодо забезпечення повної зайнятості та гідної праці 2006 року. Сторони підтверджують свою прихильність стосовно сприяння розвитку міжнародної торгівлі таким чином, щоб сприяти досягненню мети сталого розвитку Із цією метою Сторони визнають важливість якнайповнішого врахування економічних, соціальних та екологічних інтересів не тільки свого відповідного населення, а й прийдешніх поколінь і гарантують, що економічний розвиток, екологічна та соціальна політика підтримується спільно. Даний акт, ще раз, підтверджує на скільки важливе забезпечення правового регулювання соціальної сфери в світ. Необхідно також зазначити на тому, що за цією Угодою, Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та

¹ Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 // Відомості Верховної Ради України. 2004. №29. Ст.367.

здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації¹.

Угода про асоціацію між Україною і ЄС визначає стратегічні орієнтири для проведення системних політичних і соціально-економічних реформ в Україні, широкомасштабної адаптації законодавства України до норм і правил ЄС. Україна забезпечуватиме поступову конвергенцію у сфері соціальної політики та розвиватиме взаємодію у рамках Спільної політики ЄС для посилення спроможностей соціального сектору, а також підтримання міжнародної безпеки і стабільності.

Якщо взяти до уваги рішення Стратегія національної безпеки України від 12.02.2007 р. В якій зазначено, де в пункті 4.9 зазначено основним змістом забезпечення економічної безпеки і проведення економічних реформ є створення умов для подолання бідності і надмірного майнового розшарування в суспільстві, наближення соціальних стандартів до рівня держав Центральної і Східної Європи - членів ЄС, досягнення економічних критеріїв, необхідних для набуття Україною членства в ЄС². То вданому випадку спостерігаємо, що дані елементи являються не складовими економічної безпеки а саме складовими соціальної безпеки, так як кожен з них можна охарактеризувати як соціальну складову.

Якщо взяти до уваги думку О.П. Ковалю, який зазначає, що альтернативному розумінні під соціальною безпекою ми маємо на увазі відсутність загроз національній безпеці з боку власних громадян, такими загрозами слід вважати наявні та потенційно можливі явища і чинники, що створюють небезпеку життєво важливим національним інтересам України. При цьому національні інтереси - життєво важливі матеріальні, інтелектуальні і духовні

¹ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014, ратифікована 16.09.2014. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 01.05.2018).

² Стратегія національної безпеки України: Указ Президента України від 12.02.2007 №105 // Офіційний вісник України. 2007. №11. Ст.389.

цінності українського народу як носія суверенітету і єдиного джерела влади в Україні, визначальні потреби суспільства і держави, реалізація яких гарантує державний суверенітет України та її прогресивний розвиток.

Згідно зі статтею 7 Закону, загрозами національним інтересам і національній безпеці України у соціальній та гуманітарній сферах вважаються:

- невідповідність програм реформування економіки країни і результатів їх здійснення визначеним соціальним пріоритетам;

- неефективність державної політики щодо підвищення трудових доходів громадян, подолання бідності та збалансування продуктивної зайнятості працездатного населення;

- криза системи охорони здоров'я і соціального захисту населення і, як наслідок, небезпечне погіршення стану здоров'я населення; поширення наркоманії, алкоголізму, соціальних хвороб;

- загострення демографічної кризи;

- зниження можливостей здобуття якісної освіти представниками бідних прошарків суспільства;

- прояви моральної та духовної деградації суспільства;

- зростання дитячої та підліткової бездоглядності, безпритульності, бродяжництва.

Як видно з наведеного переліку, загрози (або те, що за них видається) цілком відповідають сутності та наповненню соціальної та гуманітарної безпеки в традиційному розумінні¹.

Таким чином ми спостерігаємо, що всі елементи економічної безпеки, які визначені в Стратегія національної безпеки України слід віднести до соціальної безпеки.

Так з даного приводу І.С. Сахарук слушно зауважує, що зміст соціальної безпеки означає соціальну захищеність людини і суспільства, створення умов для ефективної реалізації соціальних

¹ Соціальна безпека: сутність та вимір. Вказана праця. С.27.

прав з метою покращення якості життя, забезпечення його гідного рівня¹.

Загалом підсумовуючи вище викладене слід сказати, що закріплення на законодавчому рівні поняття «соціальна безпека» не знайшло свого місця, що в результаті спричинює різні доктринальні підходи до його розуміння, однак регламентує правові механізми встановлення соціальної безпеки, зокрема, визначаючи зміст та гарантії реалізації соціальних прав людини і громадянина.

Якщо взяти до уваги і Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» визначає чотири основні вектори розвитку нашої країни, серед яких названо відповідальність і соціальну справедливість, безпеку держави, бізнесу та громадян. Солідарні з думкою Н.Д. Гетьманцевою, яка наголошує на тому, що потрібно додати ще одну складову цієї програми: «Соціальна безпека людини - праці», яка б включала наступні складові: безпеку праці; «безпеку відпочинку, що передбачало б створення умов, які б забезпечували відновлення робочої сили, безпеку рекреаційного, культурного, спортивного та короткотермінового відпочинку; безпеку здоров'я включаючи при цьому безпеку дитячого здоров'я, безпеку материнства, безпеку здоров'я людей похилого віку, безпеку здоров'я чоловіків», забезпечення без будь-якої дискримінації справедливої винагороди за працю, встановлення мінімального рівня заробітної плати, досить високого для забезпечення гідного рівня життя; забезпечення належними заходами щодо відновлення працездатності осіб з розумовими чи фізичними вадами. В результаті, автор приходить до висновку, що такі заходи повинні включати надання лікування та технічних пристосувань, освіти, професійну та соціальну орієнтації, навчання та пільги при працевлаштуванні, а також надання інших видів необхідної

¹ Сахарук І.С. Концепція гідної праці як складова соціальної безпеки // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, Київ: Принт-Сервіс, 2017. С.28.

допомоги, створення соціальних умов, в яких непрацездатні особи не піддавалися б дискримінації через свої вади; соціальна безпека працівників мігрантів та членів їх сімей. Як бачимо, реалізація вказаних завдань неможлива без соціальної безпеки. Окрім того, в основу формування змісту поняття «соціальна безпека» необхідно ставити перш за все соціальні інтереси. Отже, соціальна безпека це природна потреба людини, яка необхідна для задоволення мети її життєдіяльності, яка виникає на основі відносин, які виникають між людиною, суспільством і державою та характеризуються довірою, партнерством, справедливістю і моральністю, відсутністю у сторін агресивних і зловмисних намірів¹.

Так з нашої точки зору, доцільно зауважити на тому, що існує ще один елемент соціальної безпеки який лежить по суті в основі безпеки праці є збереження трудового потенціалу. Також, згідно Закону України «Про основи національної безпеки» є збереження трудового потенціалу то там також зазначено про важливість прогнозування та забезпечення трудового потенціалу

Якщо, взяти до уваги Концепцію Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року², то можна прослідкувати, що збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни. Це зумовлено значними обсягами трудової міграції працездатного населення за межі України.

Основними причинами, які визначені в даній концепції висвітлені такі: - демографічна криза, зокрема високий рівень передчасної смертності населення та критично низький рівень

¹ Гетьманцева Н.Д. Соціальна безпека як складова соціальної політики держави // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С.14.

² Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р.: розпорядження Кабінету Міністрів України 22.07.2009 р. №851-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show> (дата звернення: 01.05.2018).

народжуваності; - невідповідність якості робочої сили потребам сучасного ринку праці; - занижена ціна робочої сили, яка сформувала низький рівень доходів населення; - диспропорції в розмірах заробітної плати, що обумовило надмірну диференціацію доходів працюючого населення і знизило мотивацію до високопродуктивної праці; - трудова міграція кваліфікованої робочої сили за кордон; - порушення трудових прав працівників, недоліки в системі охорони праці; - наявність нерегламентованої зайнятості населення; - недостатній розвиток соціального діалогу.

Отже, основними перчинами, які породжують дане явище, являються складові соціальної безпеки. Тому можна, говорити в тому ключі, що збереження трудового потенціалу є першочерговим завданням соціальної безпеки.

Якщо взяти до уваги навіть Державну стратегію регіонального розвитку на період до 2020 року яка спрямована на визначення завдань та інструментів для розв'язання соціальних проблем, підвищення рівня економічного потенціалу територій, продуктивності їх економіки, прибутковості бізнесу та доходів населення і, як наслідок, створення умов для загального підвищення соціальних стандартів, якості життя та розвитку бізнес-середовища. Однак така взаємозалежність потребує визначення та запровадження дієвого фіскального механізму та механізму перерозподілу, в іншому разі існує реальна загроза надмірної поляризації та зростання диспропорцій між економічно розвинутими містами та рештою території країни¹. Без збереження трудового потенціалу неможливо забезпечити регіональний розвиток держави, що ще раз підтверджує його вагомість.

Отже, система правого регулювання соціальної безпеки досить розгалужена, умовно її можна поділити на два рівні, це міжнародний, який включає в себе міжнародні акти та договори і

¹ Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.08.2014 №385. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3852014%D0%BF> (дата звернення: 01.05.2018).

національний рівень який складається із законів та підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють мені елементи соціальної безпеки. Тому необхідністю виступає створення нового нормативно-правового акту який об'єднає всі ключові складові соціальної безпеки і дасть правильне уявлення про підхід до правового регулювання соціальної безпеки і забезпечення соціальної політики в цілому. Трудовий потенціал являється одним із ключових елементів, що до забезпечення соціальної безпеки і впровадження належної соціальної політики в державі.

РОЗДІЛ 2. ПРАВОВІ ТА ІДЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

2.1. Вектори ідеологічних змін в сучасному трудовому праві

Останніми роками все частіше підіймається питання про необхідність перегляду ідеологічних основ трудового права, оскільки в чинному трудовому законодавстві закладена ще застаріла радянська ідеологія, яка вже не відповідає вимогам сучасності, при цьому відсутність чітко розробленої системи ідеологічних поглядів на подальший розвиток трудового права спричиняє певні труднощі і в прийнятті взаємоузгоджених нових правових норм на території нашої держави. Це питання вже ґрунтовно розглядалося в нашій сумісній роботі із В.І. Щербиною «Ідеологічні основи сучасного трудового права» у 2016 році¹.

Разом із тим, проблематика залишається актуальною, а час ставить нові завдання та підіймає нові питання. Окрім того, в авторському монографічному дослідженні не підіймалося безпосередньо питання визначення векторів, в яких змінюється ідеологія трудового права, оскільки монографія є за своєю суттю базовим фундаментальним обґрунтуванням необхідності приділення уваги питанню формуванню нової ідеологічної системи сучасного трудового права та розкриттям сучасних ідеологічних засад трудового права.

Питанню правової ідеології, суспільної ідеології та ідеології трудового права останнім часом приділяють увагу все більше вчених, зокрема, А.В. Андрушко, В.П. Бех, С.І. Бичков, С.В. Вишневецька, Г.П. Дашутін, О.І. Кисельова, Н.О. Мельничук, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Не применшуючи значущості наявних наукових досліджень, все ж слід вказати на глибину існуючої прогалини щодо формування ідеологічних основ

¹ Іншин М.І., Щербина В.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Х.: Діса плюс, 2016. 328 с.

трудового права, а відповідно і потребу у подальших наукових розвідках з цього напрямку.

Звісно, що ідеологія, як система поглядів та ідей, які характеризують певну сукупність відносин, має багато векторів, які водночас мають не суперечити один одному, а взаємно доповнювати. Однак, вичленити ці вектори з достатньою чіткістю та всеохоплююче є досить складним завданням, оскільки саме поняття «ідеологія трудового права» відображає складний багатогранний процес, який відбувається не одномоментно, а формується протягом певного історичного періоду під впливом різних суспільних, економічних, політичних факторів.

Сьогодні цілком справедливим є порушення питання про ідеологічні основи трудового права. Так, О.І. Кисельова вказує на те, що застарілі норми чинного КЗпП не справляються з регулюванням сучасних трудових відносин, свідченням чому є численні порушення прав працівників на практиці. При цьому вчена відмічає, що трудове право України мало особливу історію формування, і, зважаючи на неї, можна говорити про появу специфічної ідеології в рамках цієї галузі, саме тому вона вважає, що «дану ідеологію необхідно розглянути, щоб з'ясувати, у якому напрямку необхідно будувати нову дієву концепцію трудового права України»¹. Вчена вважає, що ідеологія представляє собою реалізацію певних ідей та принципів. Адже, з її точки зору, «думка науковців, наприклад, може бути іншою, більш прогресивною, проте, вона аж ніяк не впливатиме на фактичне становище трудових відносин, якщо законодавець не вирішить нею скористатися при прийнятті нормативно-правових актів. Саме тому, іншими словами, ідеологією трудового права необхідно вважати ті ідеї та погляди, які безпосередньо впливають із

¹ Кисельова О.І., Семенова А.В. Сучасна ідеологія трудового права України // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. 2014. №4. Т.27 (66). С.61.

чинного на певний момент законодавства»¹. Відтак, О.І. Кисельова пропонує розрізнити між собою ідеологію та концепцію за критерієм реалізації: «ідеологія трудового права є вже реалізованими у законодавстві поглядами на трудові відносини, а концепція є більш загальним і скоріше теоретичним поняттям. Так, нова концепція трудового права у майбутньому сприятиме формуванню нової ідеології в цій галузі»².

С.В. Вишневецька теж наголошує на необхідності визначення нової теорії трудового права, вводячи в обіг поняття «парадигма трудового права»: «при цьому під парадигмою розуміють вихідну концептуальну схему, модель постановки проблем і їх вирішення, методів дослідження, пануючих протягом певного історичного періоду, теорію, втілену в системі понять, які виражають істотні риси дійсності. У сучасних умовах розвитку суспільства не можна соціальне призначення трудового права зводити лише до захисту інтересів працівника [як це було за радянської ідеології, коли право працівника на працю було і його обов'язком – *уточнення автора, М.І.*]. Тим більше, що баланс прав і законних інтересів працівника і роботодавця проголошено одним із основних загально визначених принципів міжнародного трудового права. Парадигма трудового права і його ідеологія тісно пов'язані, ідеологія лежить в основі формування парадигми, справляє вирішальний вплив на зміст теорії трудового права, в основі якої лежить світоглядна позиція дослідження. Отже, корінні зміни соціально-політичної системи суспільства позначились переломним періодом у науці трудового права. Тому необхідна теоретична основа, яка б відповідала вимогам сьогодення. Для пострадянської науки трудового права актуальним практичним завданням є розробка нової теорії

¹ Кисельова О.І., Семенова А.В. Сучасна ідеологія трудового права України // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. 2014. №4. Т.27 (66). С.62.

² Там само. С.62.

трудового права на основі аналізу й узагальнення наукових концепцій»¹.

При цьому дослідниця вірно підкреслює і існуючу сьогодні проблему щодо формування теорії трудового права: «Відсутність глибоких теоретичних знань значно ускладнює процедуру вичленення сутнісних, головних сторін досліджуваного з другорядних, випадкових ознак, а також визначення ознак, які дозволяють відрізнити дані явища від інших, тісно з ними пов'язаних. При цьому визначальним, на її думку, є теоретико-понятійний апарат, тобто необхідно виходити з предмета дослідження, адже метод правильно спрямовує нашу думку лише в тому разі, коли він узгоджується з природою самого предмета дослідження. Предмет дослідження науки трудового права має свою специфіку, у той час як у науці трудового права немає якихось абсолютно своїх методів дослідження. Пізнання трудових відносин забезпечується дослідженням їх зв'язку з іншими суспільними явищами, у зв'язку з розвитком суспільства в цілому, з урахуванням особливостей виникнення і розвитку самих цих відносин. Розвиток науки відкриває нові закономірності предмета дослідження, примножується багаж науки, що викликає пошуки нових прийомів і способів дослідження. Тому необхідно узагальнити, звести в єдину систему такі зв'язки, властивості й відносини предмета, які є необхідними, істотними, усталеними і такими, що повторюються і складають певну об'єктивну закономірність. Тільки тоді можливе категоріальне та системне визначення трудового права, цілісність теоретичних положень його науки, яку складають особливі емпіричні судження, що відрізняються від усіх інших суджень систематичністю і глибиною»².

Як бачимо, вчені застосовують різні поняття: «теорія», «ідеологія», «концепція», «парадигма», «доктрина» трудового

¹ Вишневецька С.В. Теоретико-методологічний аспект науки трудового права // Актуальні проблеми держави і права. 2009. Випуск 46. С.62.

² Там само. С. 66.

права. Різноманітність застосовуваних термінів вже сама по собі свідчить про наявність певної прогалини, яку намагаються заповнити відповідними науковими розвідками. Вважаємо, що всі вказані терміни цілком можуть бути вживаними в доктрині трудового права, оскільки за своєю суттю відображають різні сторони чи різну глибину трудового права. Так, якщо погодитися із О.І. Кисельовою, що «ідеологія трудового права є вже реалізованими у законодавстві поглядами на трудові відносини, а концепція є більш загальним і скоріше теоретичним поняттям», тоді теорія трудового права є сукупністю глибоко обґрунтованих емпіричних суджень, що описують та характеризують систематичні, істотні та закономірні зв'язки, які виникають щодо предмета трудового права, а також за допомогою яких здійснюється пошук відповідних закономірностей та обґрунтовуються відповідні концепції. Відтак, ідеологія трудового права є «духом» трудового права, його ментальністю, яка вже втілена в законодавстві і яку можна наявно вичленити, ознайомившись із нормами законів. Концепція, як і ідеологія, більше окреслює внутрішню сутність та напрямки подальшого руху розвитку трудового права. Теорія, як і парадигма, є вже емпіричними, матеріально вираженими в сукупності певних взаємопов'язаних та обґрунтованих понять, систем, структур, тобто це є наукове знання трудового права. Отже, всі вказані терміни нерозривно пов'язані між собою, характеризуючи трудове право в цілому. Зрозуміло, що ідеологія трудового права «задає» рух всьому трудовому праву: як правовим нормам, так і науці.

В нашому у співавторстві із В.І. Щербиною монографічному дослідженні ми доходимо висновку, що ідеологія трудового права – це система консолідуючих ідей та поглядів, які оформлені у певну цілісну теоретичну концепцію (доктрину), що виражає ідейно-ціннісні основи суспільного устрою, передбачає можливість розробки ефективних алгоритмів соціальної діяльності суб'єктів

трудового права, реалізується у суспільне життя через дію норм трудового права та претендує на реальне керівництво до дії¹.

Якщо звернутися до терміну «певна цілісна теоретична концепція, що виражає ідейно-ціннісні основи суспільного устрою», то маємо підкреслити, що ідеологія в окремій сфері суспільних відносин невіддільна від ідеології, яка пропагується в суспільстві в-цілому. У разі, якщо ідеологія окремої сфери суспільних відносин «відстає» чи не відповідає ідеології суспільства, то виникають суспільні конфлікти, зростають випадки порушення прав та невиконання обов'язків як підсвідомий бунт проти наявної неузгодженості декларованого та реального. Так само відбувається і коли ідеологія є нав'язаною зверху, коли вона сама по собі не є властивою цій епосі, цьому народу чи нації, але її відверто впроваджують силоміць чи різними маніпулюваннями. Окрім того, певна сфера суспільних відносин, де всі відносини між собою є взаємно обумовленими та здійснюють прямий чи опосередкований вагомий вплив одні на одних, можуть мати внутрішню різну ідеологію через соціально-політичні, економічні через історичні фактори, що також призводить до конфліктів усередині галузі, гальмування її розвитку. Саме це відбувається сьогодні і в трудовому праві: законодавчі норми дуже різняться за ідеологією між собою. Так, основний закон (КЗпП) сформований за радянської ідеології; частина законів є результатом прийняття в часи набуття незалежності та переходу від адміністративно-командної економіки до ринкової, що відображає відповідне ставлення до праці, працівника та роботодавця; інша частина законів є результатом прискореного процесу європеїзації національного законодавства, де в основу ідеології закладено антидискримінаційні рухи, гендерна рівність, постійна боротьба за введення в правове поле якомога більшої кількості відносин, які виникають з приводу праці.

¹ Іншин М.І., Щербина В.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Х.: Діса плюс, 2016. 328 с. С.166.

Суттєвий вплив суспільної ідеології на формування законодавства сьогодні можна спостерігати в тій запеклій боротьбі, яка виникла з приводу введення в проект Трудового кодексу понять «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація», на яких гостро наполягали експерти з Європи. Натомість в Україні ряд організацій цілком справедливо виступили проти цих термінів в законодавстві, оскільки поступове введення їх в національне законодавство, по суті, є створенням підґрунтя для легалізації одностатевих шлюбів та так званих партнерств.

Однак, як свідчить опитування, проведене групою «Рейтинг» у червні 2016 року, 84% українців висловлюються проти легалізації одностатевих партнерств і виступають за їх заборону та суттєве обмеження пропаганди одностатевих відносин. Згідно іншого дослідження, «в Україні сьогодні менше 1 мільйона людей, які відверто вдаються до гомосексуалізму — це становить близько 2,5% населення. Згідно з соціальними опитуваннями, 80% українців проти легалізації одностатевих шлюбів. Тож виникає справедливе запитання: чому 2,5% людей мають нав'язувати через пропаганду, освіту й культуру такі погляди, яких більшість не підтримує?»¹. Як бачимо, здавалося б, проблема, яка зовсім не стосується трудових відносин, але з наведеного зрозуміло, що від того, яку ідеологію пропагує суспільство, таку ідеологію буде закладено і в законодавство; і це ж відобразиться на принципах трудового права, відповідно формуючи нову теорію. Так, наприклад, в проекті ТК закладено компромісне рішення щодо піднятої гострої проблеми: замість понять «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація» (на введенні в ТК яких особливо наполягав Президент України через суворі вимоги з ЄС до застосування саме цих термінів) було вирішено заборонити дискримінацію будь-якої форми за будь-якою ознакою. Супротив національного законодавця до введення даного терміну свідчить про те, що в Україні, попри постійне нав'язування

¹ Ніякого гендеру в трудовому законодавстві. URL: <http://credo.pro/2017/03/175827> (дата звернення: 07.05.2018).

ЗМІ думок про засилля розпусти в нашій державі, все ж національна ідеологія є ідеологією традиційних статевих відносин, що відповідним позитивним чином позначається і на формуванні трудового законодавства.

Отже, на даному прикладі бачимо, по-перше, вплив суспільної ідеології на формування ідеологічних основ сучасного трудового права, а по-друге, з даного прикладу дізнаємося про те, що векторів, в яких «спрацьовує» ідеологічна складова може бути стільки, скільки питань врегульовує трудове законодавство.

Так, О.І. Кисельова, аналізуючи ідеологію трудового законодавства, вірно звертає увагу на найпершу підвалину трудового права – це визначення права на працю. Вчена відмічає, що «основне положення Конституції щодо врегулювання сфери трудових відносин ґрунтується на тому, що праця повинна забезпечувати життєві потреби кожної окремої людини. Таким чином, працю можна розглянути як засіб отримання матеріальних ресурсів для забезпечення своєї життєдіяльності, задоволення своїх культурних потреб та розвитку своєї особистості»¹.

В той же час, «положенню Конституції України суперечать положення чинного Кодексу законів про працю, які і досі несуть в собі пережитки марксистсько-ленінської ідеології»². Тому вчена вірно підкреслює, що «наявність у чинному трудовому законодавстві України положення про «перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини» абсолютно неприпустима. Перш за все через те, що воно фактично суперечить основним положенням Конституції України. Адже виходить, що право кожної людини на працю, для задоволення своїх потреб, перетворюється на обов'язок кожного,

¹ Кисельова О.І., Семенова А.В. Сучасна ідеологія трудового права України // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. 2014. №4. Т.27 (66). С.64.

² Там само. С.65.

здля блага суспільства»¹. Тому О.І. Кисельова наполягає на тому, що «в рамках сучасної трудової ідеології все-таки доцільніше розглядати працю як засіб, а не як потребу»².

Друге, на що звертає увагу вчена, це те, що «чинне трудове законодавство характеризується всебічним захистом прав працівників та наданням їм переваги відносно прав роботодавця, які у такій ситуації відходять на другий план. Така позиція була виправдана у радянські часи, коли, фактично, єдиним роботодавцем була держава. Але, на сьогоднішній день, трудові відносини поступово змістились у площину приватного права. Відтепер в ролі роботодавців можуть виступати і приватні підприємства, і навіть фізичні особи-підприємці. Тож розглядаючи трудові відносини, було б доцільно вести мову про рівність сторін, що є характерним принципом приватного права»³.

Однак дослідниця відзначає, що багато дослідників виступають проти рівності сторін в трудових відносинах, на що вчена реагує наступним чином: «в такому разі трудове законодавство можна розглядати і з протилежної точки зору: з якої розглядали дореволюційне трудове законодавство радянські вчені на початку ХХ століття, тобто, що воно є лише засобом утихомирення робочого класу, наданням йому певних гарантій задля подальшої його експлуатації. Спостерігаючи за рівнем життя населення у нашій країні, така концепція здається доволі правдоподібною. Адже, незважаючи на велику кількість прав та гарантій у трудовому законодавстві, на практиці, становище працівників є не надто втішним». Тому, доцільно застосовувати підхід, згідно якого сторони є рівноправними: «слід розглядати сторони трудових відносин рівноправними між собою, не надаючи при цьому суттєвих переваг одній з них. У законодавстві мають бути чітко

¹ Кисельова О.І., Семенова А.В. Сучасна ідеологія трудового права України // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. 2014. №4. Т.27 (66). С.65.

² Там само. С.65.

³ Там само. С.66.

визначені не лише права працівників, але і права їхніх роботодавців»¹.

Щодо цієї ідеологічної засади, слід відзначити, що тісно із засадою рівноправності сторін в трудових відносинах пов'язана і така ідеологічна основа сучасного трудового права як «забезпечення нормами трудового законодавства балансу інтересів працівників та роботодавців», на якій в тій чи іншій мірі вже неодноразово наголошували науковці.

Наприклад, Н.О.Мельничук ще в 2010 році наголошувала на необхідності «збалансування інтересів працівників та роботодавців», вказуючи, що «забезпечення договірного регулювання трудових відносин має здійснюватися законодавцем на засаді збалансування інтересів сторін трудових відносин, який за своїм змістом відображає об'єктивну відповідність засадам договірного регулювання правових приписів трудового законодавства, що забезпечується шляхом усунення у ньому дискримінаційного чи іншого шкідливого дисбалансу у правах і обов'язках сторін та у їх правовому статусі, якщо інше не обумовлено особливістю правового статусу окремих категорій працівників та необхідністю їхнього підвищеного захисту»². Варто відмітити, що теорія трудового права вже «підхопила» вказану проблему і направила свої зусилля на її вирішення. Так, А.В.Андрушко здійснила глибоке ґрунтовне вивчення того яким чином можна забезпечити відповідний баланс інтересів, пішовши шляхом зонайпершого розкриття сутності «балансу інтересів» і дійшла висновку, що «баланс інтересів» представляє собою такий правовий зв'язок, коли інтересу однієї сторони кореспондує (відповідає або протистоїть) інтерес другої сторони, а

¹ Кисельова О.І., Семенова А.В. Сучасна ідеологія трудового права України // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. 2014. №4. Т.27 (66). С.66.

² Мельничук Н.О. Збалансування інтересів сторін трудових відносин як засада забезпечення договірного регулювання таких відносин з боку держави // Часопис Київського університету права. 2010. №4. С.161.

урівноважують їх погоджувальні, примирно-посередницькі процедури.

При цьому баланс інтересів, за висловленням О.М.Ярошенка, не є самоціллю, він полягає у постійному вдосконаленні трудового законодавства, а за висловом А.В.Андрушко, «баланс інтересів» формує певну синергетичну модель трудової дійсності через відображення охоронних механізмів у конкретних нормах, які здатні протистояти чи адаптуватися до законодавства не лише з метою самозбереження, але й сприяють його подальшому розвитку»¹.

Цікаво відмітити, що цілком погоджуючись із сутністю та роллю забезпечення балансу інтересів в трудових відносинах, все ж маємо не погодитися із тим, що вказуючи на необхідність досягнення балансу інтересів між сторонами, А.В. Андрушко знову наполягає на пріоритеті прав та законних інтересів працівника. Саме в цих протиріччях і спостерігається сьогодні відсутність усталеної ідеології трудового права: з одного боку вчені та законодавець погоджуються з необхідністю відповідати вимогам часу та проголошують намір створити сучасне актуальне законодавство, здатне відображати запити даного історичного періоду, а з іншого – глибоко вкорінена ідеологія радянських часів, яка врешті решт здійснює вплив на подальші теоретичні розробки, викривляє ідеологічну сутність сучасного трудового права. Отже, ще один вектор ідеологічної зміни сучасного трудового права повинен торкнутися розуміння сторін трудових відносин як рівноправних, таких, що є взаємно залежними одна від одної, при цьому найперше завдання сучасного трудового права має будуватися на засадах віднаходження та забезпечення балансу між інтересами працівників і роботодавців на противагу існуючому сьогодні підходу про «пріоритет прав і інтересів працівників в трудовому праві», який призводить в Україні до того, що

¹ Андрушко А.В. «Баланс інтересів»: експлікація поняття в контексті трудового права // Університетські наукові записки. 2015. №1 (53). С.116.

роботодавці є певною мірою «задушеними» кількістю вимог і, намагаючись з них виплутатися, вдаються до численних порушень прав працівників, або просто уникають оформлення трудових відносин, задовольняючись укладенням цивільно-правових договорів.

О.І. Кисельова теж слушно наголошує на надмірній зарегульованості трудових відносин, яка на практиці спричиняє ще більше проблем, ставлячи роботодавців у невигідні умови та таким чином погіршуючи становище працівників. Як наслідок, О.І. Кисельова пропонує «рухатися в напрямку орієнтації трудового права не на детальну регламентацію прав та гарантій працівників, а на врегулювання, власне, трудових відносин. Для цього, перш за все, треба змінити сам погляд на працівника як на сторону таких відносин. Таким чином, його треба розглядати не як «живий засіб виробництва», а як громадянина, особистість, що вступає у трудові відносини, щоб реалізувати себе в певній сфері суспільної діяльності та отримати матеріальні ресурси для задоволення своїх потреб»¹. Саме в цьому, на нашу думку, і полягає ще один вектор зміни ідеології сучасного трудового права.

Окрім того, вчена пропонує застосовувати «принцип державного прикладу», коли праця на державній службі є престижною, високооплачуваною, відзначається наявністю високого рівня професіоналів, тобто держава має стати «зразковим роботодавцем»². Вважаємо, що ця пропозиція є передчасною сьогодні, оскільки потребує ідеологічної зміни не тільки в рамках трудового права, а взагалі змін в свідомості цілої нації, яка за останні 100 років вже звикла до державної служби як до «апарату, який працює за принципом «солдат спить, а служба йде»».

На жаль, обсяг наукової розвідки обмежений, а тому залишилися поза увагою інші вектори ідеологічних змін сучасного

¹ Кисельова О.І., Семенова А.В. Сучасна ідеологія трудового права України // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. 2014. №4. Т.27 (66). С.67.

² Там само. С.68.

трудового права (такі як наприклад, ідеологія відповідальності в сучасному трудовому праві), що становитиме предмет авторського наукового дослідження в майбутньому. Наразі ж, підсумовуючи, зазначимо наступне: сучасне трудове право гостро потребує розробки та впровадження нових сучасних ідеологічних основ. Напрямок, в яких має відбуватися така зміна, дуже багато. В межах даної розвідки маємо наголосити на необхідності: по-перше, збереження самобутності народу та суспільних цінностей в тому числі і в трудовому законодавстві, як це зроблено було в березні 2017 року під час опрацювання питання введення в ТК понять «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація»; по-друге, зміни відношення до праці як до засобу задоволення потреби людини, а не як до життєвої потреби людини на благо суспільства; по-третє, зміни відношення до працівника як до особистості, яка повинна мати можливість реалізувати себе в трудових відносинах; по-четверте, зміни по відношенню до визначення безумовного пріоритету прав та інтересів працівників перед роботодавцями на користь збалансування інтересів сторін трудових відносин шляхом введення відповідних примирно-посередницьких та погоджувальних процедур; по-п'яте, зменшення зарегульованості трудових відносин на користь їхнього більш якісного розвитку та ефективності.

2.2. Принцип гуманізму як основа розвитку трудового потенціалу

Історії відома лише одна істота, яка власним самовдосконаленням здатна покращувати світ. Саме людське життя вважається всім цивілізованим світом непорушним благом, найвеличнішою гуманістичною цінністю. Проте досвід свідчить, що так буває не завжди: людина може зазнавати страждань без справедливих на те причин, будь-то негативне ставлення,

приниження з боку іншої особи, колективу, суспільства, чи навіть держави або ж її власної сім'ї. Ідея гуманізму навпаки утверджує непорушність людської гідності в системі соціальних зв'язків.

Гуманізм пройшов довгий шлях історичного самоствердження, перш ніж стати ключовою ідеологічною концепцією у правових систем світових держав. Маловідомо, що одним з перших філософів, хто вказав на гуманну суть права та соціального порядку був Марк Туллій Цицерон. Мислитель справедливо зауважив: «...и в самом деле, где смогут существовать благородство, любовь к отечеству, чувство долга, желание служить ближнему или проявить благодарность ему? Ведь все это рождается оттого, что мы, по природе своей склонны любить людей, а это и есть основа права...»¹. На його думку, усі люди від природи рівні між собою, і в цьому криється найголовніший секрет соціальної регуляції та суть справедливості. Кожна людина заслуговує на гідне ставлення з боку інших, це зрозуміло хоча б тому, що вона людина, а не тварина. Гуманізм Цицерона апелює поняттями добропорядності, справедливості, дружби та обов'язку перед державою і суспільством, які витікають з людської природи, а не набуваються протягом життя.

Сьогодні можна однозначно стверджувати, що гуманізм вийшов за рамки класичної ідеології. Його можна розглядати, як історичне, правове, культурне явище, філософську теорію, *modus vivendi* або ж недосяжний ідеал – на сучасному етапі не існує єдиного підходу в термінологічному позначенні даного феномену. Власне термін «гуманізм» введено у науковий обіг німецьким педагогом Ф. Нітхаммером на початку XIX ст., та вперше його вжито у якості визначеного погляду на життя датським філософом Габріелем Сібберном (Gabriel Sibbern), в книзі «Про гуманізм» («Om humanisme», 1858). Відомо роль у розповсюдженні визначення «гуманізму» належала британському філософу-

¹ Цицерон Марк Туллій. Диалоги. Москва: Издательство «Наука», 1966. 224 с. С.105

прагматисту Ф. Шіллеру. На початку 20 століття він використав це слово у заголовку до своєї книги «Гуманізм: Філософські есе» («Humanism: Philosophical essays»¹) задля вираження власних поглядів на життя.

Етимологія слова «гуманізм» має інтернаціональне підґрунтя. В українську мову термін запозичено через російську і польську мови з німецької. Німецький “humanismus” походить від латинського “humanus” – «людяний», похідного від “homo” «людина, чоловік», пов’язаного з “humus” - «земля», а отже, первісне його значення - «земний»².

Існують щонайменше два підходи у розумінні гуманізму: широкий – як загальний ідейно-філософський світогляд та вузький – як науково-естетична течія епохи Ренесансу. Так, наприклад, укладачі «Нового енциклопедичного словника» розглядають гуманізм у двох площинах: як синонім Відродження – літературно-наукового руху, започаткованого в Італії у XIV столітті й охопившого головні країни Європи до XVI століття, який утверджував повноту особистого розвитку, вільного від обмежень середньовічної церкви та аскетичних вимог; а також як різновид філософського позитивізму³. Аналогічної точки зору дотримуються й укладачі «Нового тлумачного словника української мови»⁴.

У вузькому, філософському сенсі називає гуманізмом «етико-естетичну антропологію» М. Хайдеггер⁵. Широке тлумачення терміну представлено у «Радянському енциклопедичному

¹ Schiller, F. C. S. Humanism : philosophical essays. - London :MacMillan, 1903. 302 p.

² Етимологічний словник української мови в семи томах. Т.1 / під ред. О.С. Мельничук, І.К. Білодід, В.Т. Коломієць, О.Б. Ткаченко. Київ: Видавництво «Наукова думка», 1982. 632 с. С. 618-619.

³ Новый энциклопедический словарь под общ. редакцией почетного академика К.К. Арсеньева. Т.15. С.-Петербург. Типография Акционерного Общества «Брокаузъ-Ефронъ», 554 с. С.162-170.

⁴ Новий тлумачний словник української мови у трьох томах. Т.1 Укладачі: В. Яременко, О. Сліпушко. Київ: Видавництво «Аконіт», 2003. 927 с. С.493.

⁵ Хайдеггер М. Время и бытие: Статьи и выступления: Пер. с нем. М.: Республика, 1993. 447 с. С.51.

словнику», де гуманізм означає «визнання цінності людини як особистості, її права на вільний розвиток і вияв своїх здібностей, утвердження блага людини як критерію оцінки суспільних відносин»¹. В.Ж. Келле у «Філософському енциклопедичному словнику» пише про те, що «гуманізм широкому сенсі – історично-мінлива система світогляду, яка визнає цінність людини як особистості, а також її права на свободу, щастя, розвиток та вияв своїх здібностей; вважає благо людини критерієм оцінки соціальних інститутів, а принципи рівності, справедливості та людяності – бажаною нормою відносин між людьми»². Так само наповнює гуманізм соціальним змістом і С.А. Кузнецов, характеризуючи його як «основу людських взаємовідносин та громадської діяльності»³.

Уоррен Аллен Сміт (Warren Allen Smith) виділив сім видів гуманізму і дав їм детальну характеристику. До класифікації Сміта увійшли:

1) гуманізм – явище, що означає ставлення до людини та дослідження даного явища в гуманітарних дисциплінах (study of the humanities);

2) стародавній гуманізм – (системи філософії Арістотеля, Демокрита, Епікура, Лукреція, Перікла, Протагора або Сократа);

3) класичний гуманізм – поняття, що відноситься до стародавніх гуманістичних ідей періоду Ренесансу таких мислителів, як Бекон, Боккаччо, Еразм Роттердамський, Монтень, Мор та Петрарка;

4) теїстичний гуманізм – світоглядна діяльність християнських екзистенціалістів і сучасних теологів, які наполягають на необхідності людини працювати над своїм порятунком спільно з Богом;

¹ Советский энциклопедический словарь, под. ред. А.М. Прохорова. Издательство: М.: Советская Энциклопедия, изд.2-е, 1980-1983гг. С.167

² Философский энциклопедический словарь / Губский Е.Ф., Кораблева Г.В., Лутченко В.А. М.: Инфра-М, 1997. 576 с. С.153.

³ Современный толковый словарь русского языка / Гл. ред. С.А. Кузнецов. СПб.: «Норинт», 2004. 960 с. С.146.

5) атеїстичний гуманізм – філософія творчості Жан-Поля Сартра та ін.;

6) комуністичний гуманізм - явище, що охоплює погляди деяких марксистів, які вважають, що послідовним натуралістом і гуманістом був К.Маркс;

7) натуралістичний (чи науковий) гуманізм - еkleктичний набір переконань, утворених в сучасній науковій епосі, та сконцентрованих на вірі у вищу цінність і самовдосконалення людської особистості¹.

Саме науковий (секулярний) гуманізм за класифікацією Уоррена Аллена Сміта, розвинутий науковими вченнями дусі демократії та поваги до права людини дав початок такому явищу як правовий гуманізм. Серед українських та російських вчених вплив правового гуманізму на право досліджувався М.А. Мусаєвим, С.Г. Пепеляєвим, О.М. Тимохінін² Явища «правовий гуманізм» та «гуманізм в праві» не тотожні. Тлумачити термін правовий гуманізм можна як вид натуралістичного гуманізму, філософію гуманізації правових відносин та як діяльність з юридичного тлумачення робіт римського правознавства. В другому випадку правовий гуманізм слід відносити до класичного гуманізму за класифікацією У.А. Сміта.

¹ Who's Who in Hell: A Handbook and International Directory for Humanists, Freethinkers, Naturalists, Rationalists and Non-Theists / Comp. by Smith W.A. - N.Y., Barricade Books, 2000. 1264 p.

² Мусаєв М.А. Поняття розвитку права и правової гуманізм: вопросы теории // Юристь-Правоведь. 2010. №3. С.91-94.; Мусаєв М.А. Правової гуманізм и проблема правопонимания: эволюция представлений // Юристь-Правоведь. 2009. №4. С.10-12; Мусаєв М.А. Правової гуманізм в контексте современной глобализации: рационализация, универсализация и унификация права // Философия права. 2010. №2. С.30-33; Мусаєв М.А. Правової гуманізм как юридический феномен // Философия права. 2010. №3. С.91-94; Пепеляєв С.Г. Гуманізм як основна риса європейського права // Мультиверсум. Філософський альманах: Збірник наукових праць. Вип. 20. К.: Укр. центр духовної культури, 2001. С. 66-77; Тимохін О.М. Ліберальне тлумачення ідеї гуманізму в правничій доктрині// Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского Серия «Философия. Культурология. Политология. Социология». Том 22 (61). 2009. №2. С.29-37.

Приміром, Дуглас Дж. Ослер також виділяє щонайменше два підходи до розуміння сутності терміну «правовий гуманізм». В загальному розумінні воно набуло деякої самостійності від філософської науки, це, здебільшого, турботливе ставлення до людини, забезпечення для неї належного рівня життя. Другий підхід до розуміння гуманізму пов'язаний з інтелектуальною течією, метою якої було дослідження норм римського права з метою недопущення їх неправильного трактування на практиці. Гуманісти вважали, що римське право у «чистому вигляді» є найкращим правовим регулятором середньовічних суспільних відносин. І хоча, вплив діяльності правових гуманістів на право було незначним, існує думка, що саме вони стали творцями ідеї, що недотримання договору є підставою для звернення в суд для захисту порушених прав. Так чи інакше, автор вважає, що термін «правовий гуманізм» варто використовувати виключно в останньому значенні, бо він ототожнюється з окремим напрямком у дослідженні та вивченні римського правознавства¹.

В 1755 році німецький вчений Іоанн Фредерік Джаглер передав суть правового гуманізму, сформувавши наступне визначення: правовий гуманізм – це науковий напрямок у коментуванні римського права в тісному зв'язку з філософією, грецькою і латинською мовами, мистецтвом текстуальної критики, римської історії та літератури. Проте він використовує не словосполучення правовий гуманізм, а скоріше латинський синонім з минулих століть «*jurisprudentia elegantior*». Тому, під правовим гуманізмом треба розуміти дослідження римського правознавства, з використанням філологічного та історичного методів. Це спосіб дослідження античності; який відрізняється від сучасного прагматичного та неісторичного застосування права².

¹ Douglas O. Osler. The meaning of legal humanism. URL: http://www.giuri.unige.it/intro/dipist/digita/storiadir/docenti/savelli/osler_legal_humanism.pdf (дата звернення: 07.05.2018).

² Там само.

Вітчизняна наука розглядає правовий гуманізм інакше, здебільшого як феномен культурно-історичного розвитку європейської цивілізації. О.М. Тимохін, досліджуючи суть правового гуманізму, відзначив, що воно розкриває природу права як мистецтва, досконалість якого полягає у відповідності вимогам істинній природі тих речей, з якими воно має справу, тобто людям і державі¹. С.Г. Пепеляєв дає наступну дефініцію: «правовий гуманізм – це принцип юриспруденції, що пов’язаний із системою державного примусу та забезпечує виховання в кожній людині людяного, захищає її моральні якості, спрямований на реалізацію прав людини та виконання нею обов’язків у процесі суспільного життя»².

На нашу думку, ставити знак рівності між правовим гуманізмом та принципом юриспруденції недоцільно, тому що так втрачається значення правового гуманізму як історичного наукового дослідження норм римського права. Крім того, наведена автором дефініція більше схожа на визначенням принципу законності в праві.

Нам здається, що *правовий гуманізм* – світоглядно-наукова ідеологія, яка виникла в результаті вивчення норм римського права у Франції у 15-16 століттях та яка перенесла ідею свободи, честі та гідності особистості як абсолютну самостійну цінність з римського права у європейські правові системи. Тому, якщо для західної Європи правовий гуманізм був продуктом тривалої еволюції її культури, який створив необхідні духовні та інтелектуальні умови для виникнення сучасного права, то в Україні правовий гуманізм став результатом зовнішнього впливу.

Стрижневі ідеї гуманізму в сучасному праві на думку С.П. Погребняка сконцентровано у Гуманістичному маніфесті 2000.

¹ Тимохін О.М. Вказана праця. С.31.

² Пепеляєв С.Г. Європейський правовий гуманізм як чинник реформування кримінально-процесуального права України: дис. канд. юрид. наук: 12.00.12 / Національна академія внутрішніх справ України. К., 2005. С.16.

Це, насамперед, визнання гідності і незалежності особистості головною соціальною цінністю; максимізація свободи вибору людини; дотримання принципу, згідно з яким кожна людина заслуговує до себе людського ставлення; визнання інших загальнолюдських моральних стандартів, а саме: правдивості і додержання обіцянок, чесності і відвертості, доброзичливості і надійності, вірності і вдячності, неупередженості і справедливості, добросовісності і прагнення до співробітництва тощо; шанування таких чеснот як здатність до творчості, самостійного вибору, мислення і поведінки, прагнення до максимальної реалізації талантів і здібностей, одержаних людиною від природи, спрямованість на засвоєння раніше невідомих їй сфер діяльності; гармонійне поєднання етики і розуму; віра в те, що збільшення знань дозволяє людям бути мудрішими і людянішими, а моральні норми сприяють прогресові розуму; пошук злагоди при наявності суперечностей шляхом розумного діалогу¹.

Гуманізм пов'язаний з правом так само, як пов'язані право з мораллю, етичними переконаннями та релігією. Ось як висловився про гуманізм у праві В.В. Копейчиков: «гуманізм у праві – одна з найсуттєвіших, органічно властивих праву якостей... Саме такі соціальні цінності як свобода, рівність, справедливість становлять сутність гуманізму»².

Найперша в світі цивілізація, відома нам, виникла більш ніж 6 тисячоліть назад, в Стародавньому Єгипті. Там же і народились найперші, як вважають, у світі записи, висічені на пірамідах, присвячені загробному життю виключно єгипетських фараонів. З цих надписів починається історія першого в історії збірника релігійних текстів – Книги мертвих, яка наповнювалась протягом майже 625 років, з 2325 по 1700 рр. до н. е. В книзі описаний

¹ Погребняк С.П. Втілення принципу гуманізму в праві // Вісник академії правових наук України : Зб. наукових праць. 2007. №1. С.33-42 С.34.

² Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред) та ін.. К.: «Укр. енцикл.», 1998. Т.1: А-Г. 672 с. С.660.

уваний релігійний судовий процес, на якому померла особа мала сказати, чи заподіювала вона страждання людям.¹

Найпершому в історії людства зведенню законів – клинописному кодексу Урунімгіна (Урукагіні) – також відоме поняття соціальної справедливості, гуманізму й толерантності. Створений першим царем-реформатором в кінці 4 тисячоліття до н.е., кодекс захищав права бідних, сиріт та вдовиць, повертав старі порядки, засновані на справедливості, позбавляв жерців незаконно монополізованої ними влади та був спрямований на подолання корупції й скасування непосильних податків². Науковці А.В.Зайцев, В.Я.Лаптева, А.В.Порьяз вказують, що одне з положень указанного закону («І не посміє сильний образити вдовиць та сиріт») користувалось в Стародавньому Шумері такої популярності, що таблички з подібним надписом сучасні археологи й досі знаходять у різних куточках Межиріччя³. Це означає, що особливе ставлення до осіб підвищеного соціального ризику, були відомі в ті часи. Типово, що принцип гуманізму, хоч і не в повній мірі, але реалізований у найпершому кодексі законів історії людства.

Так, одним з найперших законодавчих документів, що утвердив ставлення до людини як до індивідуальності, яка володіє рівноцінним по відношенню до всіх без виключення інших осіб обсягом невідчужуваних природних прав, стала французька Декларація прав людини та громадянина 1789 року. Законом закріплено цінність людської гідності та повагу до будь-якої особистості через положення, що «люди народжуються і залишаються вільними і рівними у правах» (ст. 1⁴).

¹ Аннерс Э. История европейского права (пер. со швед.) / Ин-т Европы. М.: Наука, 1994. 397 с. С.23.

² Кечекьян С.Ф. Всеобщая история государства и права. Часть 1 Древний мир. Выпуск 1. Древний Восток и Древняя Греция: Учеб. для юрид. вузов. М.: Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1944. 211 с. С.71.

³ Зайцев А.В., Лаптева В.Я., Порьяз А.В. Мировая культура: Шумерское царство. Вавилон и Ассирия. Древний Египет. М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2000. 447 с.

⁴ Декларация прав человека и гражданина 1789 г. URL: Режим доступа: <http://1789-fr.ru/declaration.html> (дата звернення: 07.05.2018).

Друга Світова війна стала тією необхідною умовою, яка змусила гуманізм розкритися через концепцію людської гідності та стати центральною ідеєю в позитивному праві більшості країн. Гідність особистості це – «невід’ємна властивість людини як вищої соціальної цінності, складник основи визнання і затвердження усіх її прав та свобод. Вона дана людині незалежно від того, як саме оточення оцінює її»¹ - така думка про гідність особистості наявна в юридичній доктрині. На міжнародному законодавчому рівні ідея знайшла своє закріплення спочатку у Статуті ООН, а потім у Міжнародному Біллі про права людини. Характерно, що ціллю, викладеною в преамбулі Статуту Організації Об’єднаних Націй і Статуту Міжнародного Суду від 26 червня 1945 року, є «утвердження віри в основні права людини, в гідність та цінність людської особистості»².

Не інакше як у преамбулі до Загальної декларації прав людини зазначено: «...визнання гідності, яка властива всім членам людської сім’ї, і рівних та невід’ємних їх прав є основою свободи, справедливості та загального миру...»³. Ідея гідності особистості є стрижневою в даному міжнародному акті, вона розглядається як невід’ємна властивість усіх від народження людей, як необхідна передумова для її вільного розвитку та соціального захисту, як даність, що виключає нелюдське, принизливе поведження з будь-якою без виключення особою. В.В. Невінський висловив думку, що Загальна декларація «вказує на морально-правову самозначущість окремо гідності та окремо його прав»⁴.

¹ Палад’єв М.А. Право на честь і гідність: Конституція Російської Федерації і міжнародні стандарти // Юридичний аналітичний журнал. 2006. №1(15). С. 57-64.

² Статут Міжнародного Суду від 26 червня 1945 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010/page (дата звернення: 07.05.2018).

³ Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 07.05.2018).

⁴ Невинский В.В. Правовой статус личности: сравнительно- правовой анализ конституции рф и всеобщей декларации прав человека // Российский юридический журнал. 2009. Т.65. №5. С.75-82. С.81.

Головна цінність Загальної декларації прав людини полягає в тому, що вперше на законодавчому рівні закріплено беззаперечний характер та абсолютну цінність прав людини. Ось як з цього приводу висловила Е. Скочковська: «... декларація відмовляється від позитивістського мислення про те, що людина повинна мати такі права, що визначаються в державній правовій системі...»¹. На думку Б.А. Сафарова, значення Загальної декларації розкривається в наступних аспектах:

- це універсальний каталог прав та свобод людини, який повинен постійно розширюватись та доповнюватись у майбутньому й не підлягає обмеженню;

- це втілення на міждержавному рівні прав, які повинні належати кожній особі. Їх повинні брати до уваги всі держави та відповідним способом проводити забезпечувальні заходи;

- це першооснова стандартизації в області прав людини, передумова для єдиного розуміння прав людини в державах з різними політичними системами².

Варто погодитись з професором О.І. Тиуновим, що конституції багатьох держав, прийнятих після закінчення Другої світової війни, відчули суттєвий вплив формулювань та вимог Загальної декларації³. Не сумніваються у вагомому впливі на посилення поваги до прав людини і О.В. Гришук та А.І. Гелеш. «Людська гідність – зауважують вони – стала однією з центральних категорій міжнародних правових актів власне через її закріплення у Загальній

¹ Скочковская Э. Защита прав человека в рамках ООН // ООН-новская система защиты прав человека. М. Бал-Новак. Варшава, 1997. 98 с. С.8.

² Сафаров Б.А. Всеобщая декларация прав человека как основополагающий документ международной стандартизации прав человека // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. 2013 №2 (54). С.9-15. С.12-14.

³ Тиунов О.И. Всеобщая декларация прав человека в нормах международного и конституционного права // Журнал российского права. 2009. №2 (146). С.135-143. С.137.

декларації прав людини»¹. Автори виокремлюють нормативне звернення до людської гідності «всі права витікають з властивої людській особі гідності» та приходять до таких висновків:

1. Людська гідність розглядається як джерело прав людини, тобто відноситься на рівень принципу права.

2. Людська гідність належить кожному, незалежно від законодавчого закріплення.

3. Право людини на гідність впливає з принципу людської гідності»².

Таким чином, Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року стала тим стрижневим нормативно-правовим актом міждержавного значення, законодавчою концепцією гуманізму, яка розкрилась шляхом утвердження єдиного ідеалу людської гідності в міжнаціональному масштабі.

Надалі концепція гуманного відношення до людини через повагу до її гідності була розвинута у більшості галузевих конвенцій та декларацій. Варто погодитись з тим, що проблематику прав та гідності людини треба розглядати з урахуванням еволюційного підходу та ступенем розвитку соціальної культури. Так, в 1948 році прийнята Конвенція про запобігання злочину геноциду та покарання за нього³, яка закріпила недопустимість злочинів проти життя та здоров'я людей на міжнародному рівні; 1958 рік ознаменувався Рекомендацією щодо дискримінації в галузі праці та занять № 111 від 25 червня 1958 року⁴ Міжнародної організації праці, яка чи не вперше на міжнародному рівні

¹ Гришук О.В., Гелеш А.І. Формування та розвиток ідеї гуманізму в праві // Хм.: Хмельницький університет управління та права. 2013. 288 с. С.169.

² Там само. С.171.

³ Конвенція про запобігання злочину геноциду та покарання за нього від 9 грудня 1948 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_155 (дата звернення: 07.05.2018).

⁴ Рекомендація щодо дискримінації в галузі праці та занять №111 від 25 червня 1958 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_602 (дата звернення: 07.05.2018).

визначила поняття дискримінації та закріпила, що утвердження поваги до людської гідності неможливе без рівноправної та вільної реалізації соціально-економічного права працювати та навчатись. Пізніше, в 1965 році, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації¹ закликала всіма можливими способами проводити політику ліквідації всіх форм расової дискримінації.

Декларація прав дитини від 20 листопада 1959 року передбачає, що «...дитині законом та іншими засобами має бути забезпечений спеціальний захист і надані можливості й сприятливі умови, які дозволяли б йому розвиватися фізично розумово, морально, духовно і в соціальному відношенні здоровим і нормальним шляхом і в умовах свободи і гідності...»².

У 1966 р. у рамках ООН прийняті та відкриті для підписання з подальшою ратифікацією два найважливіші документи в області прав людини: Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Останній закріпив навіть те, що раніше не було передбачено у Загальній декларації, розширивши, таким чином, сферу дії гуманістичних постулатів: «...будь-яка пропаганда війни повинна бути заборонена законом. Будь-який виступ на користь національної, расової чи релігійної ненависті, що являє собою підбурювання до дискримінації, ворожнечі або насильства, повинен бути заборонений законом...» (стаття 22)³.

Одним з основоположних регіональних документів в області прав людини є Конвенція про захист прав людини і

¹ Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 07 березня 1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_105 (дата звернення: 07.05.2018).

² Декларація прав дитини від 20 листопада 1959 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_38 (дата звернення: 07.05.2018).

³ Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16 грудня 1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 07.05.2018).

основоположних свобод від 4 листопада 1950 року¹. Людська гідність згідно з Конвенцією виступає невід’ємною складовою особи, яка не може допускати «катування, або нелюдське чи таке, що принижує гідність, поводження або покарання». Декларація про захист усіх осіб від катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність поводження і покарання від 9 грудня 1975 року, вказуючи, що всі права випливають з людської гідності, в статті 2 закріплює: «...будь-яка дія, яка є тортурами або інші жорстокі, нелюдські або принижуючі гідність види ставлення й покарання, є зневагою людської гідності та повинні бути засуджені як порушення прав людини й основних свобод, проголошених в Загальній декларації прав людини»². Згідно з Віденською декларацією і Програмою дій від 25 червня 1993 року не визнаються сумісними з людською гідністю негативні наслідки прогресу в біомедичних та біологічних науках, насилля та всі форми сексуальних домагань та експлуатації, тероризм, порушення прав особистості. Документ визнає «властиву корінним народам гідність та їх унікальний вклад в розвиток суспільства»³.

В свою чергу, справжнім маніфестом гуманізму стала Конвенція про захист прав і гідності людини у зв’язку із застосуванням досягнень біології і медицини: Конвенція про права людини і біомедицину від 4 квітня 1997 року (з трьома додатковими протоколами). Уже друга стаття визнає абсолютний пріоритет людини: «...інтереси і благо окремої людини переважають над інтересами суспільства або науки...»⁴. Документ

¹ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 07.05.2018).

² Декларація про захист усіх осіб від катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність поводження і покарання від 9 грудня 1975 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_084 (дата звернення: 07.05.2018).

³ Віденська декларація і Програма дій від 25 червня 1993 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_504 (дата звернення: 07.05.2018).

⁴ Конвенція про захист прав і гідності людини у зв’язку із застосуванням досягнень біології і медицини : Конвенція про права людини і біомедицину від 4 квітня

передбачає, що сторони мають захищати гідність людини та гарантувати кожному без виключення дотримання цілісності особистості та інших прав і основних свобод у зв'язку із застосуванням досягнень біології і медицини. Водночас, забороняється перетворювати людину в інструмент науки, біологічний матеріал для проведення експериментів та дослідів. Так, не допускається клонування, створення ембріону людини в дослідницьких цілях, отримання фінансової вигоди з людського тіла або його частин. Забороняється дискримінація за ознакою генетичної спадщини.

Міжнародна конвенція про захист всіх осіб від насильницьких зникнень від 20 грудня 2006 року закріплює, що «арешт, затримання, викрадення чи позбавлення волі в будь-якій іншій формі при подальшій відмові визнати факт позбавлення волі або приховування даних про долю чи місцезнаходження зниклої особи, унаслідок чого цю особу залишено без захисту закону вважаються незаконними та забороняються» (ст.2)¹.

Водночас, Резолюція 45/111 Генеральної Асамблеї ООН від 14 грудня 1990 року «Основні принципи поводження з в'язнями» (додаток) вказує, що останні користуються повагою, «бо в них є гідність і значимість як людей»².

Гуманне ставлення до людей з обмеженими фізичними властивостями знайшло відображення у Декларації про права інвалідів від 9 грудня 1975 року положенням про те, що «інваліди мають невід'ємне право на повагу до їх людської гідності, на те, щоб їх особливі потреби бралися до уваги на всіх стадіях

1997 р. URL: <http://conventions.coe.int/Treaty/rus/Treaties/Html/164.htm> (дата звернення: 07.05.2018).

¹ Міжнародна конвенція про захист всіх осіб від насильницьких зникнень від 20 грудня 2006 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_h91 (дата звернення: 07.05.2018).

² Резолюція 45/111 Генеральної Асамблеї ООН від 14 грудня 1990 року «Основні принципи поводження з в'язнями». URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_230 (дата звернення: 07.05.2018).

економічного і соціального планування»¹. Проте виправдане занепокоєння, викликане незадовільним положенням інвалідів як повноправних учасників суспільно-політичного життя, змусило деталізувати правовий статус таких осіб у Конвенції про права інвалідів, прийнятій Резолюцією 61/106 Генеральної Асамблеї від 13 грудня 2006 року. Так, нею передбачені права людей з обмеженими фізичними властивостями на особисту самостійність та незалежність, свободу та власний вибір, інформацію та зв'язок, всебічну реалізацію. Конвенція також закликає застосовувати всі необхідні заходи з метою захисту дівчат та жінок інвалідів, які в силу свого становища частіше зазнають знущань, насилля та наруги².

Отже, після ряду випадків в історії людства, якими вдалося нівелювати цінність життя, свободи здоров'я, честі та людської гідності, міжнародна спільнота всерйоз замислилась над гуманізацією зовнішньої та внутрішньої політики. Останнє підтвержене тим, що провідні положення Міжнародного Біллю про права людини, регіональних правозахисних документів втілені у конституції більшості країн світу. Так, стаття 1 Основного закону Федеративної Республіки Німеччини закріплює, що «... людська гідність недоторканна. Поважати та захищати її – обов'язок будь-якої державної влади. Німецький народ в силу цього визнає непорушні та невідчужувані права людини як основу будь-якої людської спільноти, миру та справедливості в світі»³. «Повага та охорона людської особистості як першочерговий обов'язок держави» передбачена основними положеннями Конституції

¹ Декларації про права інвалідів від 9 грудня 1975 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_117 (дата звернення: 07.05.2018).

² Конвенція про права інвалідів, прийнята Резолюцією 61/106 Генеральної Асамблеї від 13 грудня 2006 р. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml (дата звернення: 07.05.2018).

³ Конституции зарубежных государств. Учебное пособие. 2-е изд., исправ. и доп.- М.: Издательство БЕК. 586 с. С.153.

Греції¹. Конституційний закон Японії також не оминув проблематику особистості: «всі люди повинні поважитись як особистості. Їх право на життя, свободу і на прагнення до щастя є, оскільки це не порушує суспільного благополуччя, найвищим предметом турботи в області законодавства та інших державних справ»².

Не стала виключенням Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Основний Закон нашої держави, який закріплює, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» (ст.3), «ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню» (ст.28), «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці» (ст.43), «кожен, хто працює, має право на відпочинок» (ст.45), «громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом» (ст.46), «ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення» (ст.61). Водночас, стаття 9 Конституції України передбачає, що чинні міжнародні договори є частиною національного законодавства України. Це дає можливість правозастування міжнародно-правових норм при вирішенні судових справ. Однак, ситуація ускладнюється відсутністю механізму для визначення їх місця в ієрархії законодавчих актів.

На разі, всі держави світу зобов'язані вживати вичерпних заходів для дотримання принципу гуманізму та поваги до людської особистості. Варто зауважити, що Декларація про право й обов'язок окремих осіб, груп і органів суспільства заохочувати і

¹ Там само. С.363.

² Там само. С.444.

захищати загально визнані права людини й основи свободи від 9 грудня 1998 року встановила, що «...кожна держава несе основну відповідальність і обов'язок захищати, заохочувати і здійснювати усі права людини і основні свободи, зокрема шляхом вжиття таких заходів, які можуть знадобитися для створення усіх необхідних умов в соціальною, економічною і політичною, а також в інших областях і правових гарантіях, необхідних для забезпечення того, щоб усі особи під його юрисдикцією, індивідуально й спільно з іншими, могли користуватися усіма цими правами і свободами на практиці»¹

Таким чином, історія принципу гуманізму в праві починається з найпершого законодавчого акту людства, що свідчить про його виключну пріоритетність в юридичній доктрині. Пройшовши шлях від непрямого закріплення у правових нормах до ролі стрижневої ідеї, втіленої у преамбулах фундаментальних нормативно-правових актів сучасності, він поступово стає нормою соціальної взаємодії.

Еволюція ставлення до особи сформувала гуманізму ряд базових ознак. Їх можна виокремити, беручи за критерій соціальне щастя людини:

1). **Абсолютна цінність людського життя і здоров'я.** Будь-яка загроза життю та здоров'ю особистості, використання життя людини без її згоди як інструменту в політичних, військових, медичних цілях, свідоме нараження людського здоров'я на небезпеку має розцінюватися державою як недопустимість за будь-яких обставин.

2). **Честь та гідність особистості.** Фізичне збереження життя та здоров'я людини без духовної та моральної складової у повазі до них не в повній мірі відповідатиме суті гуманізму.

3). **Соціально-правова захищеність та інформаційне забезпечення.** Гарантування правового захисту, соціального та

¹ Декларація про право й обов'язок окремих осіб, груп і органів суспільства заохочувати і захищати загально визнані права людини й основи свободи від 9 грудня 1998 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_349 (дата звернення: 07.05.2018).

інформаційного забезпечення осіб, які потребують підвищеної уваги з боку влади – беззаперечна передумова існування держави, завданням якої є забезпечення комфорту та щастя осіб з обмеженими фізичними можливостями, невиліковно хворих осіб, пенсіонерів, самотніх матерів, сиріт, осіб без постійного місця проживання, ув'язнених тощо.

Водночас, в науковій доктрині представлено думку, що захист цієї категорії людей виходить не з принципу гуманізму, а з принципу рівності. Так, професор Філімонов зауважує: «підтримка слабких членів суспільства (неповнолітніх, хворих, інвалідів, пенсіонерів і т.п.) завжди відповідає інтересам суспільства та його розвитку на шляху до прогресу»¹

4). **Свобода.** Свавільне втручання у особисті справи людини, незаконне обмеження її свободи в спілкуванні, пересуванні, вільному вираженні думок, реалізації здібностей у навчанні, праці, творчості, сімейному житті не може мати місце в державі з гуманістичним курсом розвитку.

Гуманізм, в першу чергу, вплинув на інструмент соціального регулювання як ліберальна, ціннісна ідея, демократизуючи весь правовий механізм. Ключові ідеї гуманізму знайшли своє втілення в праві в наступних аспектах:

Історико-політичний - скасування рабства на законодавчому рівні. Сьогодні рабоволодіння, експлуатація та примусова праця офіційно заборонені у всіх країнах світу. Остання заборона на володіння рабами та використання рабського праці була введена в Мавританії у липні 1980 року. Усвідомлення того, що честь та гідність є невідчужуваними рисами кожної без винятку людини від народження, поклала кінець приниженню та експлуатації людини людиною. Гідність і цінність людини полягають у її здатності до морального самовизначення. Тому кожен має поважати автономію іншого. Ніхто не повинен розглядатись як інструмент для якихось

¹ Філімонов В.Д. Гуманізм як принцип права // Государство и право. 2013. №1. С.102-108. С.102-103.

цілей – у цьому полягає першооснова права на шанування людської гідності та пов'язаних з цим вимог¹.

Власне-правовий:

- **запровадження інституту договору.** Рівність як одна з ознак гуманізму дала початок юридичній рівноцінності сторін, які бажають досягти згоди у своєму волевиявленні та закріпити її у формі нормативного договору. Договір є формою юридичного діалогу між суб'єктами права, який поставив культуру правового регулювання та спілкування на еволюційно вищий щабель. Так, ще в часи республіканського періоду Римської імперії діяло давньогрецьке правило «як один з іншим домовитися, таку силу воно і матиме (homologeîn, грецьк. ὁμόλογος – говорити однаково)»². В науці представлена думка, що характерною рисою будь-якого договору є рівність беручих у ньому участь волевиявлень, принаймні в момент його укладення, а відсутність рівності робить його непотрібним³. Крім того, нормативний договір вже давно вважається найважливішим регулятором суспільних відносин.

- **запровадження інституту опіки та піклування.** Опіка та піклування відіграє важливу роль в історії людства вже протягом тривалого часу. Адже, кожна людина може стати вразливою до соціальних ризиків. Так, О.Н. Уколова й В.В. Мелихов зауважують, що «збільшення кількості інвалідів, економічна криза, сучасні ідеї гуманізму стали причиною суспільної уваги до цієї соціальної групи»⁴. Турбота про осіб, які не здатні самостійно реалізувати

¹ Циппеліус Р. Філософія права [переклад з німецької]; під ред. Є.М. Причепія. К.: Тандем, 2000. 299 с. С123.

² Федоров А.С. Понятие и признаки нормативного договора // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, 2009. №110. С.236-240. С.237.

³ Александров Н.Г. К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений // Ученые записки / Всесоюз. ин-т юрид. наук. Вып.6. М.: Юридиздат, 1946. С.60-83. С.81-82.

⁴ Мелихов В.В., Уколова О.Н. Интерпритация понятия «здоровье» применительно к людям с инвалидностью // Альманах современной науки и образования. 2013. №5 (72). С.130-133. С.131.

свої права та виконувати обов'язки в силу недостатньої дієздатності або її повної відсутності є ознакою гуманно орієнтованого суспільства соціальної держави.

- **можливість захисту порушених прав та інтересів у судовому порядку.** Право на судовий захист (the right for legal defence) є незамінною складовою механізму забезпечення безперешкодної реалізації громадянами своїх прав та юридичних свобод. Передумови для зародження інституту судового захисту виникли в той момент, коли на зміну фізичної розправи за образу прийшло договірне врегулювання сперечок. Так, в еллінській цивілізації з'явилися перші третейські суди. Пізніше подібні суди були перейняті римлянами, а право останніх, як відомо, дало початок цивільним кодексам більшості європейських країн. Право на неупереджений та справедливий розгляд було закріплене і у Великій Хартії Вольностей від 1215 року (Magna Carta), і у Декларації незалежності Сполучених Штатів Америки від 1776 року¹.

Порушення прав людини може мати місце в будь-якій державі, проте їх поновлення відбувається лише у правовій, існуючій для заради людини. Так, Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року гарантує право людини на судовий захист у статті 8, закріплюючи, що «кожна людини має право на ефективне поновлення в правах компетентними національними судами у випадку порушення його основних прав, наданих йому конституційним законом». Конституція України перегукується із міжнародно-правовим актом, забезпечуючи, що «права і свободи людини і громадянина захищаються судом» у статті 55.

Завдяки впливу гуманізму судовий захист збагатився принципом презумпції невинуватості, принципом *ne bis in idem* – заборонаю притягувати до відповідальності двічі за одне й те саме

¹ Гришук О.В., Гелеш А.І. Формування та розвиток ідеї гуманізму в праві // Хм.: Хмельницький університет управління та права. 2013. 288 с. С.145.

правопорушення, індивідуальної кримінальної відповідальності, свободи від самовикриття та право не свідчити проти близьких родичів та членів сім'ї.

Позитивний впливу гуманізму на право розкривається у наступному:

- ідеологічне розуміння того, що права людини, її життя, здоров'я та соціальний комфорт в правовому вимірі є найвищою цінністю, метою побудови громадянського суспільства. Так, професор С.С. Алексєєв слушно зауважує, що «права повинні утверджуватися незалежно від стану суспільства високу гідність і свободу людини, високі духовні і моральні начала особи і в цілому відношенні перш за все захищати людину як високодуховну істоту від сваволі наймогутнішої сили в суспільстві – влади, її прагнення панувати над особою»¹;

- втілення фундаментальної ідеології про права людини у правові норми міжнародних, національних, державних та локальних актів. А Гришук О.В. та А.І. Гелеш вважають, що «ідея непорушності прав і свобод, їх рівності та невід'ємності відображає споконвічне прагнення людства до знищення всіх форм насильства, експлуатації і пригноблення, прагнення до співіснування, заснованого на принципах справедливості, демократизму та гуманізму»²;

- особливий режим правового ставлення до осіб, які потребують захисту з боку держави;

- лібералізація законодавчої бази, пригнічення дії правових норм, зміст яких не збігається з суттю гуманізму, ліквідація архаїчного принципу «око за око», що важливо у сфері покарання за злочини, особливо за вбивства.

Отже, вплив гуманізму на право, перш за все, проявляється у запровадженні людиноцентричної проєкції у ньому. Дослідник

¹ Алексєєв С.С. Право: азбука теорія філософія: опыт комплексного исследования. М.: «Статут», 1999. 712 с. С.621.

² Гришук О.В., Гелеш А.І. Формування та розвиток ідеї гуманізму в праві // Хм.: Хмельницький університет управління та права. 2013. 288 с. С.136.

гуманізму С.Д. Гусарев, зауважує, що «сучасна методологія правознавства дозволяє розглядати гуманізм в праві як основоположну ідею правового світогляду, що ґрунтується на ідеалах свободи, рівності та справедливості, які складають сутність гуманізму; як визначальний принцип юриспруденції, згідно якого людина визнається найвищою цінністю, метою і ніколи — як засіб; як реальний стан відносин, побудованих на балансі інтересів та рівності сторін, неможливості зовнішнього примусу відносно визначеної законодавчо свободи»¹. Ю.В. Кривицький висловив думку, що «в сучасній юридичній доктрині гуманізм інтерпретується як людиносутісний світогляд та принцип права (загально соціальний та основоположний), відображаючи ставлення до людини як найвищої соціальної цінності, повагу до гідності кожної особи, її права на життя, вільний розвиток, реалізацію своїх здібностей і намагання досягти щастя»². Відтак, гуманізм в праві може розглядатись як начало, концепція, принцип.

Принцип гуманізму посідає чільне місце в праві. Проблематикою принципу гуманізму в галузевому регулюванні займались такі автори як О.І. Процевський, С.Г. Пепеляєв, С.П. Погребняк, Н.С. Малєїн, О.В. Гришук, А.І. Гелеш.

Більшість науковців дає одностайне визначення принципу гуманізму в загальній теорії права як ідеї про права та гідність людини – найвищої соціальної цінності. Так, А.М. Колодій та А. Олійник дають наступне визначення принципу гуманізму: це принцип, згідно з яким вищою цінністю є самоцінність кожної людини в сукупності з її невід’ємними правами. Його утворюють доброта, милосердя, співчуття, співпереживання, увага до людини,

¹ Гусарев С.Д. Гуманізм як основоположна ідея сучасного правового світогляду // Основоположні принципи права як його ціннісні виміри. Альманах права. Праворозуміння та правореалізація: від теорії до практики. Науково-практичний юридичний журнал. Випуск 3. К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2012. С.47-51. С.49.

² Кривицький Ю.В. Гуманізм як принцип діяльності міліції України: сучасний стан і перспективи реалізації // Держава та регіони. Серія: Право. 2012. №3. С.5-9. С.8.

прагнення допомогти їй зайняти гідне місце в житті, позбутися всього негативного¹.

А.Н. Азріліян дає наступну дефініцію принципу гуманізму: «гуманізм – це принцип, що розкриває турботу держави про потреби та інтересах громадян і встановлює обов'язок держави вживати заходи щодо захисту життя, здоров'я, честі й гідності своїх громадян. Означає заборону при притягненні до юридичної відповідальності тортур та іноді жорстокого, нелюдяного, принижуючого людську гідність ставлення та покарання»².

Як принцип, який «передбачає визнання цінності Людини як особистості, утвердження пріоритету її інтересів у діяльності держави»³ трактує принцип гуманізму В.В. Ладиченко. Н.А. Бура трактує принцип гуманізму як «правовий ідеологічний принцип», який «представляє собою ідеологічну ціннісну-нормативну орієнтацію у правовій сфері»⁴. І.О. Кузнецова вважає, що принцип гуманізму в праві має «велику сферу впливу на формування, розвиток, зміст інших принципів, оскільки нерозривно пов'язаний з принципами справедливості, економії каральної репресії, індивідуалізації, доцільності покарання й так далі, і як наслідок - на громадські стосунки»⁵.

Дослідники розвитку гуманізму у правовому вимірі О.В. Грищук та А.І. Гелеш вважають гуманізм атрибутивною характеристикою права» та дають його наступне визначення: «це система світоглядних соціально-правових цінностей,

¹ Колодій А.М., Олійник А.Ю. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина в Україні. К.: Правова єдність, 2008. 350 с. С.208.

² Краткий юридический словарь / Под. ред. А.Н. Азрилияна. М.: Институт новой экономики, 2005. 1088 с. С.736.

³ Ладиченко В.В. Гуманістичні основи організації державної влади: [монографія]. К.: Київський національний торгово-економічний університет; 2007. 407 с. С.375.

⁴ Бура Н.А. Функции общественного правосознания / Отв. ред. Н.И. Козюбра. Академия наук УССР. Институт государства и права. Киев: Наукова думка, 1986. 87 с. С.43-44.

⁵ Кузнецова И.А. Прагматическое значение принципа гуманизма в современной уголовно-правовой политике России // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2013. №7-1 (33). С.120-122. С. 120.

антропологічною основою яких є людська гідність, яка виявляється в основних правах та свободах і знаходить своє закріплення у правових принципах і нормах»¹. Таким чином, видно, що усі наукові погляди об'єднуються в одному – аксіоматичний характер прав та основних свобод людини, які утворюють основу людської самоцінності, гідності та індивідуальності.

На нашу думку, **гуманізм в праві** можна розглядати як загальний принцип права, який утворює пріоритет інтересів окремої особистості над інтересами держави та суспільства, позитивується в нормах законодавства, що охороняють людську гідність та встановлюють додаткові права для вразливих верств населення, і є необхідною умовою для самоідентифікації та самореалізації особи в суспільному житті.

Професор В.Д. Філімонов, аналізуючи втілення принципу гуманізму в право, що норми, в яких його реалізовано, в одному випадку втілюють гуманізм, заснований на справедливості рівності всіх учасників суспільних відносин, а в іншому – гуманізм, заснований на справедливості їх нерівності»².

Так, норми, які втілюють *гуманізм рівності прав та обов'язків* автор поділяє на норми, в яких закріплені основні права та свободи громадянина та норми, які регламентують реалізацію громадянами основних прав та свобод. Так, перша група норм встановлена міжнародно-правовими актами про права людини і громадянина та Конституцією РФ. Одні з них виражають суть основних прав та свобод, а інші – конкретизують їх зміст³. Друга група, в свою чергу, охоплює дві підгрупи норм – щодо регламентації реалізації прав та щодо охорони їх дотримання в суспільному житті. Вони закріплені у галузевих законах та кодексах.

¹ Гришук О.В., Гелеш А.І. Формування та розвиток ідеї гуманізму в праві // Хм.: Хмельницький університет управління та права. 2013. 288 с. С.249.

² Філімонов В.Д. Гуманізм як принцип права // Государство и право. 2013. №1. С.102-108. С.105.

³ Філімонов В.Д. Гуманізм як принцип права // Государство и право. 2013. №1. С.102-108. С.105-106.

Норми, які втілюють *гуманізм нерівності прав та обов'язків* застосовуються тоді, коли людині необхідно надати додаткові права або звільнити від тих чи інших обов'язків та правових обмежень, загальних для всіх людей. Автор зауважує, що «нерівність стає гуманною і справедливою тоді, коли потрібно надати допомогу особам, які зазнають труднощі у зв'язку з винятковими особливостями їх особистого життя або важкими умовами життя, наприклад коли необхідна допомога літнім людям, інвалідам, вагітним жінкам, особам, що мають на утриманні малолітніх дітей або літніх батьків, особам, що зазнають матеріальні труднощі, і т. п. Наприклад, ст. 40 Конституції РФ, яка передбачає право кожного громадянина на житло, встановлює, що неможливим особам, які його потребують, житло надається безкоштовно або за доступну плату з державних, муніципальних та інших фондів. На подібних же підставах трудове законодавство звільняє вагітних жінок, дітей, які не досягли 18-річного віку, і осіб які закінчили освітні установи начальної, середньої й вищої професійної освіти і вперше приходять на роботу за отриманою спеціальністю, звільняються від випробування при прийомі на роботу (ст. 70 Трудового кодексу РФ)»¹.

Реалізація принципу гуманізму в правові норми здійснюється шляхом прямого закріплення в законодавстві вимог, звернених до правозастосовних органів в якості керівних приписів, їх конкретизації та індивідуалізації. Загальний принцип гуманізму знаходить своє ідеологічне продовження у галузевих, утворюючи своєрідний скелет для усіх галузей права юридичної доктрини.

Соціальне забезпечення. Як справедливо зауважив Т.З. Герасимів, «за своєю природою і своїм соціальним призначенням право соціального забезпечення має гуманістичний характер»². Так, на разі соціальне забезпечення розглядається як матеріальний механізм підтримки у соціальних ризиках. Звичайно,

¹ Там само. С.106.

² Герасимів Т.З. Принципи права соціального забезпечення України. Дрогобич: «Відродження», 2002. 128 с. С.30.

що фінансове зuboжіння не може сприяти благополучному розвитку особистості в державі, проте не варто забувати і про моральний аспект соціального забезпечення, який розкрито у Законі України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 року № 966-IV¹. Так, одним з принципів надання соціальних послуг є гуманність, яка розкривається у допомозі людям, що власними зусиллями не можуть подолати життєві труднощі у формі матеріальної допомоги або соціально-побутових, психологічних, соціально-педагогічних, соціально-медичних, соціально-економічних, інформаційних, юридичних послуг та послуг з працевлаштування. Принцип гуманізму втілено і в політиці соціального захисту людей з обмеженими фізичними можливостями, а саме в реалізації концепції квотування державою певного відсотка робочих місць на підприємствах. Однак на сьогодні це чи не єдина гарантія, яка ставить цю категорію людей у рівні умови з фізично повноцінними особами. Через невирішені проблеми з соціальним житлом, облаштуванням транспорту, відсутність спеціальних служб, які б допомагали долати відрив від соціуму, обмежене коло надання послуг недержавним сектором та ряду інших проблем, такі люди залишаються сам на сам зі своїми проблемами. З метою здійснення поетапного, до 2015 р., підвищення рівня соціального захисту найбільш вразливих верств населення Кабінетом Міністрів України прийнято постанову № 1381, яка набрала чинності з 01.01.2012 р.² Позитивним кроком є затвердження Державної цільової програми «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів» на період до

¹ Про соціальні послуги: Закон України від 19 червня 2003 року №966-І. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/966-15> (дата звернення: 07.05.2018).

² Про підвищення рівня соціального захисту найбільш вразливих верств населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2011 р. №1381. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1381-2011-п> (дата звернення: 07.05.2018).

2020 року¹, яка має стати орієнтиром у гуманізації державної політики в даній сфері.

Принцип гуманізму реалізується у правозастосовній діяльності шляхом розкриття його змісту та застосування при вирішенні конкретних правових питань судом або іншими державними і недержавними органами. На думку В.М. Ведяхіна та О.Ф. Галузіна принцип гуманізму може виражатись через моральні вимоги. Автори зауважують, що судові органи мають стояти на сторожі недоторканності приватного життя. При сучасному рівні розвитку техніки, спостереження за тим, що відбувається в помешканні громадянина, враховуючи навіть його інтимне життя, можливе навіть і без проникнення в приміщення; фактично таке спостереження є незаконним вторгненням в приватне життя та одночасно порушенням права на недоторканність житла².

Так, Конституційний Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України від 20 січня 2012 року № 2-рп/2012, посилаючись на те, що людина, її честь і гідність визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України, вирішив, що «збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди державою, органами місцевого самоврядування, юридичними або фізичними особами є втручанням в її особисте та сімейне життя. Таке втручання допускається винятково у випадках,

¹ Про затвердження Державної цільової програми «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів» на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 серпня 2012 р. №706. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/706-2012-п> (дата звернення: 07.05.2018).

² Ведяхин В.М., Галузин А.Ф. Российский юридический журнал. 2009. №1. С.180-186. С.182-183.

визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини»¹

Отже, розвиток принципу гуманізму змусив людську спільноту по-іншому поглянути на особистість, акцентувати увагу на повагу до її самоцінності, неповторності, здатності до створення матеріальних та духовних благ, тому з часом правовим світосприйняттям викоренене використання примусової праці, узаконеної в стародавні та середні віки у формі рабства, дискримінацію за ознакою статі, соціального походження, громадянства, кольору шкіри тощо. Пройшовши довгий шлях втілення від найперших законодавчих актів людства до сучасних міжнародно-правових актів у сфері дотримання прав, свобод та інтересів людини, принцип гуманізму став провідною ідеєю правотворчості, правореалізації та правозастосування.

2.3. Роль принципів рівності та недискримінації в механізмі розвитку трудового потенціалу

Принцип недопущення дискримінації (або принцип недискримінації) у сфері праці є одним з чотирьох основоположних принципів у сфері праці згідно із Декларацією МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 року,² а його реалізація є необхідною умовою демократичного розвитку держави, забезпечення соціальної справедливості в суспільстві та розвитку трудового потенціалу. У Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації від 13.06.2008 року наголошено, що дотримання, сприяння, реалізація

¹ Рішення Конституційний Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України від 20 січня 2012 року №2-рп/2012. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12> (дата звернення: 07.05.2018).

² Декларація МОП основних принципів та права у світі праці від 18.06.1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260 (дата звернення: 03.05.2018).

основоположних принципів та прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного вирішення всіх стратегічних завдань.¹

Принцип рівності хоча й не визначено серед основоположних принципів трудового права, проте, з огляду на його діалектичний зв'язок із принципом недискримінації також має важливе значення в контексті реформування трудового законодавства, забезпечення гідних умов для працівників та розвитку трудового потенціалу України в сучасний період. Крім того, «рівність у праці як складова концепції гідної праці в науці розглядається як справедливе ставлення та рівні можливості на виробництві, відсутність дискримінації на робочому місці, у доступі до роботи, можливість гармонійно поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками та особистим розвитком»².

В Україні відсутня послідовна державна політика щодо забезпечення рівних можливостей та запобігання дискримінації у сфері праці. Так, незважаючи на існування відповідної нормативно-правової бази, не визначено механізм реалізації відповідних правових норм, зокрема стосовно оскарження дискримінаційних дій, захисту та відновлення порушених трудових прав. Відсутні також чіткі юридичні санкції щодо роботодавців, які здійснюють дискримінаційну практику. З огляду на це, дослідження теоретичних основ рівності у сфері праці та пошук шляхів підвищення ефективності її впровадження у практику є актуальним.

Теоретичною основою дослідження рівності прав та рівності можливостей є наукові доробки представників теорії права та держави М.Ю. Осипова, С.П. Погребняка, П.М. Рабіновича,

¹ Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації від 13.06.2008. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf (дата звернення: 03.05.2018).

² Буяшенко В.В., Кобзиста О.О., Ткаченко Я.С. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні») // Вісник Академії праці, соціальних відносин та туризму. 2016. №1-2. С.9-24. С.10.

О. Рудневої, а також вчених у галузі трудового права А.М. Лушнікова, С.П. Мавріна, О. Старчук, В.І. Щербини тощо. Щодо принципу недискримінації, то науковим підґрунтям його вивчення стали праці таких вчених, як І.К. Полховська, Т.І. Фулей, І.І. Ларінбаєва, О.В. Вашанова, О.Я. Лаврів, Н.М. Митіна, Д.В. Солдаткін, І.М. Твердовський тощо.

Найбільш поширеною позицією в доктрині права є розуміння принципів права як основних начал, керівних положень, відповідно до яких повинно здійснюватись правове регулювання і які визначають зміст права, а принципів трудового права як основних, керівних положень, які виражають сутність трудового права, тобто системи норм, що регламентує трудові відносини та відносини, тісно пов'язані з трудовими. Принцип рівності та принцип недопущення дискримінації відносяться як до загально-правових принципів, оскільки знайшли своє відображення в статтях 21, 24 Конституції України, так і до галузевих принципів трудового права, що мають свою специфіку в сфері регулювання праці.

Щодо сутності та змісту принципу рівності в доктрині права відсутня єдина позиція. Однак, аналіз підходів до розуміння рівності дозволяє виділити три її основні моделі: формальну, протекціоністську та субстантивну. Так відповідно до формальної моделі рівності всі люди є однаковими, тому з усіма ними належить поводитися однаково¹, що означає недопустимість будь-яких неправомірних полегшень правового становища одного суб'єкта за рахунок іншого². Тобто формальна рівність передбачає рівноправність усіх осіб, при цьому, не враховує біологічних та інших відмінностей між людьми, які при рівних правах не призводять до рівності можливостей та результатів. Погоджуємось з Н.М. Митіною, що використання в правовому регулюванні тільки

¹ Руднева О. Поняття і сутність принципу недискримінації // Проблеми законності. 2010. №110. С.9-16. С.14.

² Осипов М.Ю. Принципы правового регулирования и их социально-юридическая обусловленность // Право и государство: теория и практика. 2006. №12 (24). С.24-30. С.27.

принципу формальної рівності на практиці призводить до нерівності між особами – при втіленні в життя норм права різними будуть фактично набуті права¹.

Як правило, прихильники формальної рівності ототожнюють такі правові категорії як «рівність» та «рівноправність», вважаючи, що забезпечення рівноправності означає і досягнення правової рівності в цілому. Ототожнюються поняття «рівність» та «рівноправність» і відповідно до словника С.І. Ожегова², хоча сучасний тлумачний словник названі категорії розмежує, визначаючи «рівність як рівне становище людей у суспільстві...», а рівноправність – як «користування однаковими, рівними з ким, чим-небудь правами»³.

Позиція щодо необґрунтованості ототожнення рівності та рівноправності сьогодні є переважною в правовій доктрині. Так, на думку П.М. Рабіновича, «рівність людей – це фактична реальна однаковість їх соціальних можливостей у використанні прав і свобод людини й у виконанні соціальних обов'язків», «рівноправність – це однаковість, тобто рівність, прав людини і громадянина у всіх і кожного», причому юридична рівноправність передбачає формальну рівність прав⁴. М.П. Орзіх відмічає, що нарівні з рівноправністю категорія рівність включає також рівність перед законом незалежно від будь-яких інших обставин⁵. Фактично, заборона дискримінації є одним з аспектів правової рівності, однак розмежування категорій «рівність» та «рівноправність» приводить до висновку, що забезпечення формальної рівності не лише не є

¹ Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : дис. ... канд. юрид. наук / 12.00.05. М., 2006. 205 с. С.21.

² Ожегов С.И. Словарь русского языка [под ред. К.И. Шведовой] / 20-е изд. М. : Русский язык, 1988. 750 с. С.519-520.

³ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. К., Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001. 1440 с. С.1032, 1033.

⁴ Рабінович П.М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень). Х. : Право. 1997. 64 с. С.28.

⁵ Орзіх М. Конституционная свобода и равенство людей // Юридический вестник. 1998. №2. С.48.

гарантією від дискримінаційної практики, але й може стати причиною останньої.

Протекціоністський підхід до правової рівності вимагає, щоб певні категорії осіб (особи з інвалідністю, жінки, діти тощо) були усунені від участі в деяких сферах діяльності заради їх власного інтересу. Як справедливо наголошує О.М. Руднева, він показує відмінності між різними групами осіб, але розцінює їх як слабкість певної соціальної групи, чим виправдовує їх підлегле становище¹. Отже, якщо модель формальної рівності взагалі не враховує об'єктивні відмінності між певними групами осіб, то протекціоністська модель, з огляду на такі відмінності, позбавляє їх можливості реалізовувати окремі права. Фактично, дотримання концепцій формальної та протекціоністської рівності призводить до дискримінації окремих груп осіб.

Саме тому, на нашу думку, в сучасний період найбільш обґрунтованою є субстантивна модель рівності, зміст якої відображено в основних міжнародних актах, направлених на захист прав і свобод людини, в тому числі від дискримінації. Концепція субстантивної рівності полягає в необхідності врахування об'єктивних відмінностей між людьми та впровадження додаткових переваг для найменш захищених груп осіб з метою досягнення не лише рівності прав, але й рівності можливостей та результатів.

Зміст даної концепції можна розкрити таким чином: «оскільки всі категорії людей є об'єктивно різними, з ними слід і поводитися по-різному для того, щоб вони одержували однакові вигоди»². Дана концепція рівності направлена на сприяння наближенню формальної рівності до фактичної. Звичайно, досягнути повної рівності, тобто повністю усунути усі відмінності між людьми неможливо, однак, як справедливо зауважує А.М. Лушников,

¹ Руднева О. Поняття і сутність принципу недискримінації // Проблеми законності. 2010. №110. С.9-16. С.14.

² Руднева О. Поняття і сутність принципу недискримінації // Проблеми законності. 2010. №110. С.9-16. С.15.

ослабити природну нерівність цілком можливо, встановивши в якості загальних стартових можливостей певний обсяг, рівень конкретних прав¹.

Субстантивна модель рівності передбачає необхідність забезпечення рівності не лише прав, але й можливостей та результатів. Так рівність можливостей – це «ідея, згідно з якою кожному індивіду повинні бути гарантовані однакові шанси досягти успіхів у житті»², тобто вона передбачає рівність умов для реалізації прав. При цьому, рівність можливостей визначається як передумова забезпечення рівності прав. Погоджуємось з Д.В. Солдаткіним, що рівність прав може приводити до зрівняння, бути гіпертрофованим політичним гаслом, тоді як рівність можливостей – це мета, яка сприяє забезпеченню прав людини, це прагнення до досягнення вищого блага шляхом творчої ініціативи, конкурентної боротьби в рівних стартових умовах, воно менш схильне ідеологічному впливу правлячої еліти³.

На необхідності забезпечення рівних можливостей наголошено і в рішенні Конституційного Суду України від 7 липня 2004 р. (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу), де зазначається, що право на працю по суті означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права⁴.

¹ Лушников А.М., Лушнікова М.В., Тарусина Н.Н. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов : монография. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. 288 с. С.115.

² Погребняк С. Втілення принципу рівності в юридичних актах // Вісник Академії правових наук України. 2006. №3. С.8-19. С.9.

³ Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: дис. канд. юрид. наук / 12.00.05. М., 2006. 148 с. С.12-13.

⁴ Рішення Конституційного Суду України від 7.07.2004 р. у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) // Офіційний вісник України. 2004. №28. Ст.1909.

Рівність результатів означає необхідність гарантування фактичної рівності шляхом надання додаткових пільг окремим категоріям осіб, яким через особливо вразливе становище не вистачає можливостей для реалізації прав і свобод в повному обсязі на рівних умовах. Часто відповідні спеціальні переваги застосовуються до тих груп осіб, які зазнавали дискримінації в минулому, тобто направлені на ліквідацію негативних наслідків попередньої дискримінації. При цьому, такі заходи повинні впроваджуватись виходячи з позицій обґрунтованості та доцільності, в протилежному випадку вони призводять до дискримінації.

Відповідно до Конвенції МОП №111 з точки зору недискримінації виділяється і рівність поводження, під якою слід розуміти однакове відношення роботодавця до всіх працівників щодо встановлення і зміни умов праці, правил техніки безпеки, гарантій і компенсацій та ін.¹

Щодо сутності та змісту рівності, формулювання відповідного принципу в трудовому праві, в науці існують різні підходи. Так, О.В. Старчук визначає його як принцип рівності трудових прав, зазначаючи, що «всі працівники повинні наділятися рівними правами як законами та підзаконними нормативно-правовими актами, так і колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами»². В.І. Щербина говорить про принцип рівного ставлення до працівників з боку роботодавця, що розвиває конституційну ідею про рівність громадян, зобов'язує роботодавця однаково ставитися до всіх працівників підприємства³.

¹ Конвенція Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять №111 від 04.06.1958 (ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 04.08.1961) // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП. В 2-х томах. Т.1. Женева, 2001. С.648-651.

² Старчук О. Рівність трудових прав громадян як принцип трудового права України // Підприємництво, господарство і право. 2009. №8. С.105-108. С.106.

³ Щербина В.І. Про основоположні принципи трудового права України // Підприємництво, господарство і право. 2007. №1. С.13-18. С.16.

С.П. Маврін визначає «принцип рівності всіх працездатних громадян у трудових правах і особливий державно-правовий захист трудових прав жінок, молоді, інвалідів»¹, визначаючи таким чином, що всім працівникам гарантується рівність можливостей, яка забезпечується встановленням пільг і гарантій для окремих категорій працівників. Складно погодитись з тим, що рівність працівників та наявність спеціальних норм щодо захисту їх окремих категорій доцільно об'єднувати в один принцип, особливо з огляду на існування диференціації в правовому регулюванні трудових відносин, направленої на встановлення додаткових пільг певним групам працівників.

Виходячи із аналізу змісту рівності можна зробити висновок про її безпосередній зв'язок із категорією «дискримінація». Так, заборона дискримінації є способом забезпечення рівності, а наслідком дискримінації завжди є порушення принципу рівності. З іншого боку, не всі відступи від принципу рівності слід розглядати як дискримінаційні (наприклад, не є дискримінацією законні переваги, правові обмеження). В сучасний період, враховуючи зміщення акцентів у розумінні правової рівності з формальної рівноправності на рівність можливостей та результатів розширюється і зміст поняття «дискримінація», що включає не лише заборону необґрунтованих відмінностей стосовно осіб, які знаходяться в аналогічній ситуації, але й однакового підходу до осіб, які знаходяться в різних ситуаціях.

На безпосередньому взаємозв'язку рівності та дискримінації наголошує і С.П. Погребняк. На думку вченого, дискримінація полягає у відхиленні від стандарту загальної рівності, наданні суб'єктами виходячи з будь-яких відмінностей різного захисту з боку закону чи суду, запровадженні різних прав, свобод чи обов'язків за антидискримінаційними ознаками². Погоджуючись з

¹ Маврін С.П. Принципы трудового права в условиях рыночной экономики // Правоведение. 1992. №2. С.53-57. С.54.

² Погребняк С. Втілення принципу рівності в юридичних актах // Вісник Академії правових наук України. 2006. №3. С.8-19. С.24.

тим, що існування дискримінації завжди свідчить про порушення принципу рівності, варто зазначити, що існують відступи від названого принципу, які не будуть вважатись дискримінаційними. Сюди слід віднести пільги, які надаються окремим, найменш захищеним та конкурентоспроможним у певних сферах категоріям осіб (молоді, жінкам, інвалідам тощо), а також привілеї, що надаються, як правило, окремим суб'єктам у зв'язку з виконанням специфічних функцій та повноважень (наприклад, державним службовцям, працівникам правоохоронних органів та ін.). Як було відзначено автором у попередніх дослідженнях, надання переваг окремим групам осіб в трудовому праві (у зв'язку з необхідністю підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці або особливою сферою трудової діяльності) спрямоване на покращення їх правового становища, забезпечення додаткових можливостей для реалізації суб'єктивних прав. Натомість дискримінація завжди носить протиправний характер, оскільки обмежує або унеможливорює реалізацію трудових прав на засадах рівності. Незаконні переваги можуть призводити до дискримінаційного результату, але за своєю сутністю не є дискримінацією¹.

Надання переваг (пільг та привілеїв) не слід вважати дискримінацією, воно пов'язане з необхідністю забезпечення соціальної справедливості і фактичної рівності або зі стимулюванням участі в окремих видах діяльності, важливих для держави і суспільства. При цьому, такі відступи від формальної рівності повинні відповідати вимогам розумності та обґрунтованості, оскільки в протилежному випадку можуть призвести до дискримінації інших категорій, що не належать до пільгових. Крім того, будь-які переваги мають визначатись законом (в трудових відносинах – також актами соціального партнерства) та підлягати суворому контролю з боку держави.

¹ Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права : автореф. дис. канд. юрид. наук / 12.00.05. Київ, 2012. 22 с. С.6.

Суперечливою видається позиція окремих науковців, які розглядають рівність прав і можливостей та заборону дискримінації як складову єдиного принципу (наприклад, Ю.П. Дмитренко, А.М. Лушніков, Д.А. Паньков¹). Адже хоча ці принципи тісно взаємопов'язані, вони мають різний зміст та самостійне значення. Так, якщо принцип рівності спрямований на гарантування кожному однакового обсягу прав і однакових можливостей для їх реалізації, то принцип недискримінації – на усунення будь-яких перешкод для досягненні фактичної рівності, в тому числі шляхом викорінення упереджень і стереотипів, що сприяють нерівності.

На необхідності розмежування вказаних принципів наголошено і в Зауваженнях загального порядку №18 Комітету ООН з прав людини 1989 року, де зазначається, що недискримінація наряду з рівністю та рівноправністю є основоположним і загальним принципом, що стосується захисту прав людини. Отже, розглянемо сутність та зміст принципу недопущення дискримінації у сфері праці.

Так, якщо стосовно необхідності виділення окремого принципу трудового права, направлено на унеможливлення дискримінації, практично відсутні розбіжності серед науковців, то формулювання його назви залишається дискусійними. Відсутність єдиної термінології для визначення принципу, спрямованого на викорінення всіх форм дискримінації, зумовлює існування різних підходів до тлумачення його змісту, що негативно впливає на правозастосовну практику. З огляду на це, актуальним є формулювання на основі правових норм та наукових підходів назви вказаного принципу, зміст якого найповніше відобразатиме комплекс необхідних заходів для боротьби з дискримінацією у сфері праці.

¹ Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. К. : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.; Лушніков А.М., Лушнікова М.В. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд. «Юрид. центр Пресс», 2006. 940 с.; Паньков Д.А. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права // Актуальні проблеми держави і права. 2005. №25. С.336-339.

Відповідно до міжнародних стандартів основні засади, направлені на боротьбу з дискримінацією, визначаються як принцип недопущення дискримінації у сфері праці та занять. Ряд міжнародно-правових актів застосовує одночасно і термін «принцип недискримінації» (non-discrimination). Наведені поняття можна застосовувати як рівнозначні, так як недискримінація означає виключення будь-яких дискримінаційних дій, тобто недопущення дискримінації.

Вперше на міжнародному рівні недопущення дискримінації саме як принцип було сформульовано у преамбулі Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р.¹ У подальшому цей принцип був відображений в інших міжнародних документах, зокрема Зауваженнях загального порядку №18 Комітету ООН з прав людини 1989 р.², Копенгагенській декларації про соціальний розвиток 1995 р.³, Декларації МОП основоположних принципів та прав у сфері праці 1998 р. тощо. На регіональному рівні принцип недискримінації формулюється у преамбулі Протоколу № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 2000 р.⁴, ст. 21 Хартії основних прав ЄС 2000 р.⁵

Відповідно до міжнародних стандартів, принцип недопущення дискримінації знайшов відображення і в національному

¹ Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок Організації Об'єднаних Націй від 18.12.1979 (ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 12.03.1981). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 03.05.2018).

² Зауваження загального порядку №18 Комітету ООН з прав людини 1989 р. // Підборка замечаний общего порядка и общих рекомендаций, принятых договорными органами по правам человека. В 2-х томах . Т.1. С.251-254.

³ Копенгагенська декларація про соціальний розвиток від 01.01.1995. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_505 (дата звернення: 03.05.2018).

⁴ Протокол №12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 04.12.2000 (ратифіковано Законом №3435-IV від 09.02.2006) // Офіційний вісник України. 2006. № 32. Ст.2376.

⁵ Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення: 03.05.2018).

законодавстві, зокрема ст. 2 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹, ст. 3 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»². В Кодексі законів про працю України (далі - КЗпП) не закріплено недискримінацію як принцип, хоча його зміст відображено у ст. 2-1 КЗпП³. Згідно зі ст. 2 Проекту Трудового кодексу України № 1658 (в редакції від 24.07.2017 р.)⁴ (далі – проект ТК) до основних засад правового регулювання трудових відносин належить і принцип заборони дискримінації у сфері праці (в початковій редакції проекту принцип було сформульовано відповідно до міжнародних стандартів як принцип недопущення дискримінації у сфері праці).

Незважаючи на існування нормативного підґрунтя щодо формулювання назви принципу як недопущення дискримінації, у науці трудового права цей підхід не знайшов однозначної підтримки. Тільки окремі науковці, зокрема О.В. Вашанова⁵, Н.М. Митіна⁶, І.К. Полховська⁷, І.Т. Фулей⁸ застосовують назву «принцип недопущення дискримінації». Більш поширеною залишається думка щодо визначення принципу як «заборони дискримінації у сфері праці». Таку позицію, зокрема, підтримують,

¹ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 03.05.2018).

² Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 03.05.2018).

³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50.

⁴ Проект Трудового кодексу України №1658 (в редакції від 24.07.2017 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 03.05.2018).

⁵ Вашанова О.В. Принцип недискримінації личности в международном праве : дис. канд. юрид. наук : 12.00.10. М., 2004. 232 с.

⁶ Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : дис. ... канд. юрид. наук / 12.00.05. М., 2006. 205 с.

⁷ Полховська І.К. Конституційний принцип рівності людини і громадянина в Україні : дис. канд. юр. наук : 12.00.02. Харків, 2006. 191 с.

⁸ Фулей Т.І. Сучасні загальнолюдські принципи права та проблеми їх впровадження в Україні : дис. канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2003. 179 с.

зокрема, О.А. Антон¹, О.Я. Лаврів², Д.В. Солдаткін³, І.М. Твердовський⁴ тощо.

Розглянемо співвідношення понять «недопущення дискримінації» і «заборона дискримінації» у сфері праці. Згідно з тлумачним словником забороняти означає не дозволяти робити щонебудь⁵, а недопущення розуміється як створення перешкоди, неможливості для здійснення, появи чого-небудь⁶. Отже, поняття «недопущення» має ширший зміст та включає в себе як заборону на здійснення певних дій, так і інші заходи, направлені на неможливість для їх існування. З огляду на це, щодо дискримінації у сфері праці застосування у назві принципу поняття «заборона» замість «недопущення» значно звужує зміст відповідного принципу. Заборона дискримінації означає нормативне встановлення неможливості здійснення певних дискримінаційних дій, тоді як її недопущення передбачає також створення перешкод для таких дій та необхідність викорінення дискримінації зі сфери праці. Тому, зміст принципу недискримінації включає не тільки заборону дискримінації, але й превентивні заходи щодо попередження дискримінаційних дій.

Підґрунтям для такого висновку є норми міжнародного та національного законодавства. Так, Резолюція Генеральної Асамблеї ООН (522В IV) від 4.02.1952 р. встановила, що попередження дискримінації і захист меншин являють собою два найбільш

¹ Антон О.А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство // Університетські наукові записки. 2006. №1 (17). С.173-180.

² Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України : монографія. Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ Прикарп. нац. універ. ім. В. Стефаника, 2008. 216 с.

³ Солдаткін Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: дис. канд. юрид. наук / 12.00.05. М., 2006. 148 с.

⁴ Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.

⁵ Новий тлумачний словник української мови / уклад. В.В. Яременко, О.М. Сліпущко. У 4-х томах. Т. 2. Київ : «АКОНІД», 1999. 910 с. С.44

⁶ Там само. С.836.

важливі види конструктивних робіт ООН¹. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації 2008 р. передбачає необхідність ліквідації дискримінації щодо праці та зайнятості, а ст. 14 Конвенції МОП № 117 визнає необхідність скасування будь-якої дискримінації стосовно працівників². Конвенція МОП № 111 зобов'язує держави проводити національну політику, спрямовану на заохочення, рівності можливостей та поведження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації (ст. 2)³, а Рекомендація № 111 визначає, що заходи, які повинні проводити держави з метою недопущення дискримінації, мають бути направлені на розуміння і визнання громадськістю антидискримінаційних засад та виправлення будь-якої практики, яка суперечить цим засадам (п. 4)⁴. У Зауваженні загального порядку № 18 наголошується, що Комітет ООН з прав людини повинен отримувати інформацію не лише про законодавчі положення щодо заборони дискримінації, але й щодо заходів, спрямованих на скорочення або ліквідацію такої дискримінації.

Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» також передбачає, що поряд із законодавчою забороною дискримінації повинна здійснюватись інформаційно-роз'яснювальна робота та просвітницькі заходи; проводиться моніторинг щодо результатів забезпечення рівних прав та можливостей (ст. 11). Виховання і пропаганда серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення

¹ Резолюція Генеральної Асамблеї ООН (522В IV) від 04.02.1952. URL: <http://www.un.org/ru/ga/documents/gares.shtml> (дата звернення: 03.05.2018).

² Конвенція МОП про основні цілі та норми соціальної політики №117 від 06.06.1962. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_016 (дата звернення: 03.05.2018).

³ Конвенція Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 4 червня 1958 р. (ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 4 серпня 1961 року) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. В 2-х томах. Т.1 (1919-1964 pp.). Женева, 2001. С.648-651.

⁴ Рекомендація МОП щодо дискримінації в галузі праці та занять №111 від 04.06.1958 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП. В 2-х томах. Т.1 (1919-1964 pp.). Женева, 2001. С.652-654.

просвітницької діяльності у цій сфері визначено як один з напрямів державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Отже, відповідно до міжнародно-правових стандартів, заборона дискримінації є лише одним з елементів антидискримінаційної політики, якого недостатньо для викорінення дискримінації як явища. Окремі міжнародно-правові акти, направлені на боротьбу з дискримінацією, наприклад, Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. (ч. V, ст. E)¹, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (ст. 14)², застосовують і поняття «заборона дискримінації». Однак цей термін тут вживається в аспекті заборони здійснення дискримінаційних дій, а не визначення принципу права.

Погоджуємось з позицією Н.М. Митіної, що використання поняття «недопущення дискримінації» відображає новий рівень вимог у питанні боротьби з дискримінацією³. Адже, в сучасних умовах, недостатньо проголосити на законодавчому рівні заборону вчиняти будь-які дискримінаційні дії роботодавцями. Необхідно застосовувати також інші правові засоби, які дозволять попереджати дискримінаційні прояви та сприятимуть викоріненню прихованих форм дискримінації. Тому, вважаємо, що недопущення дискримінації у сфері праці є принципом трудового права, тоді як заборона дискримінації – лише одним з правових засобів реалізації вказаного принципу.

¹ Європейська соціальна хартія (переглянута) Ради Європи від 03.05.1996 (ратифікована із застереженнями Законом №137-V від 14.09.2006). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 03.05.2018).

² Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод Ради Європи від 04.11.1950 (ратифіковано Законом №75/97-B від 17.07.1997). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 03.05.2018).

³ Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: дис. канд. юрид. наук / 12.00.05. М., 2006. 205 с. С.61.

Щодо сутності принципу недискримінації, на думку Т.І. Фулей, в найзагальнішому сенсі він полягає в тому, що до осіб, які перебувають у подібних ситуаціях, не може бути застосовано різного (відмінного, неоднакового) підходу¹. При цьому, слід зазначити, що в сучасних умовах сутність недискримінації полягає також в тому, що до осіб, які перебувають в різних ситуаціях, не може бути застосовано однаковий підхід.

Більш детально сутність принципу недопущення дискримінації визначає О.В. Вашанова, на думку якої принцип полягає в забороні розрізнення в правовому становищі людей – володіння ними неоднаковим обсягом прав і свобод, – за умови, що таке розрізнення: а) ґрунтується на природних чи соціальних ознаках людей – стать, раса, релігія і ін., що не впливають на користування конкретним правом, б) направлене на порушення правової рівності, тобто гарантованої державою рівної можливості здійснення однакового обсягу прав і свобод людини². Одночасно до змісту принципу недискримінації відносимо необхідність здійснення позитивних дій щодо окремих категорій працівників та превентивних заходів, направлених на запобігання дискримінації.

Щодо сфери дії принципу недопущення дискримінації в трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах, оскільки він є галузевим принципом, то стосується всіх суспільних відносин, що входять в предмет трудового права. З огляду на це, даний принцип поширюється на трудові відносини, які виникають у результаті укладення та виконання трудового договору (в тому числі відносини щодо встановлення умов праці, оплати праці, просування по службі), а також відносини, тісно пов'язані з трудовими. Тобто, норми кожного інституту трудового права повинні відповідати аналізованому принципу. Крім того, принцип недискримінації поширюється не лише на працівників, що вже працюють за

¹ Фулей Т.І. Сучасні загальнолюдські принципи права та проблеми їх впровадження в Україні : дис. канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2003. 179 с. С.90.

² Вашанова О.В. Принцип недискримінації личности в международном праве : дис. канд. юрид. наук : 12.00.10. М., 2004. 232 с. С.6.

трудоим договором, але й на інших осіб, які можуть реалізувати своє право на працю – з моменту виникнення у них трудової правосуб'єктності (зокрема, на осіб, які шукають роботу). Також, оскільки жоден нормативний акт не встановлює вичерпного переліку антидискримінаційних ознак, за якими заборонено проводити розрізнення, то даний принцип слід вважати універсальним, так як він опосередковано поширюється на будь-які відмінності, які не пов'язані з діловими якостями особи, навіть не регламентовані законодавством.

Метою принципу недопущення дискримінації у сфері праці можна назвати забезпечення неможливості впливу статі, віку, стану здоров'я, способу життя чи інших ознак, не пов'язаних з діловими якостями особи, на рівність її трудових прав та можливостей порівняно з іншими особами, які реалізують своє право на працю. Слід погодитись також з І.І. Ларінбаєвою, що принцип недискримінації виконує методологічну функцію, тобто показує, яким способом можна досягнути дотримання прав людини¹.

Механізм реалізації принципу недопущення дискримінації включає наступні елементи: 1) заборона проведення відмінностей між особами за антидискримінаційними ознаками, не пов'язаними з діловими якостями та змістом праці; 2) впровадження тимчасових позитивних дій з метою забезпечення рівності можливостей для окремих соціальних груп; 3) наявність ефективної системи моніторингу для виявлення дискримінаційної практики, в тому числі прихованої; 4) забезпечення дієвих правових засобів захисту та відновлення прав жертв дискримінації; 5) застосування превентивних заходів з метою запобігання дискримінації та подолання упереджень і стереотипів щодо окремих груп осіб; б) встановлення юридичної відповідальності за дискримінаційні

¹ Ларинбаева И.И. Диалектика равноправия и дискриминации: теоретический аспект // Право и государство: теория и практика. 2006. №1. С.10-18. С.13.

дії¹. Проаналізуємо вказані елементи з точки зору їх нормативного закріплення та практики реалізації.

Нормативна заборона дискримінації. Відповідно до ст. 24 Конституції України не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, а ч.2 ст.43 Основного Закону гарантує рівні можливості для громадян у виборі професії та роду трудової діяльності. Зазначені конституційні норми є основою недопущення дискримінації у всіх сферах суспільного життя, однак вони повинні бути частково змінені в аспекті гарантування рівності та недискримінації також іноземцям та особам без громадянства відповідно до міжнародних стандартів.

КЗпП лише частково гарантує захист від дискримінації, встановлюючи заборону прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (ст. 2-1) та недопустимість будь-якого обмеження при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних

¹ Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. К., 2012. 22 с. С.6.

переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ст.22). Недоліком вказаних норм Кодексу є вичерпний перелік антидискримінаційних ознак, що суперечить міжнародним стандартам, зокрема, Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять».

Більш ґрунтовний підхід до визначення принципу недискримінації містить проект ТК №1658. Так, у ст. 2 проекту серед принципів правового регулювання трудових відносин визначено заборону дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації (редакція від 24.07.2017). В первинній редакції проекту вказаний принцип було сформульовано відповідно до міжнародних стандартів як недопущення дискримінації у сфері праці, в останній же редакції назву принципу було змінено, що, як вказувалось вище, звужує зміст вказаного принципу порівняно з міжнародними стандартами. Крім того, формулювання вказаного принципу в проекті ТК є надто широким. Зокрема, забезпечення права для жертв дискримінації звернення до суду та відшкодування шкоди відноситься до змісту принципу недискримінації, є одним із засобів реалізації вказаного принципу, проте, не єдиним, з огляду на що необґрунтовано вказано в назві принципу. Вказаний висновок підтверджується і в ст. 3 проекту, що деталізує зміст принципу заборони дискримінації.

Комплексним антидискримінаційним актом є Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6.09.2012р., проте, він містить лише загальні положення щодо боротьби з дискримінацією та не визначає особливостей реалізації принципу недискримінації у сфері праці.

Існують також спеціальні норми, що забороняють дискримінацію стосовно за окремими ознаками: а) *статі* (Закон

«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»), б) *національною ознакою* (Закон «Про національні меншини» від 25.06.1992 р.¹, ст.18), в) *належністю до професійних спілок* (Закон «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р.², ст. 5), а також щодо окремих груп відносин у сфері праці: а) *зайнятості* (Закон «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р.³, ст.5, 11), б) *оплати праці* (Закон «Про оплату праці» від 24.03.1995 р.⁴, ст. 1). Щодо просування по службі нормативна заборона дискримінації на сьогодні відсутня, відповідні положення містяться лише в проекті ТК, ст.21 якого визначає право на рівні можливості та рівне ставлення до працівників при вирішенні питання щодо професійного зростання.

Отже, в цілому національне законодавство містить нормативне підґрунтя для реалізації принципу недискримінації, хоча, окремі норми потребують вдосконалення з врахуванням міжнародних стандартів. Значним кроком у питанні нормативної заборони дискримінації стало б прийняття нового Трудового кодексу. Так, проект ТК містить значно більше положень, що передбачають протидію дискримінації у сфері праці, права осіб, що зазнали дискримінації тощо.

Позитивні дії. Наступним елементом механізму реалізації принципу недопущення дискримінації є впровадження тимчасових позитивних дій з метою забезпечення рівності можливостей для окремих соціальних груп. Відповідно до ст. 1 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно

¹ Про національні меншини: Закон України від 25.06.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2494-12> (дата звернення: 03.05.2018).

² Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 03.05.2018).

³ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 03.05.2018).

⁴ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95> (дата звернення: 03.05.2018).

обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України. В науковій літературі часто зустрічається позиція щодо обґрунтування таких спеціальних заходів концепцією «позитивної дискримінації». Не поділяємо таку позицію, оскільки дискримінація завжди має негативні наслідки для окремої особи у вигляді обмеження або позбавлення її прав, порушення рівності. Тому, надавати явищу дискримінації позитивного значення видається недоцільним.

Позитивні дії впроваджуються та реалізуються з метою усунення фактичної нерівності між певними категоріями осіб, особливо якщо вони зазнавали утисків в суспільстві впродовж тривалого періоду. Щодо сфери праці, як зазначає Н.М. Митіна такі заходи направлені на розширення доступу членів недостатньо представлених груп населення до робочих місць, освіти, професійної підготовки тощо. Вони полягають в наданні ряду переваг, а також використанні системи квотування, тобто виділення певної кількості робочих місць, представникам цільових груп – особам, які за віком, статтю, соціальним походженням, мові та інших обставинах не можуть користуватись всіма правами людини нарівні з іншими особами, оскільки виникає ситуація, коли рівні права не надають рівних можливостей дискримінованій групі¹.

Позитивні дії слід відмежовувати від диференціації в правовому регулюванні праці. Адже спеціальні норми, які виражають диференціацію, приймаються у зв'язку з існуванням об'єктивних відмінностей між окремими групами осіб, тоді як в межах політики позитивних дій, такі норми впроваджуються з метою усунення дисбалансу між можливостями окремих категорій працівників на рівних умовах реалізовувати трудові права. Вони завжди носять тимчасовий характер і повинні діяти до відновлення

¹ Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: дис. канд. юрид. наук / 12.00.05. М., 2006. 205 с. С.15.

фактичної рівності відповідної групи, інакше можуть призвести до дискримінації уже «непільгових» груп працівників.

В останні роки в аспекті позитивних дій з'явилась негативна тенденція – значна кількість спеціальних норм для певних груп осіб (зокрема жінок, інвалідів, молоді) не забезпечує для них рівності можливостей, а навпаки сприяє дискримінації. Частково це пов'язано з тим, що в багатьох випадках роботодавцям економічно не вигідно приймати на роботу такі групи працівників. Одночасно дана ситуація пояснюється теорією «двох класів», відповідно до якої, як зазначає О.В. Вашанова, вигоду від позитивних дій отримують лише найбільш успішні представники цільової групи, інші ж піддаються ще більшій дискримінації, у зв'язку з чим всередині цільової групи відбувається розшарування¹. Тому, при встановленні переваг в межах цільової групи необхідно враховувати думку особи, брати до уваги інші чинники, тобто застосовувати індивідуальний підхід.

На основі аналізу міжнародних стандартів можна виділити наступні критерії застосування позитивних дій, які повинні отримати нормативне закріплення: 1) використовуються тільки до досягнення фактичної рівності щодо певних цільових груп; 2) повинні носити тимчасовий характер; 3) не можуть суперечити сутності конкретного права (так, при прийомі на роботу в першу чергу повинні братись до уваги професійні якості особи, а не приналежність до цільової групи, і, навпаки, при виборах до парламенту основним критерієм має бути представництво різних груп населення); 4) при застосуванні позитивних заходів всередині цільової групи необхідно застосовувати індивідуальний підхід, тобто надавати особливі гарантії на основі потреб особи, а не у зв'язку з приналежністю до відповідної категорії².

¹ Вашанова О.В. Принцип недискримінації личности в международном праве : дис. канд. юрид. наук : 12.00.10. М., 2004. 232 с. С.71-72.

² Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. К., 2012. 230 с. С.124-125.

Моніторинг дискримінаційної практики. Щодо наступного елементу механізму реалізації принципу недискримінації – наявність ефективної системи моніторингу для виявлення дискримінаційної практики, в тому числі прихованої слід відзначити, що така система в Україні фактично відсутня. При цьому, у Глобальній доповіді МОП, представленій відповідно до механізму реалізації Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці «Рівність у сфері праці – виклик зберігається» 2011 р. зазначається, що одним з найбільш стійких бар'єрів на шляху ліквідації дискримінації у сфері праці є відсутність оновленої інформації та статистичних даних про різні ознаки дискримінації та їх взаємодії. Нездатність збирати точні дані знижує ефективність національних, регіональних і міжнародних дій щодо забезпечення рівності у сфері праці. Збільшення обсягу точної інформації внесе значний вклад в більш глибоке розуміння розриву, що існує між законами про боротьбу з дискримінацією та їх ефективним застосуванням¹.

До 2012 року необхідність моніторингу дискримінаційних проявів на національному ринку праці законодавчо не встановлювалась, а тому здійснювалась лише правозахисними організаціями. У Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 2012 р. передбачено, що в рамках антидискримінаційної державної політики важливе значення має створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації (ст.7). Відповідно до Закону, моніторинг щодо дотримання принципу недискримінації здійснює Уповноважений з прав людини (ст.10) та громадські організації (ст.13). Проте, для виявлення реальних масштабів дискримінації, зокрема у сфері праці, необхідне залучення до процесу збору відповідних даних також

¹ Рівність у сфері праці виклик зберігається: глобальна доповідь МОП, представлена відповідно до механізму реалізації Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці]. 2011. 82 с. URL: <http://www.ilo.org>. (дата звернення: 03.05.2018). С.80.

інші органи. Тому, вважаємо, що необхідно передбачити серед повноважень Міністерства соціальної політики та/або Державної служби України з питань праці проведення моніторингу щодо дискримінаційних проявів на ринку праці. Сприяти у проведенні моніторингу, надавати потрібні дані та інформацію в межах своїх повноважень повинні Державна служба зайнятості, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування. Крім того, пропонується зобов'язати Державну службу статистики України у збірниках, пов'язаних зі сферою праці, відображати інформацію, яка буде стосуватись різних категорій працівників, що дозволить виявити масштаби окремих видів дискримінації. Адже сьогодні, відповідно до ст.5 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», цей орган забезпечує збирання, опрацювання, аналіз та поширення статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями. Аналогічну норму стосовно найбільш поширених антидискримінаційних ознак пропонується передбачити в Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Попередження дискримінації. Застосування превентивних заходів з метою запобігання дискримінації та подолання упереджень і стереотипів щодо окремих груп осіб є наступною складовою механізму реалізації принципу недискримінації у сфері праці. Відповідно до ст.7 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», виховання і пропаганда серед населення поваги до осіб незалежно від їх певних ознак визнано одним з основних напрямків державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації. Проте, механізм реалізації вказаної норми не визначено ні аналізованим законом, ні підзаконними актами.

Вважаємо, що з метою підвищення рівня правової культури, боротьби з будь-якими проявами нетерпимості, першочергове значення має інформаційно-просвітницька діяльність, направлена

на пропагування в суспільстві необхідності толерантності, рівного поводження з усіма особами незалежно від статі, віку, раси, стану здоров'я та інших ознак. Для цього необхідно організувати роботу з підготовки та розповсюдження відповідної літератури (за прикладом посібників, які розробляються в рамках МОП); видання збірок нормативних актів щодо заборони дискримінації у сфері праці (включаючи міжнародне законодавство); здійснення кампаній інформування громадськості, спрямованих на те, щоб забезпечити утвердження рівності у сфері праці, запобігти проявам дискримінації. До просвітницької діяльності необхідно залучати суб'єктів соціального партнерства, правозахисні організації, засоби масової інформації. Інформаційна політика в суспільстві повинна сформулювати толерантне ставлення до кожного незалежно від його особливостей та груп, до яких він належить, що дозволить мінімізувати дискримінаційну практику у сфері праці.

Одночасно з інформаційно-просвітницькою роботою необхідно запровадити на державному рівні навчальні та освітні програми з толерантності та протидії дискримінації. Так, в рамках МОП існує Учбовий центр, який розробляє такі програми з питань недискримінації для національних органів влади, організацій роботодавців, працівників, інших сторін, котрі займаються питаннями рівності у сфері праці¹.

В сучасний період важливу роль в аспекті попередження та запобігання дискримінаційним проявам відіграє діяльність неурядових організацій (далі – НУО), в тому числі правозахисних. Як зазначається в аналітичному звіті «Дискримінація в Україні – проблеми й перспективи їх подолання» найбільш успішним видом діяльності НУО є постійний та детальний моніторинг випадків, пов'язаних із цими проблемами. Певною мірою, виконання цієї ролі

¹ Рівність у сфері праці виклик зберігається: Вказана праця. С.81.

організаціями громадянського суспільства компенсує брак постійного моніторингу з боку відповідальних державних органів¹.

Правові засоби захисту від дискримінації. У доповіді МОП 2011 р. зазначається, що ліквідація дискримінації буде ілюзорною, якщо процедури розгляду скарг і механізми вирішення спорів виявляються неадекватними². У ст. 7 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» одним з елементів державної антидискримінаційної політики визначено забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації. При цьому, КЗпП як і проект ТК не містить окремого розділу, присвяченого захисту трудових прав, звичайно, вказана прогалина потребує виправлення.

Судова практика у справах щодо захисту від дискримінації у сфері праці в Україні фактично відсутня. Аналіз низки рішень судів загальної юрисдикції за даними Єдиного державного реєстру судових рішень засвідчив, що позови подаються у зв'язку з порушенням конкретних трудових прав працівників, які рідко пов'язуються з дискримінаційними мотивами. Суди при розгляді справи виходять із необхідності захисту трудових прав, регламентованих національним законодавством, до якого право на недискримінацію не відноситься. У ст. 15 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» лише вказано, що особа має право на відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації. Тільки у проекті ТК (ст. 3) закріплено право осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Таке положення є позитивним, проте необхідно встановити можливість звернення за захистом і до інших юрисдикційних органів для жертв дискримінації. Крім того, з

¹«Дискримінація в Україні – проблеми й перспективи їх подолання»: аналітичний звіт. URL: http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/discrimination_policy_paper_sep20123.pdf (дата звернення: 03.05.2018).

² Рівність у сфері праці виклик зберігається. Вказане джерело. С. 81.

огляду на те, що перспективи прийняття нового Трудового кодексу не зрозумілі, вважаємо необхідним на сьогодні відповідне положення внести до ст. 15 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а також ст. 2-1 КЗпП.

В цілому ж, відсутність у національному законодавстві права на захист від дискримінації не повинно бути перешкодою для судів встановлювати наявність дискримінаційних дій, враховуючи закріплення цього положення міжнародно-правовими актами, які ратифіковані Україною. Проте, в даному випадку важливою є саме інформаційно-просвітницька діяльність з метою роз'яснення відповідного права працівникам.

Як зазначено в Глобальній доповіді МОП праці «Рівність в сфері праці: виклик зберігається» 2011 р., успішні судові позови щодо дискримінації, навіть якщо їх налічується незначна кількість, можуть стати рушійною силою для більш вагомих змін при їх достатньому пропагуванні. Жертви дискримінації звичайно не наголошують на дискримінаційних мотивах порушення їх трудових прав, розуміючи складність доведення факту дискримінації. Тому пропонується надати судам можливість виходити за межі позовних вимог і вказувати у рішенні про наявність дискримінації, навіть якщо це не було предметом позову особи, яка зазнала дискримінаційного поводження. При цьому, позитивно слід відзначити закріплення в новій редакції Цивільного процесуального кодексу України розподіл тягаря доказування у справах про дискримінацію між позивачем (працівником) та відповідачем (роботодавцем). Так, відповідно до ст. 81 у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.

Нарівні із судовим вважаємо необхідним вдосконалювати й адміністративний захист від дискримінації у сфері праці. Так, відповідно до ст.22 Закону «Про рівні права та можливості жінок і

чоловіків» визначено можливість адміністративного оскарження дискримінації за ознакою статі. На виконання цього положення Наказом Міністерства соціальної політики України від 8.06.2012р. створено Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі. Проте, оцінити діяльність Експертної ради складно, так як вона інформація про її роботу відсутня.

Стосовно дискримінації за іншими ознаками адміністративний захист взагалі не регламентовано, в тому числі і Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Законом лише визначено повноваження органів влади загальної компетенції щодо захисту від дискримінації – Верховної Ради, Уповноваженого з прав людини та Кабінету Міністрів. Водночас, необхідною є регламентація повноважень і спеціальних органів в аспекті протидії дискримінації. При цьому створення окремого державного органу, який би займався протидією дискримінації і надавав допомогу жертвам таких дій видається недоцільним, хоча така пропозиція висловлюється в науці (напр.¹).

Для адміністративного захисту від дискримінації успішно можна використовувати вже існуючі органи влади, деталізувавши їх функції в аспекті антидискримінаційної діяльності. Так, основним органом у цій сфері вважаємо доцільним визначити Міністерство соціальної політики, яке, відповідно до Положення, затвердженого Указом Президента від 17.06.2015², є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин. Даним Положенням віднесено до завдань Міністерства формування і реалізацію державної політики по забезпеченню рівних прав та

¹ Котляр О.І. Дискримінація як найбільше важке порушення прав людини // Актуальні проблеми юридичних наук у дослідженнях учених : науково-практичний збірник. 2007. №60. С.7-10. С.9.

² Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 423. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015> (дата звернення: 03.05.2018).

можливостей жінок і чоловіків (пп.11 п.3).. Пропонується внести зміни до останньої норми, визначивши завданням Міністерства забезпечення рівності прав та можливостей та протидію дискримінації у сфері праці. Також необхідно закріпити в Положенні, що Міністерство веде облік та узагальнює випадки дискримінації не лише за ознакою статі, але й за будь-якими антидискримінаційними ознаками.

Звичайно, Міністерство соціальної політики може виконувати лише загальні повноваження в аспекті протидії дискримінації. Спеціальним органом у цій сфері, на нашу думку, повинна стати Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці), яка, відповідно до Положення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 р.¹ є центральним органом виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики, в тому числі, з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення тощо. Як показує досвід США, де створено Комісію з рівних умов зайнятості, що виконує квазісудові функції, її діяльність дозволяє значною мірою розвантажити суди загальної юрисдикції². Тому, для вдосконалення інституційної системи протидії дискримінації у сфері праці доцільним видається створення при Держпраці спеціалізованого підрозділу. На основі аналізу зарубіжного досвіду до основних напрямів діяльності цього підрозділу можна віднести: а) збір та узагальнення інформації про факти дискримінації у сфері праці та відповідних засобів протидії їй, публікація на основі цих даних періодичних звітів; б) контроль за діяльністю роботодавців, органів влади та місцевого самоврядування у цій сфері; в) інформаційно-роз'яснювальна діяльність стосовно дискримінаційних дій та засобів захисту від них; г) забезпечення надання правової допомоги

¹ Про Державну службу України з питань праці: постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 №96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015> (дата звернення: 03.05.2018).

² Исаенко А.Н. Американский опыт преодоления дискриминации в сфере занятости // США, Канада : экономика, политика, культура. 2007. № 7. С. 110-122. С.113.

жертвам дискримінації; д) проведення антидискримінаційної експертизи законодавства, внесення пропозицій по його вдосконаленню.

Юридична відповідальність за дискримінаційні дії. Однією з важливих причин, яка сприяє поширенню дискримінації, в тому числі у сфері праці, є фактична відсутність в національному законодавстві конкретизації відповідальності роботодавця за порушення антидискримінаційного законодавства. Так, у КЗпП існують лише загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення законодавства про працю (ст.ст. 45, 237, 237-1, 265 КЗпП). Дані норми не виключають можливості їх застосування у випадках встановлення факту дискримінації за будь-якою ознакою оскільки її заборона є складовою законодавства про працю, що його власник або уповноважений ним орган, згідно зі ст.141 КЗпП, зобов'язані дотримуватись. Проте, видається необхідним деталізувати відповідальність за порушення антидискримінаційного законодавства, оскільки останнє призводить до нехтування не лише правовими нормами, але й принципами трудового права.

Ст.24 Закону «Про рівні права та можливості жінок і чоловіків» передбачає, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну і кримінальну відповідальність. Однак, норма названого Закону є відсилочною та не визначає конкретних санкцій. Крім того, оскільки адміністративне законодавство не встановлює відповідальності саме за дискримінацію, відповідні норми значною мірою є декларативними і не можуть забезпечити належний захист від дискримінації за ознакою статі. У Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» застосовано аналогічний підхід (ст.16).

Кодекс України про адміністративні правопорушення¹ (далі – КпАП) не містить положень, які б встановлювали відповідальність за дискримінаційні дії чи порушення принципу рівності. Навіть ст.41 Кодексу, що передбачає адміністративну відповідальність за порушення законодавства про працю та охорону праці не може бути застосована оскільки передбачає обмежену кількість складів проступків які жодним чином не пов’язані з дискримінаційними діями. Тому, і у випадку встановлення факту дискримінації, до роботодавця не можуть бути застосовані адміністративні санкції. Пропонуємо в КпАП передбачити окрему статтю 41-4, котра встановлюватиме штрафні санкції за вчинення дискримінаційних дій, що повинна поширюватись на всіх роботодавців, як юридичних так і фізичних осіб.

Що стосується кримінальної відповідальності за дискримінацію, то ст.172 Кримінального кодексу України² (далі – КК України) передбачає відповідальність за «незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю». Особистими мотивами можна вважати й дискримінаційні мотиви, проте, пропонується внести зміни до даної статті, передбачивши в якості ознаки цього складу злочину здійснення його саме за дискримінаційними мотивами. Стосовно штрафу за даний вид злочину пропонується встановити його розмір залежно від мінімальної заробітної плати, а не неоподаткованого мінімуму.

Стаття 161 КК України передбачає відповідальність за порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії. Однак диспозиція даної норми – «...пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками

¹ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 03.05.2018).

² Кримінальний кодекс України від 05.04.2001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення: 03.05.2018).

раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» визначає значно ширший перелік дискримінаційних ознак, ніж раса, національна належність або релігійні переконання, що міститься в назві статті. Крім того не будь-яке порушення принципу рівності слід вважати кримінально-караним діянням оскільки бувають правомірні і законні відступи від рівноправності. Тому пропонується змінити назву ст.161 на «Здійснення дискримінаційних дій». Крім того, вважаємо доцільним виокремити з цієї статті як окремий склад злочину, пов'язаний із розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі, залишивши в ст. 161 лише склад злочину, пов'язаний з дискримінацією.

Отже, в цілому, принцип недискримінації та принцип рівності прав та можливостей є взаємодоповнюючими, при цьому недопущення дискримінації може розглядатись як один з елементів забезпечення фактичної рівності прав та можливостей працівників. Адже відсутність дискримінації в суспільстві свідчить про існування рівності і навпаки. З іншого боку, оскільки дискримінація завжди призводить до порушення рівності, то дослідження сутності останньої є вихідною точкою для визначення змісту дискримінації.

Крім того, як відмічає С.П. Погребняк, «під впливом ідеї правової рівності як вимоги чесної рівності можливостей зміщуються акценти і в розумінні принципу заборони дискримінації. У сучасній інтерпретації він означає заборону необґрунтованого відмінного ставлення... до осіб, які знаходяться в однаковій ситуації чи однакового підходу до осіб, які перебувають в різних ситуаціях»¹. Тобто, для окремих категорій працівників держава повинна встановлювати певні пільги та переваги з метою забезпечення рівності можливостей, а відмова від їх надання теж свідчить про дискримінацію.

¹ Погребняк С. Втілення принципу рівності в юридичних актах // Вісник Академії правових наук України. 2006. №3. С.8-19. С.26.

Дослідження трьох основних моделей правової рівності – формальної, протекціоністської та субстантивної доводить, що лише остання гарантує захист від дискримінації та кращі можливості для реалізації прав, в тому числі у сфері праці. Концепція субстантивної рівності полягає в необхідності врахування об'єктивних відмінностей між людьми та впровадження додаткових переваг для найменш захищених груп осіб з метою досягнення не лише рівності прав, але й рівності можливостей та результатів.

Недопущення дискримінації у сфері праці є принципом трудового права, тоді як заборона дискримінації – лише одним з правових засобів реалізації вказаного принципу. Механізм реалізації принципу недискримінації у сфері праці включає сукупність елементів, в тому числі моніторинг дискримінаційної практики та застосування превентивних заходів з метою запобігання дискримінації. Тому, лише комплексний підхід до протидії дискримінації дозволить мінімізувати дискримінаційні прояви у трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах.

2.4. Вплив принципу демократизму на забезпечення розвитку трудового потенціалу

Історичний досвід доводить, що незалежно від суб'єктивних прагнень пануючих угруповань, основним засобом розвитку та функціонування політичного життя розвинутих країн є демократія. Політичний плюралізм, розподіл влад, електоральна змагальність, юридична рівність індивідів є системою, що адекватна ринковій економіці та громадянському суспільству. Демократичне буття сучасної людини детермінується пошуком оптимального

соціального співіснування в рамках конкретної соціально-історичної, соціокультурної ситуації¹.

Демократію визначають по-різному. Так, А.С. Панарін вважає, що демократія означає суверенітет народу – електоральної більшості, яка контролює своїх правителів та їх рішення². Й. Шумпетер визначає демократію як «інституційний засіб для прийняття політичних рішень, в якому індивіди отримують владу приймати рішення шляхом конкурентної боротьби за голоси виборців»³. На думку Ю. Рубана, у цьому визначенні Шумпетер наголошує на перевагах саме такої підкреслено формальної моделі демократії, спрямованої на відбір компетентної еліти⁴.

Слід також зазначити, що однією з форм стандартизації суспільного розвитку, а відповідно і омасовлення принципів організації суспільної життєдіяльності, на думку Р.В. Войтович, стала демократія⁵. Підтримуємо її точку зору, що глобальна демократія покликана здебільшого «ліквідувати соціальну несправедливість, захистити основні права громадян у небагатих державах», надавши допомогу лише тим країнам, які найбільшою мірою цього потребують⁶.

Демократичне суспільство не прагне запровадити якусь соціальну систему чи модель, сконструйовану апріорі, а розвивається в пошуках найкращих варіантів соціального прогресу

¹ Гошовська В.А., Ільчук Л.І. Людина як суб'єкт і об'єкт соціальних відносин: навч.-метод. матеріали / уклад. Ю.В. Стрілецька. К.: НАДУ, 2013. С.48.

² Панарин А.С. Постмодернізм и глобализация: проект освобождения собственников от социальных и национальных обязательств // Вопросы философии. 2003. №6. С.18.

³ Schumpeter J. *Capitalism, Socialism, and Democracy* / J. Schumpeter. New York: Allen & Unwin, 1976. P.85.

⁴ Рубан Ю. Демократія як чинник політичної єдності // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. 2011. №1. С.185.

⁵ Див.: Войтович Р.В. Глобальне масове суспільство як нова форма соціальної організації в сучасних глобалізаційних умовах // Державне управління: теорія та практика. 2006. №1.

⁶ Войтович Р. Вплив глобальної демократії на розвиток системи державного управління перехідних суспільств // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. 2013. №1. С.9.

з метою запобігання виникненню тоталітаризму. В такому суспільстві важливе значення має оптимальна взаємодія різних типів соціальних механізмів, особливо застосування демократичних технологій виборів, переговорів, договорів, референдумів, вивчення громадської думки тощо, реалізація принципів соціального партнерства і солідарної відповідальності¹. За цих умов перетворююча роль державного управління полягає у забезпеченні стабільності суспільних відносин, без чого неможливо домогтися впорядкованості суспільного життя і постійно підтримувати його в такому стані. У цьому полягає головний зміст управлінської діяльності держави². В умовах плюралістичної демократії держава поступається частиною своїх повноважень у державній та управлінській сферах соціальної життєдіяльності самоорганізуючим та самоуправляючим структурам³.

Що таке сучасна демократія? Не можна не звернути увагу на характеристику сутності демократії як суспільної цінності, висловлену Р.В. Войтович. Закономірно глобальну демократію пов'язують із західноєвропейським вектором суспільного розвитку, який характеризується усталеною системою демократичних цінностей, але це не обов'язково означає, що ці цінності можуть поділитися та відповідно впроваджуватись у межах кожного суспільства. Особливою мірою ці цінності можуть відрізнятися між державами з різними історико-культурними передумовами, традиціями та історичним досвідом розвитку. Жодною мірою глобальна демократія не враховує фактора історичної

¹ Петракова К. Деякі аспекти аналізу державного управління як організуючого впливу держави на економіко-політичні суспільні процеси // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України / за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. К.: НАДУ, 2012. Вип. 2. С.35.

² Див.: Бех В.П. Соціальна робота і формування громадянського суспільства: монографія / В.П. Бех, М.П. Лукашевич, М.В. Туленков. К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2008. 599 с.

³ Взаємодія держави та інститутів громадянського суспільства: роз'яснення Міністерства юстиції України від 03.02.2011. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0018323-11> (дата звернення: 15.05.2018).

спадкоємності в поширенні відповідних демократичних цінностей, передусім йдеться про «експансивне» насадження стандартів суспільної життєдіяльності, легітимованих окремою державою¹. Маються на увазі такі держави як США, а також РФ з її прагненнями до відбудови нового Союзу. Як зазначає І. Сурай, демократизація суспільного розвитку в сучасний період сприяє утвердженню загальнолюдських цінностей². А на думку М.І. Пірен, «демократичні цінності – це те, що є уособленням гуманізму, духовності, толерантності, свободи слова та інших цінностей, завдяки яким демократія здобуває прихильників в усьому світі»³. Як зазначає Р.В. Войтович, сутність глобальної інтеграції якраз і полягає в тому, як за допомогою спільних зусиль забезпечити формування і розвиток єдиного соціально-економічного, політичного та культурного простору. Основу формування такого простору мають становити спільні інтереси. Спільні інтереси закономірно визначають форми партнерства, які є більш пріоритетними в умовах глобальної інтеграції, ніж добросусідство⁴.

Отже нині *демократію характеризують прогресивні глобалізаційні та інтеграційні процеси*. «Глобальна інтеграція являє собою засіб об'єднання держав на всіх рівнях суспільного розвитку, забезпечує структурну трансформацію сучасної системи міжнародних відносин, сприяє паритетному розподілу соціально-політичного, економічного та культурного потенціалу між державами в умовах спільного глобалізаційного вектора розвитку»⁵. Однак на її думку, однією з основних проблем неефективності інтеграційної стратегії, зокрема в Україні, є її впровадження не знизу, а зверху. В результаті цього відбувається

¹ Войтович Р. Вказана праця. С.6.

² Сурай І. Важливість суспільно-демократичних цінностей у розбудові України (за матеріалами соціологічного дослідження) // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. 2013. №1. С.43.

³ Пірен М.І. Публічна політична діяльність: навч. посіб. К.: НАДУ, 2009. С.156.

⁴ Див.: Войтович Р.В. Глобальна інтеграція як нова форма суспільного розвитку // Державне управління: теорія та практика. 2010. №2.

⁵ Там само.

своєрідне нав'язування ідеології інтеграції через відповідні структури органів державної влади та політичної системи. Інтеграційна політика обов'язково має здійснюватися не зверху, а знизу, виходячи із інтересів та потреб громадян. Держава при цьому як інститут має легітимізувати їх інтеграційні прагнення. У цьому аспекті слід наголосити на механізмах, які б забезпечували реалізацію інтеграційних стратегій. Якщо у західноєвропейському світі реалізація інтеграційних стратегій має публічний, відкритий характер, то на пострадянському просторі, навпаки, вона характеризується відповідним рівнем закритості при її розробці та впровадженні. Саме тому важлива роль має належати різноманітним стратегіям моніторингу громадської думки та стратегічному інформуванню громадськості щодо інтеграційного процесу держави¹.

На наш погляд, політику закритості та ігнорування інтересів працюючих, у будь-якому разі, не можна допускати й у діяльності корпорацій у ході злиття, об'єднання або інших організаційних заходів, що стосуються інтересів працівників.

Інтеграційні та глобалізаційні процеси ставлять на порядок денний проблеми гарантування терпимості й толерантності у взаєминах окремих індивідів і соціальних груп. Поділяємо думку Ю. Рубана, що демократію не можна вважати інструментом уніфікації суспільства. Навпаки, історичний досвід стабільності і єдності в умовах демократії засвідчує примноження в ньому різноманіття. Демократія забезпечує стабільність і єдність, відкриваючи можливості для постійних змін, що просувають суспільство не шляхом, визначеним «історичною необхідністю» чи «законами прогресу», а в тому напрямі, який це суспільство саме для себе вибрало². Як зазначає М. Сичова, протягом усього

¹ Войтович Р. Інтеграційні процеси в умовах глобалізації та рівні управління ними // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України / за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. К.: НАДУ, 2011. Вип. 2. С.10.

² Рубан Ю. Демократія як чинник політичної єдності // Вісник Національної

історичного періоду українське суспільство характеризувалося поліетнічністю, тому, незважаючи на різницю в управлінні територіями, йому довелося виробити основи толерантної міжетнічної взаємодії, які полягали в рівноправному сприйнятті всіх релігій і церков. Крім того, на її думку, схильність до міжетнічної толерантності перебуває в прямій залежності від зростання соціального статусу та національної свідомості українців. Історичним чинником руйнування міжетнічної толерантності в українському суспільстві стала соціально-етнічна нерівноправність. Таку ж роль відігравав державно-національний центрзм, у результаті якого титульна нація зазнавала економічного та релігійного утиску. Очевидно, щоб проявляти толерантність, громадяни України мають відчувати захищеність власних інтересів. Для цього етнополітичний менеджмент повинен забезпечити дотримання соціальних, культурних, освітніх гарантій представникам усіх етнічних спільнот, не ігноруючи української етнонації як «етнічного ядра». Виконання цієї умов, на думку вченої, стане запорукою подальшого розвитку ідеї міжетнічної толерантності в українському суспільстві¹.

Тобто толерантність ґрунтується на єдності підходів до всіх незалежно від національних, етнічних, релігійних та інших ознак. Однак, як зазначає Ю. Рубан, ідея демократичної рівності тривалий час розглядалась ліберальною теорією демократії як рівність прав. Проте така концепція зазнала критики передусім через недооцінку важливості рівності можливостей². Підтримуємо таку точку зору, оскільки, на наш погляд, коли йдеться про рівність усіх, то йдеться про правову гарантованість забезпечення кожному можливості досягти успіху в своїй країні.

академії державного управління при Президентові України. 2011. №1. С.188.

¹ Сичова М. Генеза ідеї міжетнічної толерантності в контексті формування поліетнічного складу населення України: державно-управлінський аспект // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України / за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. К.: НАДУ, 2010. Вип. 1. С.264.

² Рубан Ю. Демократія як чинник політичної єдності // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. №1. С.186.

В. Баштанник указує на першооснову демократії: «Особливо слід зважати на закріплений Конституцією України наріжний принцип суспільного врядування: єдиним джерелом влади в Україні є народ. Принцип народовладдя вимагає дотримання певних норм і процедур»¹. Ю. Рубан вважає, що демократія – це інституційний засіб для прийняття політичних рішень, в якому громадяни, об'єднані ідентичністю, у процедурі конкурентної виборчої боротьби наділяють своїх представників владою приймати рішення².

Народовладдя – модель співіснування та самовираження різних верств населення у сучасному вільному і розвиненому суспільстві. Хотілось би підкреслити важливість цього явища не тільки для політичних відносин, а й для суспільно-трудових.

Одна з найглибших моделей, що демонструють можливість моральної (справедливої) демократичної політики, запропонована Ю. Хабермасом³. Він, зокрема, здійснив пошук механізму реалізації народного суверенітету, який в умовах гегемонії економічних інтересів має обмежений характер. Подолання цієї обмеженості пропонується через поєднання спільного блага, визначеного в тому числі і в моральних категоріях, з народним суверенітетом. Це поєднання пропонується шукати в процесі колективного обговорення, що проводиться раціонально і чесно вільними і незалежними індивідами.

Громадянське суспільство постає як солідаризований вплив громадськості на формулювання та реалізацію рішень влади щодо дотримання прав людини й гарантії її вільного розвитку на основі визнання субсидіарного самовизначення кожної особи. При цьому демократичні процедури залучають його суб'єкти, якими є вільні і

¹ Баштанник В. Формування «європейської інтеграційної ідеології» в системі державного управління в Україні (1991-2012 рр.) // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2012. №3. С.10.

² Рубан Ю. Вказана праця. С.189.

³ Див.: Хабермас Ю. Залучення іншого: студії з політичної теорії. Львів: Астролябія, 2006. 416 с.

рівноправні індивіди, до включення владних потенцій громадянського суспільства у загальний процес саморегуляції соціального організму країни. Взаємодія громадянського суспільства з державною владою на засадах зворотного зв'язку розв'язання гострих соціальних питань або принципу є визнаним демократичним механізмом участі громадян у формуванні і реалізації соціальної політики. Воля особистості не тільки упорядковує власну життєдіяльність громадянського суспільства, а й реалізується за межами громадянського суспільства, тобто у проблемному полі державної влади завдяки політичній участі¹. Тому під соцієтальною соціальною державою В.П. Єлагін пропонує розуміти таку державу, де системно організована сукупність державних та недержавних суб'єктів соціально відповідального співтовариства забезпечує достойний рівень добробуту населення на основі принципів солідарної та субсидіарної відповідальності в процесі конструктивної самоорганізації окремих індивідів, соціальних груп та суспільства в цілому².

На наш погляд, громадянське суспільство будується на наступних ідеологічних настановах: «Політична і духовна свобода як форма інтелектуальної, психологічної і діяльнісно-поведінкової самореалізації людини базується на економічній незалежності. Але вона також передбачає підвищену відповідальність перед Вітчизною, Народом, Майбутнім, на основі Розуму і Права; включає усвідомлення необхідності особистої участі кожного в продуктивній праці на благо Української держави і суспільства на шляху до провідних позицій у світі»³. Безумовно, було б некоректно називати сучасну Україну прямим продовженням або відновленням Київської Русі чи козацької держави. Проте існує

¹ Гошовська В.А., Ільчук Л.І. Людина як суб'єкт і об'єкт соціальних відносин: навч.-метод. матеріали / уклад. Ю.В. Стрілецька. К.: НАДУ, 2013. С.50-51.

² Єлагін В.П. Теоретико-методологічні засади становлення та розвитку соціальної держави: автореф. дис. докт. наук з держ. упр.: 25.00.01 / НАДУ. К., 2013. С.12.

³ Дорошенко В. Деякі ідеологічні засади державного розвитку України // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2012. №4. С.245.

чітка спільність в особливостях націогенезу та державотворення в Україні на всіх історичних етапах¹. Адже державність усіх періодів несла «дух свободи», тобто засновувалась на договірних відносинах суспільного ладу, повазі до прав і гідності індивідуума, обмеженні монархічної влади князя боярською радою та вічем, самоуправлінні громад, територіальній децентралізації квазіфедеративного зразка². Тобто йдеться про об'єднання вільних і самодостатніх індивідів, які вимагали поваги до себе, і якщо й об'єднувалися, то це було свідомо і вільно.

Можна стверджувати, що основною формою буття демократії є наявність громадянського суспільства, тобто організованих об'єднань громадян або інститутів громадянського суспільства. Як зазначає В. Купрій, інститути громадянського суспільства – це соціальні спільноти, самоорганізовані групи, які мають такі чотири ознаки:

- планують та реалізують колективні ініціативи щодо захисту чи досягнення своїх інтересів;
- є незалежними від органів державної влади;
- не прагнуть підмінити державні структури, захопити державну владу;
- погоджуються діяти у межах легітимно встановлених політико-правових норм.

Такі структури утворюють внутрішню динамічну систему громадянського суспільства, або так званий «третій сектор» нашого суспільства³.

¹ Сичова М. Генеза ідеї міжетнічної толерантності в контексті формування поліетнічного складу населення України: державно-управлінський аспект // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України / за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. К.: НАДУ, 2010. Вип. 1. С.259.

² Лисяк-Рудницький І. Україна між Сходом і Заходом / Історичні есе: в 2 томах. Т.1. К.: Основи, 1994. С.8.

³ Купрій В. Інститути громадянського суспільства і процес формування суспільної політики // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України / за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. К.: НАДУ, 2010. Вип. 2. С.141.

Саме недержавні суб'єкти-інститути, до яких Н. Волгін відносить профспілки, класифікуючи їх як об'єднання працівників (на зразок тред-юніонів), організації самозахисту та «кишенькові» або «директорські» профспілки, мають відігравати найбільший вплив на формування і реалізацію соціальної політики за умов демократії¹. У сучасних демократичних державах діяльність недержавних організацій здійснюється в рамках функціонування громадянського суспільства. Головними принципами діяльності недержавних суб'єктів є їх самостійність, незалежність від державних органів влади і управління².

Однак становлення громадянського суспільства в різних країнах пов'язане зі специфікою культурно-історичних традицій. Зокрема, в Україні, на відміну від країн Заходу, вихідним пунктом становлення громадянського суспільства може стати не приватна власність і приватний інтерес, а общинні, колективістські основи, духовність і моральність. Основними ж причинами, що гальмують процеси його розвитку, є причини ментального характеру, що проявляються в «державницькій» свідомості населення і стійкій вірі в сильну державну владу³. Тому не дивно, що у 2009 р. була прийнята Концепція сприяння органами виконавчої влади розвитку громадянського суспільства⁴. Концепція визнала інститутами громадянського суспільства громадські організації, професійні і творчі спілки, організації роботодавців, благодійні організації, релігійні організації, недержавні засоби масової інформації та інші невідприємницькі товариства і установи.

¹ Див.: Социальная политика: учеб. пособие / под ред. Н.А. Волгина. М.: Изд-во «Экзамен», 2004. 736 с.

² Гошовська В.А., Ільчук Л.І. Людина як суб'єкт і об'єкт соціальних відносин: навч.-метод. матеріали / уклад. Ю.В. Стрілецька. К.: НАДУ, 2013. С.44.

³ Єлагін В.П. Теоретико-методологічні засади становлення та розвитку соціальної держави: автореф. дис. докт. наук з держ. упр.: 25.00.01 / НАДУ. К., 2013. С.21.

⁴ Концепція сприяння органами виконавчої влади розвитку громадянського суспільства: розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 №858-р // Офіційний вісник України. 2007. №89. Ст.3284.

Постає обґрунтоване питання: для чого потрібні подібні громадські об'єднання, на що вони можуть впливати? Ідеться, в першу чергу, про розширення участі громадськості у виробленні й здійсненні державної політики в соціогуманітарній сфері. Адже сила демократії визначається не стільки правом більшості, скільки тим, як реально забезпечуються права меншості, кожної соціальної групи. Політичне представництво повинні мати усі громадяни, а не лише лідери окремих партій. Це передбачає мобілізацію продуктивних ресурсів громадянського суспільства – альтернативи маніпулятивним формам суспільно-політичної взаємодії і штучним соціальним конфліктам¹.

М. Гирик вказує на іншу роль громадськості в житті суспільства. На його думку, для механізму участі громадськості в державному управлінні є органічне поєднання елементів інших механізмів нормативно-правового та державно-управлінського, або ж організаційного механізмів. Тобто механізми участі громадськості в державному управлінні – це система нормативно-правових та державно-управлінських засобів, які створюють легітимні умови для реальної участі соціально активних громадян в управлінні державними справами, зокрема через їх залучення до державного управління. У свою чергу, названі механізми мають дихотомічний зв'язок між собою. Так, нормативно-правові механізми участі громадськості в державному управлінні є сукупністю нормативно-правових актів, які закріплюють право громадян на участь в управлінні державними справами, включно з участю в державному управлінні та визначають процедурно-процесуальні механізми впливу громадськості на державне управління тощо. Натомість, державно-управлінські механізми є системою суб'єктів, уповноважених забезпечувати участь громадськості в державному управлінні та акцептувати такий вплив, забезпечувати зворотній зв'язок між суб'єктами державного

¹ Москаленко С.О. Формування державної політики в соціогуманітарній сфері: комунікативна складова // Державне управління: теорія та практика. 2013. №1.

управління та громадськістю, доводячи до відома останньої результати втілення її пропозицій, рішень тощо. При цьому первинним слід вважати саме нормативно-правову складову механізму участі громадськості в державному управлінні, оскільки в сучасній правовій державі, на відміну від управлінської практики минулого чи позаминулого століття, відповідна участь громадськості повинна мати легітимний характер¹.

Проте, розкриваючи можливості впливу людини як суб'єкта регіональної соціальної політики на принципи й механізми її реалізації в сучасних умовах, відзначається неготовність переважної більшості населення проявляти ініціативу й активність у розв'язанні проблем соціального характеру та нести соціальну відповідальність. Причинами такої моделі політичної поведінки людини можемо назвати тривалий період позиціонування індивіда в політичній системі тільки в ролі пасивного об'єкта політики. За таких умов формується пристосовницька модель політичної поведінки та визнання виконавчої влади в якості найбільш впливового суб'єкта соціальної політики в регіоні чи на місцевому рівні². Подібна ситуація складається й на низовому рівні – рівні працівників підприємств, установ, організацій. Тобто соціальну політику підприємства визначає або власник чи уповноважений ним орган, або ж її не визначає ніхто, і цей сектор відносин взагалі не підпадає ні під управління, ні під нормативне врегулювання.

Таким чином можна говорити про соціально-політичні, і навіть правові, основи для формування громадянського суспільства, зокрема, й у суспільно-трудої сфері.

Коли йдеться про сферу соціально-трудої відносин основними інститутами громадянського суспільства, на наш погляд, виступають трудовий колектив, профспілки або інші

¹ Гирик М. Механізми участі громадськості в державному управлінні: правові аспекти // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентів України. К.: НАДУ, 2010. Вип. 2. С.166.

² Гошовська В.А., Ільчук Л.І. Людина як суб'єкт і об'єкт соціальних відносин: навч.-метод. матеріали / уклад. Ю.В. Стрілецька. К.: НАДУ, 2013. С.45.

об'єднання громадян за професійною ознакою, організації роботодавців.

Одним із механізмів підтримки соціально-політичної стабільності в сучасних західних демократичних державах вважають **соціальне партнерство**. Досвід розвинених країн переконує, що людина як об'єкт соціальної політики займає провідне місце в системі партнерських соціально-трудова відносин¹. А.М. Слюсар вказує на те, що навіть держава виступає важливим суб'єктом соціально-партнерських відносин. Хоча головна її роль, на думку вченого, нормативне врегулювання цих відносин². Навіть у відносинах із регулювання ринку праці, забезпечення підприємств, установ, організацій висококваліфікованими кадрами – ця ідея є ключовою. Поділяємо точку зору О. Дяків, що на сучасному етапі держава має відігравати роль координатора, організатора процесів, спрямованих на налагодження взаємозв'язку між освітою та ринком праці. Одночасно на зміну прямого втручання, примушування мають прийти методи регулювання, засновані на партнерстві³.

Принципи толерантності та плюралізму, які є основою ідеології солідарності, є також наріжними каменями демократичного суспільства. Вони породжуються багатоманітністю форм сучасної економіки, політики, соціальної сфери. Але ці принципи не є світоглядно нейтральними. Вони є носіями певної позиції, стверджують та поширюють її силою переконань, логікою історичної практики й індивідуального досвіду. Демократичний принцип плюралізму, хоча й відкидає можливість досягнення

¹ Там само. С.56.

² Див.: Слюсар А.М. Держава суб'єкт соціально-партнерських відносин // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м.Харків, 22-23 квітня 2009 р.) за ред. В.В. Жернакова. Харків, 2009. С.185-187.

³ Дяків О. Державне регулювання взаємодії освіти та ринку праці: проблеми та перспективи // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентіві України. К.: НАДУ, 2010. Вип. 2. С. 218.

людством абсолютної гармонії і єдності, але є формою певної вищої світоглядної згоди, бодай компромісу. Він відкриває широкий простір для спілкування й певного солідаризування носіїв усього наявного розмаїття доктрин¹.

Елементом демократичних процедур прийняття відповідних рішень є діалог, а в соціально-трудовах відносинах – соціальний діалог.

Ключові положення сучасної концепції соціального діалогу беруть свій початок в ідеях солідарності філософії античних мислителів. Далі можна говорити про ідею співпраці між класами, яка є основою подолання конфліктності соціально-економічного розвитку і є ключовою в концепції суспільного договору. На противагу марксизму, з другої половини ХІХ ст. широкої популярності у соціальній теорії набуває ідея участі працівників. Її прибічники відстоювали можливість вирішення робітничого питання шляхом поступового зростання кооперативної і муніципальної власності, активізації профспілкового руху і розвитку місцевого самоврядування. Цю ідею С. Вебб і Б. Вебб оформили у концепцію «виробничої демократії». Термін «виробнича демократія» розглядався ними у двох значеннях. Сутність першого символізував профспілковий рух, як вираження демократичності їх внутрішньої конструкції та діяльності, яка будується на принципі «люди з народу для людей». Друге значення поняття вказує на його зовнішній вимір, де еквівалентом виробничої демократії є метод колективних переговорів. У середині ХХ ст. ідея виробничої демократії була інтегрована в доктрину соціального партнерства².

Підтримуємо точку зору О.М. Петроє, що принциповими для розуміння сутності діалогу є положення про його значно ширше

¹ Дорощенко В. Деякі ідеологічні засади державного розвитку України // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2012. №4. С.248.

² Цит. за: Петроє О. Концептуалізація ідей соціального діалогу в зарубіжній суспільній думці // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2012. №1. С. 266, 267, 260, 270.

сміслові навантаження, ніж «діалогові форми спілкування», такі як розмова, бесіда, суперечка. Діалог є найвищою формою спілкування, а визначальними його ознаками є:

- наявність мети діалогу;
- спрямованість на знаходження істини;
- істина є однаковою цінністю для всіх учасників діалогу;
- суб'єкт-суб'єктний характер;
- рівноправність учасників;
- толерантність та відповідальність;
- обмін сутнісними поняттями його учасників;
- народження нового сенсу в позиціях учасників діалогу;
- прагнення конструктивного результату – досягнення взаєморозуміння та раціональної взаємодії у сфері комунікативної і практичної діяльності;
- вимірюваність результату діалогу¹.

Співпраця працівника і роботодавця, працівників та їх організацій і роботодавця – наріжний камінь стабільного функціонування підприємств, установ, організацій. «Більшість українських громадян прагнуть, щоб політика держави по відношенню до них була чесною, відкритою і зрозумілою»². Уявляється, що того ж прагнуть працівники і від роботодавця, як одного з носіїв соціальної влади. Соціальний капітал – це досягнута на даний момент довіра громадян один до одного. Саме довіра в одне ціле єднає окремі індивідуальні капітали людей на рівні трудових колективів, громадських рухів, національних і державних співтовариств. Підтримуючи добровільну діяльність, громадські рухи тим самим збирають людей разом методами, що сприяють виникненню довіри і поведінці в напрямі співпраці³.

¹ Див.: Петроє О.М. Поняття «діалог» у термінологічній традиції зарубіжної та вітчизняної наукової думки // Державне управління: теорія та практика. 2011. №2.

² Див.: Бондаренко М.Ю. Соціальний капітал як основа розвитку громадянського суспільства // Державне управління: теорія та практика. 2011. №2.

³ Там само.

Але найбільшу популярність поняття «соціальний капітал» отримало в розширеному трактуванні Дж. Коулмена, згідно з яким – це потенціал взаємної довіри і взаємодопомоги, що формується в міжособистісних відносинах: зобов'язання та очікування, інформаційні канали і соціальні норми¹. Ф. Фукуяма визначає соціальний капітал як певний набір неформальних цінностей чи норм. Яких дотримуються члени громадського руху, що дає можливість співпрацювати один з одним².

Взаєморозуміння і співпраця працівників і роботодавця ґрунтуватиметься, зокрема, й на тому, що роботодавець повинен:

- регулярно інформувати працівників про свою діяльність та її результати;

- виявляти соціально активних працівників, стимулювати кадрові служби систематично працювати з ними, залучати до співпраці, стимулювати їх об'єднання;

- зміцнювати зворотні зв'язки, за допомогою працівників перевіряти життєздатність своїх управлінських рішень;

- стимулювати просвітницькі програми та навчання перспективних працівників та лідерів громадських організацій, що діють на виробництві.

На Заході набули практичної реалізації ідеали «демократичної співучасті», які передбачають не тільки проведення кампаній з інформування, розробки та впровадження рішень відповідно до потреб населення, а й широке залучення громадськості до безперервного діалогу щодо того, які питання слід порушувати, чи правильно визначені проблеми та пріоритети державної політики, які існують інтереси та ризики, чи враховані всі альтернативи, як

¹ Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. №3. С.124.

² Див.: Фукуяма Ф. Соціальний капітал // Незалежний культурологічний часопис «Ї». 2008. №53. URL: <http://www.ji.lviv.ua/n53texts/fukuyama.htm> (дата звернення: 15.05.2018).

посилити здатність розв'язувати подібні проблеми в майбутньому тощо¹.

Демократія в управлінні підприємством, а точніше – в управлінні його персоналом – означає в широкому розумінні виробничу демократію. Її серцевину складає участь найманих працівників у справах підприємств, акціонерних товариств і транснаціональних компаній. Від того, якою мірою, і в яких організаційних формах залучаються до управлінських функцій господарюючих суб'єктів представники персоналу, багато в чому залежить оптимальне використання професійних можливостей членів трудового колективу, зростання продуктивності праці та підвищення конкурентних можливостей підприємства. Ці фактори впливають і на соціальний клімат на підприємствах, і на ступінь гарантії мирного вирішення трудових спорів і конфліктів².

На думку А. Вельтнера, у сфері організації праці демократія надає можливість робітникам і службовцям брати участь в управлінні діяльністю підприємства, в установленні умов праці, що відповідають інтересам трудового колективу і окремих працівників. Використовуючи виробничу демократію, робітники і службовці можуть впливати на добір керівних посадових осіб, на оцінку їх діяльності та звільнення з займаних посад, брати участь в організації культурно-побутової роботи, у вирішенні трудових спорів тощо. Всі ці можливості та їх реалізацію у широкому смислі слова зазвичай називають «участь в управлінні виробництвом»³.

О.В. Железов указує на нову модель трудових відносин, яка характеризується наявністю взаємодіючих сторін: трудового колективу, профспілок, адміністрації підприємства і держави. В кінцевому результаті всі вони зацікавлені у взаємній гармонізації

¹ Козаков В.М. Аксиологія державного управління: підручник. К.: НАДУ, 2011. С.198.

² Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире // Труд за рубежом. 2000. №2. С.67-68.

³ Трудовое право социалистических стран / О.В. Смирнов, А. Вельтнер, К.П. Уржинский и др. / отв. ред. О.В. Смирнов. М.: Юрид. лит., 1981. С.65.

інтересів. На цій основі, на його думку, виникли три провідні інституціональні форми системної експлуатації праці в її суспільному виразі:

1. Пряма, що передбачає залучення працівників до управління на робочому місці, до участі у розробці різноманітних систем організації і оплати праці, технології та ін., що об'єднується загальним поняттям «демократизація трудового процесу».

2. Опосередкована, або репрезентативна, яка полягає у створенні різного роду причетних до конструктивного обговорення і до вирішення виробничих питань автономних структур на кшталт робітничих рад, сумісних (двох чи тристоронніх) комітетів, гуртків якості, груп висловлення думок тощо, суть діяльності яких зводиться до «демократизації оперативного управління».

3. Фінансова, яка має за мету мобілізацію особистих грошових коштів працівників і використання їх для розвитку виробництва, що за своїм значенням виходить на рівень «демократизації стратегічного управління»¹.

У соціалістичних країнах окремі громадські органи, у тому числі профспілки, виконуючи доручені державою функції (н-д, із охорони праці) або вирішуючи з державними органами народногосподарські завдання, використовували засоби не тільки переконання, виховання та інші, але й юридичні, які надала їм держава. Так, якщо адміністрація підприємства планувала запровадити норму, що стосувалася трудових правовідносин, а профспілка не підтримувала цю новачку, вона могла не дати згоди на її запровадження². Під час кодифікації законодавства про працю соціалістичних країн участь трудящих в управлінні виробництвом отримала широку правову основу. В Угорщині склався правовий інститут заводської демократії – система норм, що була направлена на забезпечення участі трудящих в управлінні

¹ Железов А.В. Труд как фактор экономической динамики: автореф. дис. докт. эконом. наук / 08.00.05. Кострома, 2006. С.24-25.

² Трудовое право социалистических стран. Вказана праця. С.77.

підприємствами. А в Польській Народній Республіці було прийнято Закон від 20 грудня 1958 р. про робітниче самоуправління¹.

Вигоди виробничої демократії в розвитку трудових відносин ілюструє досвід розвинутих країн світу і в першу чергу держав Західної Європи і Північної Америки. Правда, у США демократія в управлінні підприємствами і соціальне партнерство не так розвинуті, як у країнах – членах Європейського союзу. Японська модель «капіталізму з людським обличчям» будується на обмеженні влади менеджменту партнерством із робітниками для вирішення проблем покращення якості продукції. Вона полягає у залученні робітників до прийняття автономних управлінських рішень на робочому місці і набуття ними відповідальності за результати своєї праці, на противагу використанню механізму зовнішнього контролю якості².

Загальний погляд на існуючі форми участі працівників в управлінні виробництвом у США дозволяє зробити два важливі висновки. По-перше, участь працівників в управлінні на підприємствах США має суворо обмежений характер, його учасникам делегується доволі вузьке коло прав. По-друге, воно знаходиться під постійним контролем адміністрації і частіше за все може бути скасоване її одностороннім рішенням. В американській практиці вкрай рідко зустрічаються підприємства, що використовують різні форми участі в управлінні виробництвом, які допускають зміщення адміністрації рішенням колективу підприємства. Як правило, це підприємства, які знаходяться у власності самих колективів, але таких підприємств дуже мало³.

Розвиток особистості працівника на виробництві через його участь у справах підприємства, установи, організації є одним із

¹ Цит. за: Кодификация законодательства о труде социалистических стран. М., Наука, 1979. С. 31, 31 32, 208.

² Цит. за: Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире // Труд за рубежом. 2000. №2. С. 67, 68.

³ Цит. за: Платонов О.А. Особенности американской модели участия в управлении // Труд за рубежом. 1993. №2 (18). С.54.

показників соціального характеру держави України. У сфері участі в організації праці та управлінні нею, а також громадського контролю за охороною праці і дотриманням законодавства про працю формулюються, модифікуються і здійснюються відносини, стороною яких виступають профспілкові та інші виборні представницькі органи трудового колективу організації¹. Безперечно, участь представників працівників в управлінні виробництвом є складовою реалізації в трудовому праві принципів демократії, що виражається в можливості брати участь в управлінні державними справами, передбачених ч.1 ст.38 Конституції України.

У країнах із ринковою економікою набувають усе більшого поширення нові тенденції в управлінні підприємствами, які виявляються у співучасті працівників у справах підприємства і цей напрям розглядається як один із найважливіших важелів економічного зростання і соціальної стабільності. Практика «участі», яка отримала поширення на Заході, розглядається як діяльність профспілкових та інших представників персоналу, що направлена на вирішення питань соціального й економічного розвитку трудового колективу. Як і Німеччина, Франція після війни успішно розвивала інституційні форми участі працівників в управлінні акціонерними товариствами і підприємствами та показує багатьом країнам, що розвиваються, приклад соціального партнерства і виробничої демократії. Соціально-трудове законодавство Франції стало основою для розробки багатьох конвенцій і рекомендацій МОП. На відміну від соціально-трудового законодавства країн Західної Європи, закони США не вимагають наділення працівників правом обирати своїх представників у раду директорів або брати участь у її роботі, як, наприклад, це має місце у Німеччині. Законодавство США

¹ Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова / Под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С.70.

розглядає працівників-акціонерів тільки як тих, хто отримують матеріальні блага від власності¹.

Стаття 245 КЗпП України, розвиваючи положення ч. 2 ст. 2 КЗпП про право працівників на управління підприємствами, установами, організаціями, встановлює низку правових форм реалізації цього права. Перше – працівник має право безпосередньо вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування, що кореспондується з обов'язком службових осіб розглядати критичні зауваження і пропозиції та повідомляти про вжиті заходи.

Однак належність цього права працівників ставиться під сумнів через те, що начебто це право є анахронізмом і рудиментом радянської системи управління економікою. Так, зокрема, відповідно до Постанови ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 12 червня 1979 р.² передбачалась участь трудового колективу в таких сферах: 1) соціальне планування розвитку трудового колективу; 2) локальне регулювання праці; 3) охорона праці; 4) зміцнення трудової дисципліни; 5) перспективи розвитку участі трудових колективів в управлінні соціалістичним виробництвом.

На наш погляд, нині виробнича демократія – обов'язковий атрибут сучасних відносин працівників і роботодавців. Така позиція знайшла й нормативне закріплення, наприклад, в Указі Президента РФ от 7 травня 2012 р.³, в якому знову повернулися до ідеї самоуправління працівників, включаючи створення в організаціях виробничих рад (підп. «з» п. 1). А відомий фахівець з

¹ Цит. за: Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире // Труд за рубежом. 2000. № 2. С. 70, 73, 77.

² Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июня 1979 г. «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» // СП СССР. 1979. №18. Ст. 118.

³ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СЗ РФ. 2012. №19. Ст.2334.

трудового права Т.Ю. Коршунова розробила концепцію федерального закону РФ «Про участь працівників в управлінні організацією»¹.

Г.С. Гончарова вказує на ризики, які супроводжують такий елемент виробничої демократії, як участь працівників у справах своєї організації. По-перше, йдеться про те, яким чином працівники будуть задіяні в системі управління. На її думку, «мова йде не про управління, а лише про участь працівників в управлінні». І, по-друге, небезпеку «втягування» профспілок у систему управління підприємствами, установами, організаціями, зі спільною відповідальністю за стан справ у них. «У цьому профспілки вбачають прагнення підпорядкувати їх підприємцям. І вони втратять незалежність і самостійність»².

Роботодавці бояться нормативно втратити можливість одноособового управління підприємствами, установами, організаціями, безпідставного втручання в їх нормативні, директивні та дисциплінарні повноваження. Однак участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями як безпосередньо, так і через колективні форми, нітрохи не підриває авторитету і можливостей органів управління. Навпаки, як показує практика європейських країн, участь працівників у прийнятті рішень, їх причетність до справ організацій, де вони працюють, підвищує міру їх власної відповідальності за долю організації. Функція представництва

¹ Цит. за: Гончарова Г.С. Право працівників на участь в управлінні організацією та розвиток ідеї про виробничу демократію // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 112.

² Гончарова Г.С. Право працівників на участь в управлінні організацією та розвиток ідеї про виробничу демократію // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. С.113.

трудового колективу реалізується за двома основними напрямками: захист інтересів працівників, який є виключною прерогативою профспілок та спільне з роботодавцем прийняття управлінських рішень, яке є прерогативою інших органів представництва.

А. Вельтнер вважає, що слід розрізняти пряму і опосередковану участь трудящих в управлінні виробництвом. Пряма участь в управлінні виробництвом виражається у формі безпосередньої участі робітників і службовців у виробничих та інших нарадах та загальних зборах. Якщо ж ця участь реалізується за допомогою профспілок, то правомочність на цю участь називають опосередкованою¹.

Можна говорити про різні *напрямки розвитку виробничої демократії*. Одним із таких напрямків можна визнати розвиток робітничого самоврядування (бригадного госпрозрахунку). Прикладом цього можна вважати прийняття у 1932 р. Типового положення про госпрозрахункову бригаду². І це в період активної радянської індустріалізації та пригнічення демократії в СРСР!

Р.З. Лівшиць вважає, що відносини з організації праці (у тому числі участь трудящих в управлінні виробництвом), із встановлення умов праці – це колективні трудові відносини. Колективні трудові відносини взаємопов'язані з господарськими (особливо у сфері організації праці), але завжди залишаються різнорідними, як різнорідною є трудова і господарська діяльність³. Далі вчений указує на можливі шляхи участі працівників у справах підприємства: «Розмежування представницької і прямої демократії не вирішує проблеми. І профспілки і трудові колективи – засоби прямої демократії, їх органи (профкоми і ради) – засоби представницької демократії. Як перше наближення до вирішення

¹ Цит. за: Трудовое право социалистических стран. Вказана праця. С. 65, 66, 66 67.

² Типовое положение о хозрасчетной бригаде: Постановление Народного комиссариата тяжелой промышленности и ВЦСПС от 10/27 июля 1932 г. № 526 // Бюллетень финансового и хозяйственного законодательства. 1932. №43.

³ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М: Наука, 1978. С. 86, 122.

може бути висунута ідея про націленість трудових колективів та їх рад головним чином на вирішення виробничих питань, а профспілок і профспілкових комітетів – головним чином на вирішення питань соціальних»¹. У цілому можна сприйняти таку позицію для визначення **основних напрямків правового регулювання виробничої демократії** в Україні.

Безперечно, працівники мають брати участь в управлінні виробництвом, у встановленні умов праці. Однак питання полягає в іншому: якою мірою? Йдеться про обсяги втручання працівників у повноваження роботодавця щодо організації процесу трудової діяльності, тобто проблему обмеження повноважень роботодавця у виробничих відносинах. Однак ще Л.С. Таль на перетині XIX і XX ст. сформулював **межі виробничої демократії**: «Контроль, здійснюваний, за активної участі робітничих організацій, з державницькою метою та в певних правових формах і межах, не являє нічого нового чи небезпечного для промисловості. Зовсім інший характер має «контроль робітників», у формі не обмеженій законодавчими рамками, свавільного втручання робітників окремого підприємства чи професійних спілок в управління підприємством. Такий контроль тільки дезорганізує підприємство, затримує приток капіталу в промисловість, загрожує його існуванню та нерозривно пов'язаними з нею інтересами»².

М.В. Баглай і В.І. Усенін зазначають, що своєрідною формою юридичного закріплення господарської влади на американських підприємствах стало включення до колективних договорів положень про прерогативи роботодавця³. Як варіант, ця проблема, хоча й частково, може вирішуватися шляхом внесення до колективних договорів положень, які б зобов'язували роботодавця

¹ Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989. С.22.

² Цит. за: Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Моск. научн. изд-во, 1918. Изд. 2-е, доп. С. 14 15.

³ Цит. за: Баглай М.В., Усенин В.И. Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала. Основные тенденции современного буржуазного трудового права. М.: Наука, 1964. С.152.

узгоджувати свої інтереси з інтересами працівників, здійснюючи заходи, пов'язані зі змінами в організації виробництва і праці. Більше того, ст. 13 КЗпП України це дозволяє. Але при цьому представницькі органи працівників мають виявити ініціативу та наполегливість щодо включення таких положень до колективного договору. Загалом же, нормативне забезпечення можливості участі працівників в діяльності підприємств, установ, організацій, – важливий показник демократичної зрілості суспільства, його прагнення до розвитку і вдосконалення.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВСТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

3.1. Вплив соціальної безпеки на розвиток трудових правовідносин

Значну роль у вирішенні питань забезпечення безпеки і розвитку особистості, суспільства і держави відіграє безпека працівника, яка прямо залежить від стану соціальної безпеки. Соціальна безпека істотно впливає на розвиток трудових правовідносин. Відсутність відчуття безпеки, робота в умовах ризиків, незахищеності негативно позначаються на працездатності працівника. В рамках сучасних соціально-трудових відносин особливе значення набувають якісно-кількісні характеристики трудової діяльності, до яких належить така характеристика, як ступінь соціальної безпеки людини праці.

Право на безпечні та здорові умови праці – одне з основних прав людини і невід’ємна складова поняття «гідна праця». У Рекомендації МОП № 164 про безпеку і гігієну праці і виробничого середовища 1981 року закріплено, що гідна праця – це безпечна праця. МОП визначає гідну працю як продуктивну працю чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Західні стандарти гідної праці передбачають вирішення питання про забезпечення для працівника в процесі трудової діяльності не тільки фізіологічної безпеки, а й психологічного комфорту.

Для забезпечення реалізації програми гідної праці необхідно поглиблювати взаємодію природничих, соціальних і технічних наук. Існують цілі міждисциплінарні сфери наукових знань: соціологія праці, економіка праці, організація праці, управління працею та ін. Нині можна спостерігати процес становлення нової галузі соціологічного знання, що отримала назву «соціологія безпеки», яка досліджує соціальну безпеку – це такий стан

соціальної сфери, за якого забезпечується оптимальне задоволення потреб, гідна якість життя, створення умов для розвитку особистості. Безпека починає розглядатись як важливе соціальне благо, що відповідає інтересам, цілям і прагненням людей і виступає необхідною умовою нормального функціонування всього соціуму.

На сьогодні існує багато *визначень безпеки*, що пов'язано з фундаментальністю і багатогранністю самого явища безпеки, множинністю змістовних зв'язків і форм зовнішніх проявів і взаємодій з іншими явищами об'єктивної дійсності. В. В. Абрамов слушно вказує на те, що складний характер проблеми забезпечення безпеки проявляється в різних за змістом понятійних категоріях, розробка яких передбачає як диференційований, так і інтегральний підходи на основі використання комплексних даних філософії, права, історії, соціології та інших галузей наукового знання як теоретико-методологічної основи пізнання¹.

Найбільш поширеним є підхід, згідно з яким безпеку розуміють як певний стан захищеності², хоча вчені й мають розбіжності у визначенні об'єкта захисту, характеру загроз і інтересів, що потребують захисту.

В енциклопедичній літературі термін «безпека» визначають як стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства і держави від зовнішньої і внутрішньої загрози³, як стан, при якому не загрожує небезпека, є захист від небезпеки⁴.

¹ Абрамов В.В. Дефиниция «безопасность» в гражданском праве и законодательстве // Вестник Пермского ун-та. 2011. Выпуск 4 (14). С.54.

² Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Шемшученко Ю.С. К.: Українська енциклопедія, 1998. Т.1: А Г. С.6.

³ Степашин С. В. Безопасность человека и общества (политико-правовые вопросы). СПб.: Пресс, 1994. С.45

⁴ Глумачний словник української мови / під ред. А. Івченка Х.: ФОЛІО, 2001. С.27

У науці трудового права поняття «безпека» слушно віднесено до однієї із складових аксіологічної (ціннісної) основи трудового права¹.

Незважаючи на свою значимість і актуальність, проблема соціальної безпеки залишається теоретично мало розробленою. У науці сформувались різні *підходи до вивчення соціальної безпеки*. По-перше, концепції, які розглядають проблеми соціальної безпеки в контексті ризиків, викликів, загроз, небезпек. Цей підхід отримав всебічну розробку в творчості зарубіжних соціологів. По-друге, концепції, в яких соціальна безпека стає самостійним об'єктом наукового дослідження. Так, наприклад, з точки зору М.Б. Ліги, соціальна безпека – це такий стан соціальної сфери, за якого забезпечується її стійкий стан, оптимальне задоволення потреб, гідна якість життя, створення умов для розвитку особистості².

У світовій практиці стан соціальної безпеки оцінюється за шкалою, що включає в себе двадцять показників. До цих показників входять співвідношення доходів 10% найбагатших і 10% найбідніших, частка населення, що живе на порозі бідності; різниця між мінімальною і середньою заробітною платою; рівень безробіття, злочинності, споживання наркотиків і алкоголю, коефіцієнт депопуляції, старіння населення, середня тривалість життя. Ряд авторів до індикаторів стану соціальної безпеки відносять довіру (Ф. Фукуяма, Е. Гідденс, Н. Луман, Ф. Штайльман, В. Кузнецов та інші). Довіра виникає на основі економічного добробуту нації, існуючих у суспільстві норм і цінностей. А. Н. Сухов виділяє такі характеристики стану соціальної безпеки, як тривалість і якість життя. На думку автора, висока тривалість життя і його якість свідчать про достатній рівень соціальної безпеки. І навпаки³.

¹ Панасюк О.Т. Аксиологические аспекты трудового права: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 1993. 19 с.

² Лига М.Б. Социальная безопасность и качество жизни: концептуальный анализ // Ученые записки ЗабГУ. 2013. С.174

³ Социальная психология безопасности. М.: Академия, 2002. 256 с.

Заслужують на увагу критерії соціальної безпеки, виділені В.Н. Ковальовим, який пропонує увесь соціальний простір поділити на чотири зони: зона соціального добробуту, зона соціального ризику, зона соціальної загрози, зона соціальної деградації. Кожна із зон вимірюється за такими критеріями, як: демографічна ситуація і охорона здоров'я; зайнятість і працевлаштування, професія, кваліфікація; освіта і соціальна адаптація; рівень і якість життя; житлово-побутова забезпеченість; доступ до інформації і цінностей культури; охорона материнства і дитинства; соціальне забезпечення і обслуговування; охорона навколишнього середовища; особиста безпека і недоторканність ¹.

М.Б. Ліга слушно не погоджується з тим, що серед критеріїв названа якість життя. Якість життя – це основа соціальної безпеки. Тільки забезпечивши гідну якість життя населення, можна досягти соціальної безпеки ².

Під соціальною безпекою працівника розуміють стан захищеності особи від можливих ризиків, пов'язаних з порушенням її життєво важливих інтересів у сфері соціальних прав і свобод (права на життя, на працю і її гідну оплату, на професійну освіту, лікування, відпочинок, гарантований соціальний захист з боку роботодавця) під час трудової діяльності.

З точки зору С.Ю. Іванова, цей показник розкриває зміст соціальних процесів, що мають місце в трудових організаціях, з позиції чотирьох складових: мобільності людини, безперервності в її розвитку, залучення в управлінський процес, стабільності її соціального положення ³. В рамках забезпечення соціальної безпеки працівників особливу увагу слід приділяти задоволенню їх особистісних інтересів і потреб, груповій ідентифікації, формуванню готовності до вирішення спільних завдань і

¹ Ковалёв В.Н. Социология управления социальной сферой: учеб. пособие для вузов. М.: Академический Проект, 2003. 240 с.

² Ліга М.Б. Вказана праця. С.176.

³ Иванов С.Ю. Обеспечение социальной безопасности работников современных организаций // Армия и общество. 2010.

співробітництву в рамках встановлення цивілізованих відносин, заснованих на балансі інтересів соціальних партнерів.

На думку Н.В. Кузнєцової, визначення безпеки через захищеність охоплює не всі небезпечні стани. По-перше, безпека персоналу як стан його захищеності передбачає в буквальному розумінні наявність загроз інтересам працівника і протидію цим загрозам. Проте загрози можуть бути як реальними (вже існуючими), так і потенційними. В результаті до задач забезпечення безпеки можна віднести виявлення і нейтралізацію потенційних загроз, а також джерел небезпеки. По-друге, безпека характеризується поліфункціональністю, і задача її забезпечення не тільки в тому, щоб захищати інтереси об'єкта, а й у тому, щоб знижувати, послаблювати, усувати, попереджати небезпеки і загрози. Це означає, що безпека працівника може бути досягнута не тільки шляхом проведення заходів, спрямованих на захист його від існуючих загроз, а й шляхом нейтралізації самої загрози, що є задачею забезпечення безпеки. По-третє, забезпечення безпеки передбачає не тільки захист нормального стану об'єкта (людини, суспільства, держави) від впливу факторів, які загрожують життєво важливим інтересам, а й поновлення такого стану¹.

Міжнародна організація праці та Всесвітня організація охорони здоров'я виокремлюють понад 150 класів професійних ризиків і приблизно 1000 їхніх видів, що являють реальну небезпеку для 2000 різних професій. Ця класифікація є неповною, оскільки охоплює лише окремі аспекти безпеки і гігієни праці².

Н.В. Кузнєцова виділяє такі різновиди безпеки персоналу³:

1) особиста (фізична і психологічна) – стан захищеності життєво важливих інтересів працівника від загроз, які виникають у процесі трудової діяльності і пов'язані з можливістю заповідання

¹ Кузнєцова Н.В. Безопасность персонала: терминологический аспект // Известия ИГЭА. 2011. №5 (79). С.100.

² Коляда Т.А. Безпечні умови праці як визначальна складова концепції гідної праці: до постановки проблеми // Вісник Харківського нац. ун-ту внутр. справ. 2010. №3. С.297.

³ Кузнєцова Н.В. Вказана праця. С.102.

шкоди фізичному і психічному здоров'ю працівника. Зовнішніми загрозами безпеки тут є: зайнятість на роботах, які характеризуються несприятливими умовами праці; низька якість (відсутність засобів індивідуального і колективного захисту; стреси; несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі; недотримання режиму праці і відпочинку; низька культура безпечної праці; використання обладнання, що не відповідає вимогам безпеки; дискримінація у сфері праці (гендерна, вікова тощо); вертикальний і горизонтальний моббінг; сексуальні домагання тощо. Створення сприятливого психологічного виробничого середовища чи виробничого психологічного клімату повинно виключати виникнення на роботі стресів, не допускати застосування психічного або фізичного насильства з боку керівництва або колег, запобігати збільшенню травматизму чи професійних захворювань на нервовому ґрунті. Так, медичні дослідження показали, що наслідком моббінгу можуть бути психічні і соматичні розлади, що викликають нові і такі, що загострюються, хронічні захворювання. В контексті несприятливого соціально-психологічного клімату в колективі слухним є зауваження Т.А. Занфірової про те, що коли ми говоримо про якусь людину як про деспота і тирана, ми маємо на увазі того, для кого мінливі настрої стають чинником впливу на важливі правові рішення, що робить таку людину морально нікчемною, а значить – соціально небезпечною¹.

Фактори, які впливають на формування соціально-психологічного клімату колективу, на думку Л.І. Михайлової, можна поділити на три основні групи²:

¹ Занфірова Т.А. Справедливість і рівність як регуляторні категорії трудового та соціального законодавства // Актуальні проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини, С.Я. Вавженчука; відпов. ред. І.С. Сахарук. Х.: Юрайт, 2017. С.53.

² Михайлова Л.І. Управління персоналом: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. С.137-138.

Перша група – організаційно-технічні, пов'язані з функціонуванням виробництва: рівень організації праці, ритмічність та необхідна забезпеченість процесу праці; форма організації трудового процесу; просторове розташування робочих місць, що зумовлює частоту контактів та можливість спілкування; організаційний порядок, який передбачає насамперед чітку регламентацію функцій, прав та відповідальності.

Друга група – економічні фактори, що зумовлюються досягненням спільності матеріальних інтересів окремого працівника з економічними інтересами всього колективу. Саме через узгодженість усіх інтересів можна досягти злагодженості дій колективу. Велике значення при цьому має справедливе визначення винагород та пільг персоналу.

Третя група – соціально-психологічні фактори, що включають:

- оперативну соціально-виробничу інформованість членів колективу про завдання, їх успіхи. Інформованість сприяє підвищенню активності персоналу та розвиває почуття приналежності. У протилежному випадку дефіцит інформації зумовлює появу слухів, пліток, догадок;

- особистісні якості керівника, що включають організаційні здібності, компетентність, вміння формувати команду однодумців, приймати рішення, постійно розвивати себе та підлеглих, оптимізм та впевненість у досягненні поставленої мети. Керівник – це генератор настрою колективу, який зумовлює результативність діяльності організації, на думку американських вчених, майже на дві третини. Від стилю діяльності керівника, його поведінки, зовнішнього вигляду та самопочуття залежить настрої усього колективу, його працездатність, досягнення успіху.

О.П. Жданов виділяє такі фактори, що визначають соціально-психологічний клімат у колективі: глобальне макросередовище (обстановка в суспільстві, сукупність економічних, культурних, політичних та інших умов); локальне макросередовище, тобто організацію, до структури якої входить трудовий колектив;

фізичний мікроклімат і санітарно-гігієнічні умови праці; задоволеність роботою; характер виконуваної діяльності; організацію спільної діяльності; психологічну сумісність; спрацьованість; характер комунікацій; стиль керівництва¹;

2) економічна – стан захищеності життєво важливих інтересів працівника від загроз, які виникають у результаті незабезпеченості необхідним рівнем доходу від участі в трудовій діяльності, що не дозволяє задовольнити базові потреби працівника. Зовнішніми загрозами безпеки тут є: низький рівень оплати праці; несправедливий, з точки зору працівника, рівень оплати праці; надмірно високий рівень диференціації заробітної плати на підприємстві; затримки виплати заробітної плати. Порушення соціальної справедливості негативно позначається на психології і моральному стані людей. Будь-яка діяльність, побудована на несправедливості, приречена на невдачу. Рано чи пізно накопичення енергії соціальної несправедливості досягає «критичної» маси, і тоді соціального вибуху (соціального потрясіння) не минути²;

3) соціальна – стан захищеності життєво важливих інтересів працівника від загроз, які призводять до утиску інтересів працівника, пов'язаних з активним дозвіллям, спілкуванням із сім'єю та друзями, вихованням дітей тощо. Зовнішніми загрозами безпеки тут є: недотримання норм трудового законодавства щодо режиму праці і відпочинку: робота за межами нормальної тривалості робочого дня (тижня), у вихідні дні (особливо якщо це не передбачено режимом роботи); недотримання норм тривалості основних і додатково оплачуваних відпусток; надмірний поділ відпустки на частини тощо. В цьому контексті цілком поділяємо

¹ Жданов О.И. Социально-психологический климат в коллективе // Элитариум 2.0. URL: http://www.elitarium.ru/2007/11/14/klimat_v_kollektive.html.

² Занфірова Т.А. Справедливість і рівність як регуляторні категорії трудового та соціального законодавства // Актуальні проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини, С.Я. Вавженчука; відпов. ред. І.С. Сахарук. Х.: Юрайт, 2017. С. 57.

думку С.М. Черноус про те, що право на відпочинок є природним правом людини (правом першого покоління). Воно насамперед обумовлено фізичною потребою людського організму у відпочинку. Автор слушно вважає, що право на відпочинок слід розглядати як похідне від права на життя та здоров'я, а не від права на працю¹. Така думка цілком заслуговує уваги, адже природне право (лат. *Jus generis humani*, *jus nationale*; англ. *natural law*) – сукупність основоположних принципів і прав, що випливають із самої природи людини і не залежать від соціальних умов, держави і чинних у ній правових норм². Якщо йдеться про походження прав, то природними прийнято називати ті, що «з'явилися», «народилися» разом з людиною як її невід'ємні властивості (якості, стани) і потреби.

Поділяємо точку зору М.І. Іншина щодо того, що час відпочинку відрізняється від неробочого часу. Весь час поза межами робочого є неробочим і його можна протиставляти робочому часу, оскільки він є протилежним поняттям за своєю природою. Однак не весь неробочий час є часом відпочинку, а лише той активний проміжок часу, впродовж якого працівник приділяє увагу безпосередньо активному процесу відновлення трудових сил³.

Г.А. Пруденський, у свій час, до неробочого часу відносив такі структурні елементи (компоненти):

1) час, пов'язаний з роботою на виробництві (затрати часу на пересування до місця роботи й назад і затрати часу на

¹ Черноус С.М. До питання про право на відпочинок як природне право людини // Актуальні проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини, С.Я. Вавженчука; відпов. ред. І.С. Сахарук. Х.: Юрайт, 2017. С.126.

² Тихомирова Л.В. Юридическая энциклопедия / под ред. М.Ю. Тихомирова. М.: Изд-во Тихомирова М. Ю., 2008.С.321.

³ Іншин М.І. Щодо поняття часу відпочинку працівників // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2014. С.10.

підприємствах (до і після роботи), які не входять в оплачуваний робочий час, переодягання після роботи й обідня перерва);

2) час на домашню роботу й інші побутові потреби (купівля товарів, приготування їжі, догляд за дітьми, прибирання тощо);

3) час на задоволення природних фізіологічних потреб (сон, їжа, догляд за собою);

4) вільний час (час на навчання й підвищення кваліфікації, самоосвіту, виховання дітей (виховання, а не догляд за ними), громадську роботу, участь у художній самодіяльності, відпочинок тощо)¹.

За своєю природою відпочинок – це особливий психо-емоційний стан людини, спрямований на відновлення, збереження здоров'я та працездатності, задоволення власних життєвих потреб та інтересів. К.Ю. Мельник серед ознак часу відпочинку слушно вказує на такі: 1) невиконання у цей часовий проміжок працівником своєї трудової функції. Іншими словами, в цей час працівник не здійснює будь-якої роботи в інтересах роботодавця. Якщо ж роботодавець доручає працівнику виконання будь-якої роботи у вільний від роботи час, такий період підлягає включенню до робочого часу; 2) використання даного часового проміжку працівником на власний розсуд. Це дозволяє відмежувати час відпочинку від часу увільнення від роботи для досягнення певних цілей (наприклад, для навчання без відриву від виробництва)².

Проблема реалізації права на відпочинок особливо гостро постає для науково-педагогічних працівників, робота яких не припиняється в неробочий час і не обмежується місцем роботи. Проте роботодавці досить часто нехтують цим правом працівника, зобов'язуючи його, наприклад, протягом вихідних днів розробити програму, протягом відпустки – навчально-методичний комплекс

¹ Пруденский Г.А. Проблемы рабочего и вне рабочего времени. М.: Наука, 1972. С.204

² Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. С.238-239.

тощо. В одному з вузів тривалість невикористаних днів щорічної відпустки науково-педагогічним працівником складає: за 2014-2015 навчальний рік – 56 календарних днів, за 2015–2016 навчальний рік – також 56 календарних днів. І при цьому працівнику за 2016-2017 навчальний рік надається аж один день відпустки – 11 липня, оскільки керівник включив цього працівника, звісно, без погодження з ним, у всі можливі комісії. То ж про яку безпеку і ефективність роботи цього працівника можна говорити в даному випадку, адже організація раціонального співвідношення режиму праці і відпочинку істотно впливає на рівень працездатності, а тому і на швидкість формування втоми та перевтоми у процесі трудової діяльності. Міжнародний досвід свідчить про те, що високі технології, в тому числі інформаційні і телекомунікаційні, вже стали локомотивом соціально-економічного розвитку багатьох країн. Наслідком такої модернізації є швидкий розвиток засобів зв'язку і комунікацій. Розвиток зазначених технологій несе загрозу в тому, що працівники будуть під постійним «контролем» роботодавця, завжди перебувати «на зв'язку», що призведе до скорочення повноцінного відпочинку. Водночас МОП звертає увагу на те, що гідна організація робочого часу повинна відповідати п'ятьом взаємопов'язаним критеріям: зберігати здоров'я і безпеку працівників, враховувати інтереси сім'ї, просувати принципи гендерної рівності, сприяти підвищенню продуктивності та враховувати думку і вибір працівника щодо його робочого часу¹;

4) професійно-кваліфікаційна – стан захищеності інтересів працівника від загроз, пов'язаних із відсутністю можливості професійно-кваліфікаційного розвитку, реалізація яких призводить до зниження конкурентоздатності працівника на внутрішньому і зовнішньому ринку праці. Зовнішніми загрозами безпеки тут є: недостатній рівень професійних і особистісних компетенцій, відсутність можливості їх розвитку; низький рівень змісту праці;

¹ Шестерякова И.В. Проблемы совершенствования трудового законодательства // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2014. №1 (96). С.246-247.

перенавантаженість (недовантаженість) працівника; жорстка регламентація праці, її відсутність; недостатнє визнання заслуг працівника з боку колег і керівництва тощо. Тому нагальними є розробка систем оплати праці та преміювання, що заохочують індивідуальний результат, впровадження системи особистої відповідальності за якість, стимулювання професійного росту. В сучасний період якісно змінюється система інтересів і ціннісних орієнтирів суспільного розвитку, інтересів і цінностей у сфері праці. Орієнтація сучасних систем мотивації зміщується на постматеріальні цінності (праця не як засіб заробітку, а як спосіб самореалізації). Працівник вже очікує від професії й можливості реалізації особистісного потенціалу.

Водночас переважно негативно на економічну безпеку підприємства може вплинути недостатня кваліфікація працівників, відсутність у них прагнення до навчання і розвитку. Наслідком цього може стати невиконання, виконання не повною мірою або несвочасне виконання відповідної роботи. Значною загрозою для економічної безпеки підприємств може стати втрата кваліфікованих працівників, що викликано різними причинами (невідповідним рівнем оплати праці, зневажливим ставленням, непорозумінням із керівництвом, відсутністю належних умов для праці тощо).

Ратифікувавши Законом від 14 вересня 2006 року Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року, Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими пункти 1, 2 статті 26 «Право на гідне ставлення на роботі»¹. У цьому контексті існує проблема меж допустимості здійснення роботодавцем контролю і моніторингу дій працівників у робочий час (відстеження інтернет-активності, електронної пошти працівників, використання працівником офісного обладнання (наприклад, принтера, телефону) і в цілому поведінки працівників на робочих місцях і поза ними). За кордоном працівники досить часто звертаються до суду з

¹ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р. № 137 V // Відомості Верховної Ради України. 2006. №43. Ст.418.

позовними заявами про порушення їх приватного життя, конфіденційності листування. Проте, якщо роботодавцеві вдасться довести доцільність таких дій для ефективного ведення його бізнесу, обмеженість сфери контролю виключно питаннями, безпосередньо пов'язаними з трудовими функціями працівників, і відсутність у цьому особистих мотивів, суди нерідко стають на бік роботодавця.

Так, особливий інтерес та жваве обговорення серед юристів, а також працівників і роботодавців викликало рішення Європейського суду з прав людини (справа №61496/08) «Барбулеску проти Румунії» від 12 січня 2016 року, у якому Європейський суд з прав людини (далі в т.ч. ЄСПЛ) розтлумачив статтю 8 Конвенції в контексті права роботодавця на моніторинг кореспонденції працівника для перевірки дотримання дисципліни. Суд у даній справі дійшов висновку, що моніторинг приватної електронної переписки працівника роботодавцем, який думав, що це листування містить виключно робочі повідомлення, не є непропорційним втручанням в право на повагу приватного життя та кореспонденції. 6 червня 2016 року дану справу було передано на розгляд Великої палати на прохання пана Барбулеску. Уряду Франції та Європейській конфедерації профспілок (ЄКП) було дозволено брати участь у справі в якості третьої сторони, тим самим їм була дана можливість надати до Європейського суду з прав людини свої письмові міркування щодо скарги заявника.

Коротко про суть справи: Заявник – румунський інженер, був звільнений у 2007 році за порушення правил внутрішнього розпорядку компанії, відповідно до яких було заборонено використовувати комп'ютери, телефони та безкоштовні газети в особистих цілях. Підставою для звільнення пана Барбулеску стали результати моніторингу листування заявника за допомогою Yahoo Messenger, який був встановлений для використання виключно у професійних цілях, що письмово було підтверджено заявником. Заявник подав позов до роботодавця в національний суд,

обґрунтовуючи незаконність звільнення тим, що отримавши доступ до його листування, роботодавець порушив його право на таємницю кореспонденції, що охороняється Конституцією Румунії та відповідним Кримінальним кодексом. Подаючи скаргу в ЄСПЛ заявник вказав, що при його звільненні було порушено право на повагу до приватного життя і кореспонденції, яке гарантує стаття 8 Конвенції про захист прав людини і основних свобод. Розглянувши справу, ЄСПЛ постановив шістьма голосами проти одного, що порушення статті 8 Конвенції не було. Зокрема, було зазначено, що моніторинг роботодавця був обмеженим, оскільки було перевірено тільки листування заявника в Yahoo Messenger (а не інші дані і документи, які зберігалися на його комп'ютері). Крім того, заявник не пояснив, чому він використовував дану програму в особистих цілях. Використання робочої пошти Yahoo Messenger виключно у професійних цілях було передбачено внутрішнім розпорядком компанії, тому роботодавець мав право перевіряти, чи його співробітники на робочому місці виконували свої службові обов'язки і не використовували комп'ютер компанії для приватних цілей.

Як відзначає ЄСПЛ, межа між державними позитивними та негативними зобов'язаннями за статтею 8 не дає чіткого визначення. В обох контекстах слід враховувати справедливий баланс, який має бути досягнутий між конкуруючими інтересами, що може включати конкуруючі приватні та суспільні інтереси або права Конвенції (див. *Evans v. United Kingdom [GC]*, № 6339/05). § 75 та 77, ЄКПЛ 2007-I) – і в обох контекстах держава користується певною свободою розсуду (див. «Жюнес проти Нідерландів», № 12738/10, § 106, 3 жовтня 2014 р.). ЄСПЛ у справі «Барбулеску проти Румунії» підтвердив, що моніторинг приватної електронної переписки з роботодавцем працівника, який думав, що ця переписка містить виключно робочі повідомлення, не вважається непропорційним втручанням у право на повагу до приватного життя та кореспонденції, хоча, на перший погляд, і

може виглядати порушенням прав людини як найманого працівника. Здійснений роботодавцем моніторинг був визнаний у цьому випадку законним, оскільки був обумовлений його правом контролювати робочий процес.

Поза сумнівом, працівники повинні бути обізнані про наявність політики використання інтернету, пошти, месенджерів, соціальних мереж тощо, яка діє на їхньому робочому місці, а також поза робочим місцем у робочий час, включаючи засоби комунікації, що належать роботодавцю, працівнику або третім особам. Таке повідомлення має бути письмовим, чітким та однозначним для уникнення маніпуляцій як з боку найманих працівників, так і роботодавців.

Нагальним є вирішення проблеми *забезпечення інформаційної безпеки* суб'єктів трудового права. У трудовому законодавстві відсутня система норм, яка була б спрямована на належне забезпечення правового режиму інформації обмеженого доступу суб'єктами трудового права.

Водночас серйозною практичною проблемою безпеки роботодавця є лояльність персоналу. Людина – найслабша ланка в системі захисту інформації. Цикл роботи на підприємстві будь-якого співробітника коливається від трьох до шести років. Якщо за цей час соціально-економічні очікування спеціаліста не були виправдані, він легко звільняється з компанії і забирає при цьому із собою знання, навички, вміння та інформацію. Отже, лояльність персоналу багато в чому залежить від ступеню задоволеності умовами праці, винагородою, перспективами і ростом, внутрішнім мікрокліматом у колективі.

Забезпечення максимального соціально-психологічного комфорту на робочому місці, як важливої складової безпеки працівника, є неможливим при мобінгу, при незабезпеченні недоторканності приватного життя працівника, що охоплює: недоторканність засобів особистого спілкування працівника, якщо на службову адресу, службові засоби зв'язку працівника надходить

інформація приватного характеру; недоторканність приватної документації працівника; недоторканність зовнішнього обліку працівника; незастосування засобів аудіовізуального контролю за поведінкою працівника на робочому місці; фізичну недоторканність працівника (обшуки, огляд тощо); незастосування засобів спеціального контролю за достовірністю інформації, що надається працівником (наприклад, використання «детектора брехні») тощо.

Отже, серед факторів, які складають загрозу безпеці працівника, насамперед необхідно виділити стреси, несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, вертикальний і горизонтальний моббінг, сексуальні домагання. Завантаженість роботою, тобто вимоги щодо виконання певного кола завдань безпосереднього керівника чи роботодавця в короткий проміжок часу, є найбільш поширеним психосоціальним фактором ризику на робочому місці. Психосоціальні ризики і стрес під час виконання роботи є одними з найбільш складних серед питань професійної безпеки та здоров'я працівників. Допомога працівникам у боротьбі з психологічним тиском та активне протистояння моббінгу стали метою діяльності багатьох організацій, однією з яких є МОП. Тому виробниче середовище повинне бути організоване таким чином, щоб забезпечити не тільки фізичну безпеку працівника, а й психологічний комфорт його праці, який значною мірою визначається рівнем мікроклімату і рівнем ціннісно-орієнтованої єдності. Одним із критеріїв оцінки соціально-психологічного клімату колективу є рівень його згуртованості. Згуртованість являє собою єдність поведінки членів колективу, що базується на спільності інтересів, цінностей та норм поведінки. Це не тільки спільність мети для усіх співробітників при виконанні виробничого завдання, але й своєрідний дух взаємодопомоги, підтримки, почуття надійності та безпеки. Забезпечення оптимального психологічного клімату на робочих місцях є однією з найважливіших складових системи професійної безпеки.

Сучасні тенденції розвитку правового регулювання охорони праці яскраво свідчать про потребу розширити доктринальні конструкції щодо гарантування працівнику фізичної безпеки і здоров'я новими положеннями. Такими повинні бути норми, які об'єднані єдиною метою – захист життя і здоров'я працівників не лише тепер, але й у майбутньому. Ці норми мають бути спрямовані на створення умов праці, які сприятимуть самостійній ініціативній діяльності особи, і, тим самим, довгому активному і повноцінному її життю поза трудовою діяльністю.

3.2. Соціальна безпека як результат інструментальної реалізації соціального призначення трудового права

Трансформація геополітичних конфігурацій і дисбаланс соціально-економічного розвитку вимагають від України серед пріоритетів політики національної безпеки визначити «пріоритет захисту національних інтересів» і «пріоритет договірних (мирних) засобів при врегулюванні конфліктів». Таке спрямування державної політики безпеки повинно бути відображено в національному законодавстві, ефективність якого, в умовах глобалізації світу, залежить від створених державною правових умов реалізації суб'єктами їхніх інтересів. Забезпечуючи захист національних інтересів, порядок реалізація прав суб'єктів господарювання повинен залежати від характеру їхнього інтересу (публічний чи приватний). При цьому ефективність державного регулювання, в аспекті розподілу інтересів, слід розглядати не лише як можливість застосування норм права, а й як умови, які ці норми створюють, щодо регулювання відносин безпеки у трудовій сфері.

Тому приділення уваги науковців до проблем соціальної безпеки безумовно є позитивним кроком, що спрямовує увагу юридичної спільноти на пошук шляхів реалізації положень ст. 3

Конституції України¹. Разом із тим юридична наука має дати відповідь на питання: (а) що таке «соціальна безпека»; (б) які небезпеки та ризики їй загрожують; (в) як трудове право здатне забезпечити належний стан соціальної безпеки.

Ефективність державного регулювання відносин у сфері праці, а відтак і правове забезпечення трудових прав та інтересів працівників, необхідно розглядати не тільки з позиції регламентування, а й як створення умов забезпечення миру та злагоди в суспільстві, рушійною силою якого є праця економічно активного населення. Соціальна безпека є невід'ємною складовою національної безпеки України. Тому рівень реалізації здатності людини забезпечити своє існування у поточному та майбутньому періодах є першоджерелом зародження, розвитку та реалізації небезпек та ризиків у сфері соціальної (національної) безпеки.

У правовій науці методологічний підхід до вирішення проблем національної безпеки заснований на першооснові інтересів окремих людей, з яких витікають інтереси суспільства та держави в цілому. При цьому схема вирішення проблем ґрунтується на трьох базових елементах: інтереси – загрози – захист... Особливе значення мають життєво важливі національні інтереси. Можна стверджувати, що це сукупність потреб, задоволення яких забезпечує саме існування і можливість прогресивного розвитку особи, суспільства, держави. Так що ж таке соціальна безпека, як правове явище? Які ризики та небезпеки їй загрожують? Відповідаючи на ці питання необхідно враховувати наступне:

по-перше, безпека як загальнонаукова категорія містить у собі різні види безпеки, де соціальна безпека займає самостійне місце, і незалежно від галузі наукових інтересів вона усе частіше привертає увагу науковців. Це, у свою чергу, доводить своєчасність комплексного дослідження соціальної безпеки в Україні в рамках трудовправового дослідження;

¹ Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР //Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст.141.

по-друге, вироблені сучасною наукою методологічні підходи до розуміння сутності безпеки заклали фундамент для поглибленого дослідження правового регулювання соціальної безпеки в Україні за рахунок удосконалення трудового законодавства;

по-третє, ураховуючи той факт, що соціальна безпека як наукова категорія є самостійним предметом дослідження в різних галузях науки (державне управління, політика, право, економіка тощо), вважаємо за необхідне визнати, що соціальна безпека є самостійним видом безпеки, своєрідність якої полягає в забезпеченні життєдіяльності учасників трудових відносин через збалансованість і захищеність їхніх прав і законних інтересів. Така наша позиція побудована та тезі про те, що вирішення проблематики національної безпеки має два підходи. Перший розглядає національну безпеку через призму «національних інтересів», що, як правило, виявляється у вигляді деякого комплексу ідей. Другий пов'язує національну безпеку з системою базових національних цінностей як структурного, так і функціонального характеру. І як справедливо стверджують Н.Р. Нижник, Г.П. Ситник, В.Т. Білоус, в умовах становлення України перший прийнятніший як більш мобільний і гнучкий. Найважливішим критерієм національної безпеки, наголошують науковці, є дотримання балансу життєво важливих інтересів осіб, групи, суспільства та держави і особливо їх взаємна відповідальність у забезпеченні безпеки¹.

Важливо відмітити, що збалансованість інтересів пронизує всі види безпеки, що в цілому відображається на загальному рівні національної безпеки. Варто зазначити, що види безпеки в Україні (соціальна, інформаційна, економічна чи будь-яка інша), перебуваючи в незадовільному стані, створюють для соціальної безпеки загрози або ж виступають несприятливими факторами

¹ Нижник Н.Р., Ситник Г.П., Білоус В.Т. Національна безпека України (методологічні аспекти, стан і тенденції розвитку). Ірпінь.: Преса України, 2000. 304 с.

підтримання стану захищеності законних інтересів суб'єктів трудового права. Наприклад, соціальна небезпека з проявами масових заворушень спричиняє відплив капіталу з країни та уповільнює іноземні інвестиції, що призводить до скорочення робочих місць. Скорочення робочих місць уповільнює темпи економічного розвитку, а це неминуче позначається на зменшені обсягу валового внутрішнього продукту, від розподілу якого залежить рівень добробуту працівників. Циклічність негативних проявів та взаємозв'язок видів безпеки загалом свідчить, що в основі будь-якого виду безпеки лежать інтереси громадян, і задля задоволення цих інтересів держава має протидіяти небезпекам та ризикам. Однак, соціальна безпека у своїй основі є тим видом безпеки, який повинен будуватися на основі принципу «людоцентризму». Цей вид національної безпеки відображає не лише задоволеність громадян рівнем реалізації своїх прав, а й рівень взаємоповаги між суб'єктами, що загалом відображає їх здатність врегульовувати суспільно значущі відносини між собою на засадах партнерства, зокрема у сфері праці це соціальне партнерство.

Як свідчать події кінця 18 початку 19 сторіччя, неналежні умови праці в решті решт призводять до невдоволення працівників та радикалізації їх настроїв. Без суспільно-корисної колективної праці населення втрачає сенс і капітал, і наявні засоби виробництва. Адже вони не можуть самі по собі принести власнику прибуток, тільки у процесі людської діяльності вони мають сенс. Осмислення цього, свого часу змусило держави та роботодавців прийти до певного компромісу інтересів, і як результат міжнародні стандарти у сфері праці.

Це доводить, що (а) неналежні умови праці, зокрема її оплата, унеможливають існування нормальних умов та розвитку працівника та членів їхніх сімей. І як результат це перероджується у радикальні настрої суспільства і формує реальні загрози для соціальної безпеки; (б) відсутність діалогу між працівниками,

роботодавцями та державою породжує потенційні загрози для соціальної безпеки; (в) відсутність гнучкості та компромісу з боку роботодавців та держави у робочих питаннях призводить до реалізації ризиків та загроз з імовірністю зміни правлячої соціальної групи. А це супроводжується невідворотними негативним наслідками для учасників соціально партнерських та трудових відносин; (г) норми трудового права закріплені у законодавстві є засобом забезпечення соціального миру та злагоди як у сфері праці, так і в суспільстві в цілому.

Приймаючи за основу, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю¹, вважаємо, що у сфері праці можна виділити такі **рівні соціальної безпеки**:

1) **наднаціональний рівень** – міжнародна соціальна безпека. Цей рівень має істотне значення в умовах глобалізації ринку праці, вільного переміщення осіб з метою працевлаштування за межами своєї країни. Також цей рівень соціальної безпеки відображає стан соціального партнерства суб'єктів правовідносин на рівні міжнародних корпорацій. Правовий інструментарій у сфері праці, на цьому рівні соціальної безпеки, представлено міжнародними нормами трудового права та міжнародними угодами;

2) **загальнодержавний рівень** – соціальної безпеки держави. Цей рівень безпеки свідчить про правові умови задоволення трудових прав та інтересів працівників та роботодавців в державі. Саме на цьому рівні закладається першооснова правового забезпечення трудових прав і свобод громадян на законодавчому рівні. При цьому, загальнодержавний рівень соціальної безпеки закріплює умови реалізації принципу «єдності та диференціації» правового регулювання праці різних категорій працівників та особливості праці в окремих сферах господарювання (гірнича промисловість, охорона здоров'я, сезонні роботи, освіта, державна

¹ Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР //Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст.141.

служба, тощо). Поряд з законами та підзаконними актами загальнодержавний рівень соціальної безпеки в межах галузевого інструментарію забезпечує і Генеральна угода – найвищий за юридичною силою акт соціального партнерства;

3) **локальний рівень** – соціальної безпека, це рівень де відбувається реалізація трудових прав та інтересів соціальних груп працівників, як за професійною згуртованістю, так і на рівні окремого трудового колективу. Локальний рівень соціальної безпеки характеризує стан і здатність реалізації колективних інтересів у сфері праці. На цьому рівні трудове законодавство надає широкі можливості для реалізації спільних інтересів працівників та роботодавців. При цьому галузевий інструментарій трудового права надає правову можливість через Галузеві і Територіальні угоди, та колективні договори реалізувати колективні інтереси працівників та роботодавців. На цьому рівні соціальної безпеки принципово важливою є участь держави та її органів у вирішенні нагальних потреб учасників трудових відносин. Проте, необхідно констатувати, що в Україні соціальне партнерство на цьому рівні формально здійснює регулювання трудових відносин, бо ми ще не навчилися домовлятися таким чином, щоб забезпечити реалізацію положень ст. 9¹ «Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги» КЗпП України ¹. Тобто колективні договори і угоди укладаються, але за межі державою встановленого рівня трудових прав, ці акти соціального партнерства, як правило, не виходять;

4) **індивідуальний рівень** – соціальної безпека. На цьому рівні розкривається усе розмаїття правових можливостей реалізації трудових прав та інтересів працівника і роботодавця. Стан трудових відносин між їх учасниками умовно можна оцінювати за трудовими договорами, які у повній мірі розкривають реальне становище працівника і роботодавця у трудових відносинах.

¹ Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. №50. Ст. 375.

Складність визначення рівня реалізації інтересів учасників трудових відносин полягає у чисельності таких договорів. Також принципово важливим, на цьому рівні соціальної безпеки, є співвідношення юридичної сили нормативних актів, що визначально впливають на умови праві конкретного окремо взятого працівника. Так на сьогодні спостерігається тенденція щодо звуження умов трудового договору виключно до положень законодавства. А це нівелює і правові можливості договірного регулювання праці, як однієї з ключових умов задоволення інтересів працівника, і водночас гальмує налагодження співпраці між учасниками трудових відносин, зокрема щодо подальшої реалізації їхніх трудових праві та інтересів на рівні соціального партнерства.

При цьому важливим є співвідношення індивідуальних і колективних інтересів учасників трудових відносин. Тобто у разі закріплення на рівні соціального партнерства певних зобов'язань роботодавця, такі зобов'язання можуть набути деталізації і конкретизації у трудовому договорі. На противагу цьому відсутність чітко визначених зобов'язань роботодавця в актах соціального партнерства робить майже неможливим досягнення домовленості між працівником і роботодавцем про більш високий, порівняно із законодавством, рівень забезпечення прав та інтересів працівника. Беззаперечно й те, що зміни законодавства також є визначальними для цього рівня безпеки. Саме тут реалізуються трудові права та інтереси економічно активного населення. Виступаючи первинним елементом усіх видів соціальної безпеки, соціальна безпека працівника, показує стан соціальної безпеки усіх рівні та правові можливості забезпечення міру і злагоди у суспільстві в цілому.

Графічно співвідношення всіх названих видів соціальної безпеки за суб'єктами можна відобразити, розташовуючи їх за обсягом від більшого до меншого. Разом із тим первинним елементом соціальної безпеки в цілому є соціальна безпека

працівника, а функціональну основу становить соціальна безпека трудового колективу. Також принциповим є те, що соціальна безпека окремого працівника є складовою соціальної безпеки сім'ї, що у повній мірі відповідає загальним засадам державної політики щодо підтримки малозабезпечених сімей. Така підтримка надається у вигляді державної соціальної допомоги¹. Стрижнем соціальної безпеки всіх рівнів виступають трудові права та законні інтереси працівників (рис. 1.1).

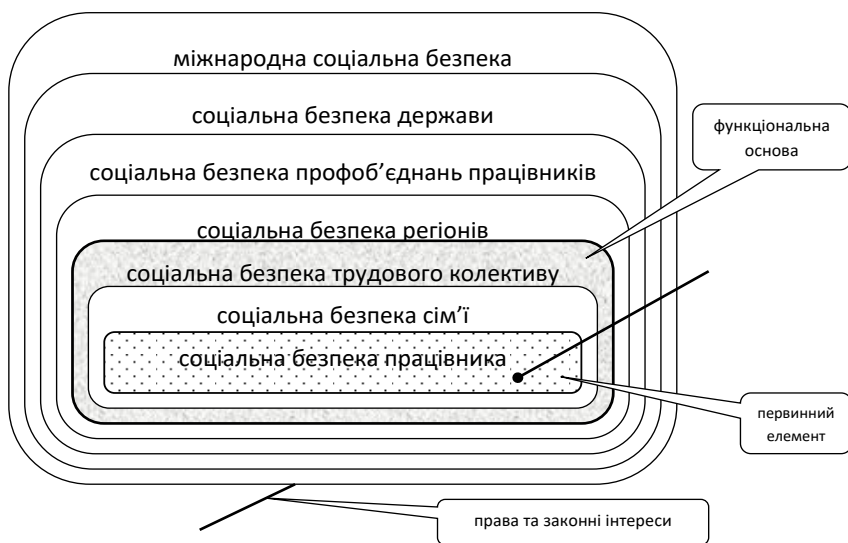


Рис. 1.1. Співвідношення видів соціальної безпеки за рівнями та суб'єктами

Наведе нами співвідношення видів соціальної безпеки за рівня та суб'єктами запропоноване з метою напрацювання галузевого трудово-правового інструментарію соціальної безпеки. Виділення самостійних видів соціальної безпеки за рівнями (наднаціональний, загальнодержавний, локальний та індивідуальний) та суб'єктами

¹ Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України від 01.06.2000 № № 1768-III // Офіційний вісник України. 2000. №26. Ст.1078.

(професійні об'єднань працівників, трудові колективи, працівник) надає уявлення про межі та засоби правового регулювання, і методи та принципи побудови правового масиву, який призначений здійснити адекватне ефективне регулювання соціальної безпеки того чи іншого суб'єкта.

Таким чином оцінивши характер того чи іншого трудового права та інтересу суб'єкта, правотворчий орган має можливість визначити правові засоби для того чи іншого рівня безпеки, задля забезпечення бажаного співвідношення та пріоритетності інтересів суб'єктів. Це також дає можливість запропонувати певну модель поведінки суб'єктів для збалансування їхніх інтересів у процесі реалізації трудових прав учасників правовідносин.

На цьому етапі аналізу проблеми трудовправового регулювання соціальної безпеки в Україні можемо узагальнити і запропонувати такі твердження.

1. За своєю правовою природою соціальна безпека – це нормативно забезпечений стан, у якому суб'єкти права (зокрема і трудового), реалізуючи свою свободу, здатні забезпечити своє життя (існування) та захистити свої права та інтереси у поточному і майбутньому періодах з метою стійкого розвитку.

2. Правова природа соціальної безпеки виражається у: (а) законних інтересах людини реалізовувати свої природні права, зокрема й можливість заробляти собі на життя працею; (б) свободі людини яка визначається через реальні правові можливості забезпечити своє життя у поточному та майбутньому періодах, зокрема і на умовах несамостійної суспільно-корисної колективної праці на основі трудового договору. Тому ми вважаємо, що загрози та ризики для соціальної безпеки криються у недосконалому трудовому законодавстві або у порушенні трудових прав працівників.

3. Рівень соціальної безпеки має ключове значення при обранні методів, способів і засобів забезпечення соціальної безпеки

суб'єктів, як на галузевому рівні, так і на рівні державного регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

4. У демократичній правовій державі протидія внутрішнім і зовнішнім загрозам з метою стійкого розвитку суб'єкта за межами правового поля не можлива. Отже, однією зі складових соціальної безпеки як явища є правова складова. Ця складова соціальної безпеки призначена впорядкувати відносини між суб'єктами права, надати їм правову форму та прогнозованого характеру через правовідносини і закласти в основу трудових прав та законних інтересів ціннісні орієнтири національної економіки.

5. Важливо розуміти, що норми трудового права виступають правовим інструментом досягнення соціальної безпеки. Від того наскільки у цих нормах забезпечується реалізація природного соціального призначення трудового права залежить стан соціальної безпеки в країні та суспільстві. Саме задля збереження необхідного рівня соціальної безпеки в суспільстві існують стандарти поведінки суб'єктів трудового права, які знайшли своє відображення у міжнародних документах і національному трудовому законодавстві.

Щодо небезпек та ризиків які загрожують соціальній безпеці необхідно відмітити, що вони криються у всіх без виключення сферах життєдіяльності, однак з позиції правової протидії їх реалізації чи мінімізації протистояти їм необхідно в межах правового регулювання. При цьому, ми переконані у тому, що визнання людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканності і безпеки найвищою соціальною цінністю орієнтує правове регулювання на забезпечення реалізації цих цінностей, а загрози та небезпеки (зовнішні, внутрішні, реальні, потенціальні, діючі) утворює будь-яке посягання на названі цінності.

Ми переконані у тому, що соціальна безпека має розглядатися як той тип безпеки, який характеризує «реальну захищеність від

небезпек, здатність надійно протидіяти їм у разі виникнення»¹.

Важливу роль відіграє трудоправове забезпечення соціальних цінностей, як спосіб протидії ризикам та загрозам соціальної безпеки. Відмітимо, що протидія загрозам життю, здоров'ю, честі, гідності, недоторканності та безпеці людини реалізується усіма існуючими правовими засобами, однак галузеві засоби, закладені у трудовому законодавстві України², є такими:

– життя та здоров'я людини залежить від рівня її добробуту та умов праці. Здоров'я працівників має прямий зв'язок з умовами праці (шкідливі, небезпечні, тощо), дотриманням міри праці – робочого часу, часу відпочинку, що включає час фізіологічного відновлення організму;

– честь і гідність забезпечується, у трудовому праві, через юридичну рівність сторін трудового договору та заборону зневажливого ставлення до працівника;

– недоторканність у сфері несамостійної праці сьогодні набула виразу заборони тілесних покарань та законодавчого закріплення підстав і умов матеріальної та дисциплінарної відповідальності, та відповідних санкцій у трудовому праві;

– безпека як соціальна цінність у трудовому праві реалізується через створення безпечних умов праці та ознайомлення працівника з існуючими та можливими небезпеками й шкідливими умовами на робочому місці.

Тобто посягання на закріплені у ст. 3 Конституції України соціальні цінності, шляхом порушення трудових прав та законних інтересів працівників, утворює загрози для соціальної безпеки загалом. Трудове право та його галузеві правові засоби є ключовими у забезпеченні соціальної безпеки. Ці засоби мають протидіями радикальним настроям суспільства, які знаходять своє

¹ Нижник Н.Р., Ситник Г.П., Білоус В.Т. Національна безпека України (методологічні аспекти, стан і тенденції розвитку). Ірпінь.: Преса України, 2000. 304 с.

² Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. №50. Ст.375.

відображення у поведінці зайнятого населення. Соціальна безпека є динамічним станом нормативного забезпечення сьогоdnішнього та майбутнього існування працівника та членів його сім'ї, роду, нації. А це ще раз підтверджує важливість соціальної безпеки як складової національної безпеки України.

Динамічність стану соціальної безпеки, як невід'ємна її ознака, свідчить про те, що динамізм трудового законодавства у супереч соціальному призначенню трудового права утворює самостійну загрозу соціальній безпеці. Так серйозне занепокоєння викликає сьогodнішня стратегічна невизначеність законодавця з питань регулювання соціально-трудоx відносин. Соціально-економічні зміни в Україні, що відбуваються з 1991 року, суттєво позначилися на співвідношенні публічних та приватних інтересів у сфері праці. Однак правове регулювання соціально-трудоx відносин залишається обтяженим застарілою ідеологією. Внесення в чинний Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. більше ніж 100 змін та доповнень не вирішує проблеми правового забезпечення прав учасників трудоx відносин у сучасних умовах та реалізації соціального призначення трудового права.

Швидкоплинність законодавчих приписів у сфері праці призводить до нестабільності в: (а) соціально-трудоx відносинах; (б) розвитку нових форм зайнятості; (в) трудовій мотивації працездатного населення. На наше переконання, причин цьому багато, але головна – це відсутність чіткого розуміння соціального призначення трудового права. Необхідно відмітити, що розвиток трудового законодавства, а з ним і трудової активності населення перебуває в прямому зв'язку з реалізацією концепції соціального призначення трудового права. Сьогodнішні зволікання з прийняттям проекту Трудового кодексу України, в певній мірі, пов'язані з невизначеністю законодавця в питаннях формування першооснов регулювання трудоx та тісно пов'язаних з ними відносин в сучасній Україні. Розвиток суспільних відносин загалом, та оновлення по суті соціально-трудоx відносин вимагають

перегляду не лише законодавства про працю, а й сучасної ідеології, яка повинна закладатися в норми трудового права.

Свого часу С.О. Іванов та Р.З Лівшиць писали, що соціальне призначення має залишатися незмінним, бо у ньому виражена сутність трудового права... Уберіть його та залишите трудове право без його захисної функції, воно втратить свій характер, своє значення для працюючих. Воно перестане існувати¹. Отже, удосконалення трудового законодавства України повинно враховувати соціально-економічні умови розвитку країни, але змінювати соціальне призначення трудового права залежно від умов розвитку не можна. Зміні повинні підлягати цілі, задачі та напрями реалізації соціального призначення трудового права.

У цілому, **визначення соціального призначення трудового права України**, в новітній історії має вирішити низку теоретичних та практичних проблем, як-то: (а) виявлення та характеристика правових можливостей існуючих правових засобів трудового права забезпечувати закріплення, реалізацію, гарантування, охорону та захист трудових прав учасників соціально-трудова відносин; (б) визначення здатності існуючих галузевих інструментів врегульовувати соціально-трудова відносини в сучасних умовах розвитку зберігаючи соціальний мир і злагоду в суспільстві; (в) пошук та оновлення правового інструментарію трудового права на підставі досвіду зарубіжних країн з розвиненою економікою; (г) і як підсумок, належний рівень правового забезпечення прав та інтересів працівника, роботодавця та держави у сфері праці та достатній рівень соціальної безпеки українського суспільства.

Реалізація соціального призначення трудового права задля забезпечення миру та злагоди в суспільстві та їх стану – соціальної безпеки є одним зі способів протидії загрозам соціальній безпеці. У контексті цього, переосмисленню підлягає проблематика ризиків у соціально-трудова відносинах, зокрема, на основі договірних

¹ Іванов С.А., Лівшиць Р.З. Личность в советском трудовом праве. М. Наука, 1982. С.53.

відмінностей регулювання праці. Одним з напрямів соціального призначення трудового права на рівні законодавства є укріпленню стабільності соціально-трудова відносин, що в підсумку має вплинути на мотивацію працездатного населення до суспільно-корисної колективної праці.

На наше переконання, соціальне призначення трудового права та його правовий потенціал розкривається через реалізацію функцій трудового права, де соціальна функція є шляхом до встановлення й закріплення миру та злагоди між учасниками соціально-трудова відносин. Підтвердженням цьому є розуміння функцій права як «діяльності з впорядкування і регулювання суспільних відносин за допомогою встановлення і реалізації норм права на основних (магістральних) напрямках його впливу, де виявляється соціальне призначення і службова роль права у підтримці встановлених моделей поведінки і можливість побачити узагальнюючу характеристику дії юридичних норм, їх роль в організації суспільних відносин»¹. Тобто серед внутрішніх загроз соціальній безпеці необхідно виділити незадовільний стан реалізації соціальної функції трудового права, як на загальнодержавному рівні соціальної безпеки, так і на рівні локальному та індивідуальному. В результаті цього утворюється загроза – зменшення кількості зайнятого населення суспільно-корисною працею. А це зумовлює зменшення валового внутрішнього продукту від розподілу якого залежить рівень соціального забезпечення населення та економічний потенціал щодо збільшення кількості робочих місць.

Самостійної уваги у нашому дослідженні потребує негативна тенденція вітчизняного законодавства стосовно строковості трудових договорів працівників. На наше переконання, перехід до строкових трудових договорів ставить під загрозу саму природу трудових відносин. Трудові відносини є тривалими відносинами, бо

¹ Щербина В.І. Поняття функцій трудового права в умовах ринкових відносин // Трудове право України. №1. 2006. С.39.

укладаючи трудовий договір працівник має намір працювати невизначений строк, і як передбачено ст. 23 КЗпП України «строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не могу бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи та або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами». Приймаючи на себе зобов'язання за трудовим договором працівник погоджується виконувати визначену трудову функції, а не дію разового характеру. Права та обов'язки працівника і роботодавця визначаються у розрізі тривалого періоду і про це свідчать ті права, які стосуються права на отримання відпустки, періодичність проведення атестації працівника, зобов'язання сторін у актах соціального партнерства тощо.

На наш погляд, у питанні забезпечення соціальної безпеки тривалість, а і з тим, стабільність трудових відносин набуває виняткового значення. Принципово важливим є те, що працівники та роботодавці об'єднавши свої зусилля створюють валовий внутрішній продукт. При цьому, власники засобів виробництва організують працю на підприємствах, в установах, організаціях, а працівники своєю працею створюють товари, роботи та послуги. Слід відмітити, що працівників умовно можна поділити на дві групи: перші – організують працю та виконують допоміжні функції, другі – виконують основні функції задля яких створено підприємство чи установа. Тобто, ми вважаємо, що виконавці основних функцій господарської діяльності виступають рушійною силою соціально-економічного розвитку України. Це дає нам підстави стверджувати, що стабільність трудових відносин тієї категорії працівників, які виконують основні функції є ключовою умовою розвитку вітчизняної економіки, і як наслідок добробуту працівників всіх категорій та забезпечення соціальної безпеки в суспільстві. Ми вважаємо, що забезпечення «стабільності» та

прогнозованого характеру умов праці має бути покладено в основу концептуальних положень проекту Трудового кодексу України.

Але, одним з новітніх підходів у проекті Трудового кодексу є розширення сфери укладання строкового трудового договору¹. Сьогодні законодавством допускають укладання строкового трудового договору у випадку, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк за рядом причин. Наприклад, за погодженням сторін, на підставі приписів передбачених законодавчими актами. На відміну від чинних положень, проект передбачає, що трудовий договір може укладатися на невизначений і на визначений строк. Положення ч. 2 ст. 36 проекту Трудового кодексу регламентують, що договір вважається безстроковим тільки у випадку, коли це непередбачено законом або трудовим договором.

У разі прийняття таких положень, на наш погляд «стабільність», а із тим і «тривалий характер» трудових відносин можна поставити під сумнів. Такі тенденції насторожують, зважаючи на те, що вже сьогодні законодавство створило умови «трудової нестабільності» тієї категорії працівників, які виступають рушійною силою соціально-економічного розвитку. Ми вважаємо, що нестабільність трудових відносин і строковий характер трудового договору робить уразливим працівника і свідчить про його незахищеність у майбутньому періоді. Загроза стати безробітним нівелює «волю» працівника у частині захисту його трудових прав та інтересів, як індивідуальних, так і колективних. Загроза безробіття «сковує» працівника і націлює його виключно на подолання небезпеки можливого безробіття. Така нестабільність трудових відносин сьогодні вже реалізується у сфері вищої освіти²,

¹ Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. №1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

² Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2002 року №744: Наказ МОН України від 07.10.2015 №1015 // Офіційний вісник України. 2015. № 90. Ст. 3064.

у сфері культури¹. А з прийняттям положень, запропонованих у ст. 36 проекту Трудового кодексу, строкові трудові договори можуть стати нормою, враховуючи те, що строк договору буде визначатися за вдовою угодою сторін. Тобто, роботодавець буде пропонувати працівникові виключно строковий трудовий договір, а працівнику залишитися лише погодитися на такі умови праці, або залишитися без роботи.

За таких умов серйозне занепокоєння викликає, ще одне положення проекту Трудового кодексу викладене у ст.54. Ці положення передбачають, що прийом на роботу за конкурсом може проводитися за рішенням роботодавця². Тобто, не тільки строковий трудовий договір може стати нормою для всіх категорій працівників, а ще й постійні конкурси у боротьбі за робоче місце та можливість забезпечувати своє життя власною працею. Все це наводить на думку, що проект Трудового кодексу передбачає суттєве звуження існуючих трудових прав працівників, що прямо заборонено ст.22 Конституції України при прийнятті нових законів.

Ми вважаємо, що звуження змісту та обсягу трудових прав працівників та створення правових умов зловживання роботодавцями своїми розширеними, порівняно із сьогоднішніми, трудовими правами, посилить «нестабільність» у трудових відносинах через необґрунтоване укладання з працівниками строкових трудових договорів та конкурсів. За таких умов, забезпечення справедливого балансу інтересів учасників трудових відносин та їх соціальне-партнерство неможливо. Тому, ми вважаємо, що названі положення проекту Трудового кодексу мають бути з нього виключені тому, що вони звужують трудові права працівників, що утворює потенційну загрозу соціальній безпеці працівника та працюючого населення загалом.

¹ Про культуру: Закону України від 14.12.2010. №2778-VI // Офіційний вісник України. 2011. №2. Ст.91.

² Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. №1658. URL: http://http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

Разом з тим, породжена економічними кризами нестабільність трудових відносин, і постійно нависаюча на працівником загроза безробіття призвела до того, що значна частина трудових договорів набула рис договору «приєднання». Свого часу М.Г. Александров критикуючи буржуазію писав, що умови робочих договорів майже завжди нормуються підприємцем. Окремий робітник лише має право вибору прийняти їх або не прийняти, але у наслідок своєї бідності зазвичай не вільний навіть і у цьому виробі¹.

На наше переконання, ще однією небезпекою у сфері соціальної безпеки працівників та їх груп є *«справедливий баланс інтересів»* при регулюванні соціально-трудова відносин. Так, сьогодні всі провідні науковці в галузі трудового права визнають, що одним із завдань науки є забезпечення та гарантування трудових прав працівників, захист трудових прав та інтересів працюючих в умовах перманентної економічної кризи. Разом із тим не викликає сумніву необхідність пошуку нових шляхів реалізації права на працю в ринкових умовах. При цьому, ми вважаємо, що працюючи над удосконаленням трудового законодавства необхідно створити правові умови забезпечення «справедливого балансу». Таке забезпечення є процесом закріплення, реалізації, гарантування, охорони та захисту трудових прав, свобод і інтересів осіб та їх груп², Трудове право, усіма своїми засобами повинно збалансувати загальні інтереси суспільства, права і законні інтереси держави, роботодавців та працівників у сфері праці. Які ж вихідні положення повинні бути покладені у «справедливий баланс» трудових прав та інтересів?

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение : монография. М. : Проспект, 2009. С.309-310/

² Костюченко О.Є. Поняття та структура правового забезпечення трудових прав і законних інтересів громадян // Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 р.). Хм.: Хмельницький університет управління та права, 2016. С. 148-151.

Держава одним із своїх інтересів у трудовій сфері має отримання податкових надходжень від роботодавців та працюючих. Роботодавці та працівники через трудові відносини зацікавлені отримувати доходи, одні від власної праці, інші від засобів виробництва та здібностей працівників до праці. Безперечно, доходи є не єдиною ціллю держави, роботодавців та працівників. Однак, в сучасних умовах, такі цілі є життєво необхідними. Кожна зі сторін може задовольнити їх лише шляхом досягнення взаємних домовленостей та партнерства. Однак застаріла ідеологія КЗпП України, побудована на монополії держави бути роботодавцем, з її «пристосуванням» до ринкових умов все одно не задовольняє інтереси працівників, роботодавців та держави. Про це свідчить рівень та кількість порушень трудового законодавства, які держава визнає, але не вдається до рішучих дій по їх усуненню. При цьому, положення проекту Трудового кодексу України не дає відповіді на питання про цілі, яких намагається досягнути законодавець перебудувавши трудове законодавство на користь економічно сильної сторони трудового договору – роботодавця. На нашу думку, ці положення проекту Трудового кодексу кардинально відрізняються від розуміння «справедливого балансу» в цивілізованому світі, які зокрема викладено, у правових позиціях Рішень Європейського суду з прав людини¹.

Норми Трудового кодексу повинні виконувати своє соціальне призначення у регулюванні трудових відносин, а не закріплювати звуження трудових прав працівників з одночасним розширенням трудових прав роботодавців, які сприятимуть «нестабільності» у трудових відносинах. Такі «новітні підходи» провокують нестабільності у сфері праці, і відповідно не сприяють утвердженню соціальної злагоди та соціального миру в українському суспільстві.

¹ Справа «Федоренко проти України»: Рішення Європейського суду з прав людини від 01.06.2006 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_041

Враховуючи сучасні умови буття усіх працівників і роботодавців. Пріоритет їх інтересів у економічній площині задля виживання та існування, щоб подолати в Україні бідність та зuboжіння працівників вважаємо за потрібне в основу вдосконалення трудового законодавства поставити інтереси працівника. «Соціальна діяльність детермінована закономірностями суспільного розвитку»¹, а отже і роботодавці, і працівники, і держава мають «бачити» справедливий баланс інтересів починаючи з оплати праці працівників. І як, свого часу писав Б.О. Кістяковський, важливо знати в чому соціальна природа права², науковець наголошував, що право, як соціальне явище, не повинно розходитися зі справедливістю, і воно саме має бути справедливим³.

Європейська соціальна хартія (переглянута) у ст.4 визначає, що право на справедливу винагороду це «право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності; право всіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи; дозвіл відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями»⁴. Такий підхід до оплати праці працівника, на наше переконання, відповідає меті соціальної держави – досягнення

¹ Заморська Л.І. Правова нормативність та її інституціоналізація в Україні: монографія. Одеса : Фенікс, 2013. С.20.

² Кістяковський Б.А. Право как социальное явление // Вопросы права. М. 1911. Кн. VIII (4). С.6.

³ Там само. С.17.

⁴ Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 // Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.

добробуту всього суспільства і його членів, забезпечення громадянам гідних умов існування і вільного, всебічного розвитку¹.

Щодо самого балансу інтересів держави, роботодавця та працівника ми бачимо його так: третина державі (у державний і місцеві бюджети); третина на оплату праці (у фонди оплати праці та нарахування на заробітну плату); третина дохід власника підприємства, установи, організації. Така пропорція, на наш погляд, цілком відповідає принципу «соціальної справедливості». В розрізі такої пропозиції підкреслимо, що такий розподіл прибутку має закріплюватися законом, а не окреслюватися ним як правова можливість участі трудових колективів у розподілі прибутку підприємства, установи, організації де вони працюють.

Як справедливо стверджують М.І. Іншин та В.І. Щербина «нині в Україні тенденція до «вимивання соціальної справедливості» з права – це стійка тенденція, що призводить до вкрай невітшних соціально-психологічних та економічних наслідків»². Тобто дисбаланс інтересів у частині розподілу прибутку від товарів, робіт та послуг створених працею працівників необхідно визначити як існуючу небезпеку соціальної безпеці загалом. Проте не тільки відсутність соціальної справедливості характеризує існуючі загрози та небезпеки соціальної безпеки. Сучасне сприйняття роботодавцями свого панівного становища над працівниками підсилене певними радянськими стереотипами, де роботодавець представляв державу та наділявся «дисциплінарної владою» відносно до працівника у дусі «старшого брата» чи «батька», якому дозволено виховувати і наказувати неслухняного працівника. Таке викривлене сприйняття правового становища роботодавця законодавець намагається зберегти і донині.

Однак, Організація Об'єднаних Націй ставить перед суспільством завдання забезпечити людський розвиток на засадах:

¹ Прилипко С.М. Сучасні концептуальні підходи щодо сутності соціальної держави // Право і безпека. 2007. №1 (6). С.8.

² Іншин М.І., Щербина В.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Х. : Діса плюс, 2016. С.237

(а) дій і станів, які мають цінність для людини; (б) набору функцій, які можуть бути досягнуті; (в) суб'єктності націленої на те, щоб робити і досягати те, що становить цінність для людини. Зміна сучасної парадигми людського розвитку побудована на циклічності функцій, потенціальних можливостях та голосі й автономії¹. Тобто у контексті соціальної безпеки ми це розуміємо, як цінність самої людини (працівника) та поваги до неї, юридична рівність сторін трудового договору і право голосу та автономія, як елемент партнерських відносин між працівником та роботодавцем. Сучасний демократичний світ будує своє життя на засадах партнерства, а ми до сьогодні залишаємося у полоні конкуренції, аліментних відносин та централізованих рішень тощо.

В контексті викладеного, ми переконані, у необхідності переглянути *обсяг дисциплінарної влади роботодавця*, бо він у певній мірі утворює небезпеку для нормального розвитку працівника та створює потенційні можливості для зловживання правами роботодавця у певних сферах господарювання. Так, погоджуючись з М.Г. Александровим у тому, що трудові відносини, будучи врегульованими правом, неминуче містять ознаку авторитарного відношення, тобто відношення управління-підпорядкування². Важливо розуміти, що такі відносини управління-підпорядкування базуються не на підвладності однієї особи іншій, а на підпорядкуванні своїх дій учасниками трудових відносин визначеним правилам – правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Робота працівника за трудовим договором має несамостійний характер. В.М. Лебедев вірно наголошує, що праця передбачає керівництво нею як процесом, певну субординацію (підпорядкованість), тобто наявність постійно виникаючих

¹ Human Development Report 2016 Human Development for Everyone: By the United Nations Development Programme. 2016. New York. 286 p.

² Александров Н.Г. Трудовое правоотношение : монография. М. : Проспект, 2009. С.225.

організаційних відносин¹. Саме цими відносинами і характеризується несамотійність працівника у трудових правовідносинах. Субординація сторін трудових правовідносин здійснюється при вирішенні питань розміщення кадрів в структурних підрозділах, відділеннях, визначенні штатної чисельності працівників, пріоритетних завдань підприємства, встановленні директивних вказівок щодо завдань працівника в межах його трудової функції, тощо. Підпорядкованість працівника роботодавцю обмежується вимогою належного виконання ним трудової функції в процесі праці. Ідея, закладена в нормах трудового права полягає в обмеженні влади роботодавця над працівником та гарантуванні останньому особистої свободи, і саме тому у ст. 21 КЗпП України закріплено, що працівник зобов'язується виконувати роботу визначену угодою сторін, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові.

Більше того несамотійність працівника у трудових відносинах обмежується часовим виміром (робочий час) та організаційними заходами щодо функціонування підприємства, установи, організації, де він працює. Разом з тим необхідно відмітити і той факт, що у трудових відносинах має місце дисциплінарна відповідальність, яка по своїй суті наділяє роботодавця дисциплінарною владою над працівником. Обмеження цієї влади здійснюється через законодавче закріплення підстав, умов, процедур та правових наслідків притягнення працівника до відповідальності. Централізоване та локальне регулювання дисциплінарної відповідальності в Україні характеризується дублюванням законодавчих положень у актах соціального партнерства та трудових договорах. Таке використання правових можливостей локальних актів, на нашу думку, є невірним. Сьогодні, дисциплінарна відповідальність працівника розкриває не лише негативні наслідки організаційного, майнового та особистого

¹ Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма): Кн.1 / [В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова] ; под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С.38

характеру за вчинений дисциплінарний проступок, а й межі «дисциплінарної влади роботодавця». В сучасних умовах «дисциплінарна влада» роботодавця потребує перегляду з позицій гуманізму та соціального призначення трудового права. Таль писав, що дисциплінарні міри лежать в межах владарювання, що витікає зі службових відносин. Воно не мають нічого спільного з публічним покаранням¹. Отже, дисциплінарна влада роботодавця повинна обмежуватися його правом на впорядкування процесу організації праці, а дисциплінарні заходи впливу мають стимулювання працівника до належного виконання його трудових обов'язків, і не порушувати його прав на невтручання в особисте життя.

Розвиток суспільних відносин загалом, та трудових зокрема, свідчить про **підвищення відповідальності працівника за свою трудову поведінку**. На сучасному етапі удосконалення трудового законодавства, яке регулює дисциплінарну відповідальність все частіше підставою такої відповідальності є аморальна поведінка або ж порушення професійної етики. «Для окремих категорій працівників дисциплінарним проступком має вважатися порушення не лише трудових обов'язків, а й морально-етичних норм»². Тобто незаперечним є факт визнання моралі та етики соціальною цінністю на яку може посягати працівник шляхом невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків. І тому, у цьому аспекті, реалізація «дисциплінарної влади» роботодавця має бути обмежена. Визнання за роботодавцем одноосібно кваліфікувати поведінку працівника, як аморальний проступок, з правом застосування дисциплінарних заходів не відповідає природі «дисциплінарної влади» роботодавця, яка все більше, з розвитком демократії, набуває характеру управління процесом праці. Це вказує на те, що певні соціальні цінності, такі як стандарти

¹ Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. С.494.

² Колеснік Т.В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика : монографія. Харків: У справі, 2016. С.265.

професійної поведінки, мають визначатися не законами, а колегами по професії, як це роблять у зарубіжних країнах¹. Цивілізований світ йде шляхом реалізації партнерських відносин у сфері праці, і мінімізації залежності сторін трудового договору за межами процесу праці. Такий підхід дозволяє мінімізувати тиск з боку роботодавця на працівника і уникнути суб'єктивізму роботодавця та зловживання ним правом на притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. А це, на нашу думку, зменшує особисту залежність роботодавця і працівника та зосереджує їх взаємовідносини на процесі праці та партнерстві.

Важко заперечити той факт, що запровадженням ринкових відносин в Україні позначилося на відносинах у сфері праці, проте слушно зазначають С.М. Прилипка і О.М. Ярошенко, що «зміна ролі держави не повинна призвести до повного саморегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. При визначенні співвідношення державної й локальної регламентації надзвичайно важливо правильно знайти оптимальний механізм окреслення меж договірної регулювання, щоб не допустити погіршення становища працівників порівняно з чинним трудовим законодавством»². Тобто «дисциплінарна влада» роботодавця повинна мати місце у трудових правовідносинах, однак у тій частині яка стосується оцінки поведінки працівника. У побуті обсяг «дисциплінарної влади» роботодавця має бути обмеженим, а сам процес оцінки дій чи бездіяльності працівника, на наше переконання, має здійснюватися колегіально за участі колег по професії. Ба більше об'єднання працівників у профспілки дозволяє вирішити цю проблему навіть на рівні окремо взятого підприємства, установи, організації без створення додаткового органу.

¹ Рекомендація ЮНЕСКО/МОТ о положенні учителів 1966 г. и Рекомендація ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г.: Руководство для пользователей. 2008. Международная организация труда и Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры. 72с.

² Прилипка М., Ярошенко О. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства // Право України. 2009. №3. С.18.

Щодо *інструментарію трудового права* та його заданості протистояти загрозам, небезпекам та ризикам у сфері праці. Соціальне призначення трудового права, реалізуючись через його функції, має розширювати свій правовий вплив, забезпечивши захист працівника та стану його соціальної безпеки за допомогою галузевих правових засобів. Реалізувати таке завдання необхідно шляхом розвитку інструментальної теорії С.С. Алексєєва¹. Ми вважаємо, що потрібно на основі системи правових засобів первинної значимості (дозвіл, заборона, зобов'язання) здійснити моделювання галузевих комбінованих правових інструментів. Результатом цього має стати правове моделювання соціального призначення трудового права у законодавстві та реалізація інструментальної дії договорів у сфері праці задля охорони і захисту прав та законних інтересів працівників.

Розглядаючи дозвіл, заборону та зобов'язання в об'ємному сприйнятті, їхнє поєднання, для визначеної соціальної цілі, розкриває правові можливості закладені в праві (зокрема, заохочувати й стимулювати) та вказує на їхнє місце в системі правових засобів. На наш погляд, заохочення та стимулювання знаходиться в об'ємі піраміди, сторонами якої є дозвіл, заборона та позитивне зобов'язання. У той же час об'ємне представлення трійці первинної значимості дозволяє стверджувати, що їх правовий вплив в комбінації значно ширше ніж просто зобов'язання, дозвіл і заборона. Цей вплив «заряджений» на конкретні результати та виконуючи регулятивну роль розкриває соціальну цінність права – впорядковувати, стимулювати та заохочувати розвиток суспільних відносин у напрямку визначеному державою. А цим напрямком має бути пріоритет природних трудових прав працівника. Разом з тим забезпечення балансу інтересів суб'єктів трудового права має реалізовуватися так: «ціль – засіб – результат – контроль». При цьому, контроль має реалізовуватися в першу чергу задля

¹ Костюченко О.Є. Інструментальна теорія С.С. Алексєєва // Юридична Україна. 2013. №2. С.15-20.

виявлення причин недосягнення поставлених цілей, і у зв'язку із цим, корегування модифікацій та комбінацій правових засобів. Метою контролю, в останню чергу, має бути притягнення до відповідальності і накладання штрафів на роботодавців для наповнення державного бюджету. Контроль має давати відповідь чи реалізоване соціальне призначення трудового права у правовідносинах, та чи є захищеними права та інтереси економічно слабкої сторони трудового договору? А відтак, чи достатньо забезпечена соціальна безпека працівника і трудових колективів?

На наше переконання, ключовим у такому моделюванні має стати *соціальне партнерство*, яке за своєю природою надає правові можливості домовлятися не тільки учасниками трудових відносин, а ще й державі та органам місцевого самоврядування з тими суб'єктами які забезпечують функціонально соціально-економічний розвиток за рахунок реалізації своїх природних здібностей до праці. Тільки за допомогою партнерства можливо досягти і соціальної справедливості, і справедливого балансу інтересів, і соціального миру та злагоди у сфері праці.

«Україна перманентно перебуває в стані постійної політичної та соціально-економічної невизначеності й вибору напрямів розвитку. Навіть підписання Угоди про асоціацію з ЄС не дає відповіді на питання: яку модель розвитку країни обрано, як зміниться держава та її інститути, яким буде право?»¹. Тому саме по собі соціальне партнерство не може замінити ідеологічної основи трудового права та концепції розвитку трудових відносин в Україні. Зміна сучасної парадигми трудових правовідносин на базі партнерства та автономії з правом голосу повинна бути підкріплена реальним правом з державною підтримкою, охороною і захистом. Для повноти викладу ідеї правового моделювання соціального призначення трудового права, а з тим і досягнення соціальної безпеки працівників слід наголосити на тому, що не тільки

¹ Іншин М.І., Щєбина В.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Х. : Діса плюс, 2016. С.165.

соціальне партнерство може збалансувати інтереси суб'єктів у сфері праці. Так, сьогодні у науковій літературі обґрунтовано необхідність формування доктрини «виробничої солідарності»¹, яка є «нормативним закріпленням ідеальної моделі (конструкції) суспільних зв'язків між працівниками і роботодавцями в рамках підприємства, установи, організації (виробничої громади), наближеної до європейських стандартів, і в якій реалізовано національні колективні традиції та враховується загальний контекст суспільства знань»². Наведе вкотре підтверджує необхідність консолідації суб'єктів трудового права навколо конкретної визначеної ідеології побудованої на соціальних цінностях. Серед таких цінностей основне місце належить самій людині, а її свобода, честь і гідність мають реалізовуватися у рівному правовому становищі з роботодавцем та державою незважаючи на їхню економічну нерівність.

Загалом викладене дає підставу для таких **висновків**:

1. Загрози та небезпеки соціальної безпеці у сфері праці зароджуються та реалізуються при порушенні трудових прав працівників шляхом посягання на їх життя, здоров'я, честь, гідність та недоторканності. А отже, протидія та мінімізація загроз, у цій сфері, полягає в укріпленні правопорядку та попередженні посягань на вказані соціальні цінності. До реальних загроз соціальної безпеці та укріпленню соціального миру і злагоди у сфері праці належить недосконале трудове законодавство та відсутність сталої ідеології сучасного трудового права України. Правове становище працівників, останнім часом, погіршується. Навіть проект Трудового кодексу України розширює права роботодавців звужуючи існуючі трудові права працівників, підтримуючи нестабільність трудових відносин, та породжуючи негативні настрої та їх радикалізацію в українському суспільстві.

¹ Там само. С.285.

² Іншин М.І., Щербина В.І. Вказана праця. С.287-288.

2. В процесі переходу від радянської моделі організації суспільно-корисної праці до запровадження множинності форм залучення до праці, Україна показала нездатність забезпечити реальні механізми захисту економічно-слабкої сторони трудового договору – працівника. Сьогодні трудове законодавство створює умови порушення прав працівників, на противагу тому, що саме трудове право призначено знижувати рівень напруги в суспільстві та забезпечувати баланс інтересів держави, роботодавців та працівників. Державна політика, у сфері правового регулювання несамостійної праці, будується виключно на економічних інтересах роботодавців та держави, що повністю суперечить соціальному призначенню та природі трудового права. Пригнічення працюючого населення через погіршення його правового становища шляхом прийняття антисоціальних норм в законодавстві, у супереч природи трудового права, неминуче призведе до підвищення соціальної напруги економічно активного населення України.

3. Соціальну безпеку у сфері праці необхідно розуміти як динамічний станом умов трудового життя, де працівник, реалізуючи свої здібності до праці, здатний забезпечити гідне існування собі та членам своєї сім'ї в поточному та майбутньому періодах. Видами соціальної безпеки у сфері праці за рівнями є наднаціональний, загальнодержавний, локальний та індивідуальний. За суб'єктами – соціальна безпека професійних об'єднань працівників, трудових колективів та працівника.

4. Норми трудового права є комбінованим правовим засобом забезпечення стану соціальної безпеки, де забезпечення необхідно розуміти як безперервну діяльність уповноважених суб'єктів зі створення правових умов закріплення, реалізації, гарантування, охорони та захисту трудових прав, свобод і законних інтересів громадян та їх груп. Трудове законодавство має удосконалюватися не шляхом заборон і зобов'язань, а через комбінування та модифікацію правових засобів первинної значимості. Модифікація

дозволу, заборони та зобов'язання у заохочення та стимулювання надає можливість знизити напругу між державою, роботодавцями та працівниками, зокрема й через соціальний діалог та формування стійких зв'язків між суб'єктами трудового права на засадах соціального партнерства. Головна ключова ідея у забезпеченні соціальної безпеки у сфері праці полягає у реалізації соціального призначення трудового права, яке полягає у визнанні, закріпленні, гарантуванні, реалізації, охороні і захисту прав та законних інтересів працівника. При цьому, забезпечуючи реалізацію соціального призначення трудового права пріоритет має віддаватися природним правам та інтересам працівника.

3.3. Підсилення гнучкості правового регулювання трудових правовідносин як умова створення продуктивної зайнятості в Україні

Докорінна зміна суспільних відносин відповідно до цілей та принципів організації демократичної, соціальної, правової держави, оновлення системи норм права й розвиток на їх фундаменті принципово нових правовідносин між роботодавцем і працівниками, запровадження та функціонування принципів соціального партнерства й соціального діалогу, що відповідають сучасним вимогам розвитку демократичного суспільства, неможливі без належної організації й чіткого визначення форм реалізації права на працю та вироблення дієвого правового механізму втілення цього права. Сучасні умови запровадження нових організаційно-правових форм господарювання, лібералізація відносин у сфері праці викликають необхідність удосконалення правового регулювання праці найманих працівників, пошуку шляхів підвищення його ефективності та розроблення широкого кола гарантій здійснення права на працю. Проблема забезпечення останнього, правових форм його реалізації набуває особливої

гостроти в умовах економічної кризи, зростання рівня безробіття й масового порушення трудових прав працівників. Очевидним на сьогодні є те, що чинне законодавство не підпадає під реалії сьогодення, не враховує всіх нових явищ і не в змозі повною мірою впорядкувати трудові правовідносини. У зв'язку із цим виникають, так би мовити, нелегальні трудові правовідносини, що охоплюються «тіньовою» економікою і діють поза межами чинного законодавства.

Однією з нових тенденцій у правовому регулюванні трудових правовідносин є посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, тобто можливості легко змінюватися, звільнятися від надмірної регламентації процесу праці, що пов'язує працівника численними правилами, обов'язками, нав'язуванням негнучких схем поведінки та може перешкоджати повній самореалізації особистості в процесі праці. Посилення гнучкості називають у науковій літературі процесом флексабілізації (від англ. *flexibilization*), який призводить до зміни класичних трудових правовідносин, що передусім спричиняє виникнення нових нетипових правовідносин, нетипових форм зайнятості й нових нетипових видів трудових договорів.

Незважаючи на посилення гнучкості правового регулювання трудових правовідносин, на лібералізацію правового регулювання найманої праці, трудове вітчизняне законодавство, впорядковуючи індивідуальні трудові правовідносини, виявляє недостатню гнучкість та зберігає адміністративно-командний підхід у регламентації останніх¹, і зумовлена потреба в модернізації законодавства про працю. Як зазначає Т.А. Занфірова, еволюція ринкової економіки, яка все більше знаходить свій прояв в Україні, вимагає перегляд низки

¹ Кияниця І.П. Проблеми і перспективи регулювання індивідуальних трудових відносин в Україні // Вісн. Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка: Міжнародні відносини. 2001. С.5-6. С.5.

теоретичних положень у сфері трудових правовідносин з метою вдосконалення трудового законодавства¹.

Як зазначає І.Я. Кисельов, потреба гнучкості державно-правової регламентації ринку праці аналізується в зарубіжній літературі вже декілька десятиріч поспіль як імператив, викликаний об'єктивними вимогами сучасної економіки, а жорсткість, притаманна традиційному трудовому праву, не відповідає сучасним реаліям, які складаються на ринку праці в умовах трансформації індустріального суспільства в постіндустріальне та вступає у протиріччя з технічним прогресом². Традиційна модель трудового права не може передбачити усіх змін, що відбуваються у суспільстві, що перешкоджає реалізації інтересів учасників трудових правовідносин. Також, слід погодитись з тим, що однією з причин неефективної зайнятості громадян на сьогодні є збереження індустріальної структури зайнятості, яка на протигагу інноваційній, будучи характерною для розвинених економік, ускладнює можливість переходу до інноваційної моделі³. Інноваційна діяльність передбачає першочергово інтелектуалізацію праці та має бути націлена на створення наукового продукту – нововведення, інновації, новели, – який повинен змінити, реформувати, трансформувати сталу практику. Інноваційний пошук призводить до появи тенденцій гнучкості правового регулювання трудових правовідносин, де першочергово ставиться завдання зниження собівартості витрат на робочу силу, одним із способів досягнення якого є укладення із працівниками нестандартних трудових договорів замість звичайних та в основному невизначений строк.

¹ Занфірова Т.А. Аспекти визначення поняття та змісту трудового договору в сучасних умовах // Держава та регіони: наук.-виробн. журнал / Гуманіт. ун-т «Запорізький інститут державного та муніципального управління».2008. №2. С.8-12. С.8.

² Киселев І.Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество). М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. 160 с. С. 67-68

³ Про внутрішнє та зовнішнє становище в Україні в 2013 році : щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. URL: <http://www.ligazakon.ua/>

Розглядаючи питання гнучкості правового регулювання трудових відносин, слід зазначити, що в науковій літературі виділяють декілька видів гнучкості. Існують функціональний та кількісний види гнучкості. Під першою розуміється адаптація працівників до змін в технологіях та в обсягах роботи, під другою – можливість роботодавців змінювати витрати праці залежно від змін їх потреб¹. У свою чергу, друга поділяється на внутрішню і зовнішню кількісну гнучкість. Внутрішня передбачає появу нових, нетипових режимів робочого часу, а зовнішня передбачає розширення можливостей роботодавця у встановленні умови організації праці².

Пропонується також розрізняти гнучкість: 1) функціональну (внутрішню), що стосується режиму праці та не змінює правового статусу працівника (гнучкість робочого часу, технічної організації, професійного навчання тощо) і 2) законодавчу (зовнішню), яка повинна передбачати зміну чисельності штату, короткострокові трудові договори та масові звільнення³.

Іншу класифікацію гнучкості наводять А.М. Лушников і М. В. Лушникова, виділяючи три її моделі: (1) індивідуальну, засновану на індивідуальних відносинах працівника та роботодавця; (2) гнучкість, продиктована державою, коли законодавцеві належить основна роль в регламентації нетипової

¹ Радевич Е.Р. Расширение сферы применения нестандартной занятости как средство обеспечения гибкости в использовании наемного труда // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : зб. наук. праць: матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) К. : Ніка-Центр, 2013. С.344-348. С. 346.

² Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дисс. канд. юрид. наук / 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» Ярославль. 2008. 221 с. С.67.

³ Коркин А.Е. Цели и задачи правового регулирования нетипичных трудовых отношений. Известия высш. учеб. заведений. Правоведение: науч.-теор. журнал. СПб., 2010. №2 (289). С.219-231. С.221.

зайнятості; (3) договірну гнучкість, при якій важливу роль відіграють колективні переговори та угоди¹.

На нашу думку, найоптимальнішим варіантом правового регулювання нестандартних правовідносин є поєднання вказаних моделей гнучкості, в яких питома вага належатиме законодавчому врегулюванню трудових відносин, адже саме через відсутність законодавчих норм, які б закріплювали порядок та форми використання нестандартних форм зайнятості, мають місце порушення прав працівників та роботодавців, виникає послаблення правового становища працівників, недотримання захисних норм трудового права, оскільки така зайнятість знаходить поза межами закону.

Ось чому законодавцеві належить визначити статус таких (нестандартних) працівників, установити гарантії їх прав при використанні нестандартних трудових договорів і закріпити обмеження в питанні застосування нетипових правовідносин. Необхідність правового регулювання останніх визначається соціальними та економічними функціями трудового права², які відображають його основне соціальне призначення. Трудове право, як специфічна галузь, відіграє особливу роль у суспільстві. Воно покликане як, певною мірою виконувати функцію соціального захисту, так і забезпечувати ефективний розвиток виробництва або, хоча б не перешкоджати цьому. Підкреслимо, що за весь час свого існування трудове право залишалося правом соціального захисту працівника, на тому чи іншому етапі змінювалися лише пріоритети. Коли йдеться мова про додержання гарантій трудових прав працівників, не можна повною мірою покладатись на свідомість роботодавців і залишати їм повноваження з установлення відповідних правил поведінки. Як справедливо наголошує

¹ Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. 940 с. С.644.

² Коркин А.Е. Цели и задачи правового регулирования нетипичных трудовых отношений. Известия высш. учеб. заведений. Правоведение: науч.-теор. журнал. СПб., 2010. №2 (289). С.219-231. С.220.

І. Я. Кисельов, трудове право в сучасних умовах – це невід’ємна частина правової структури країн із розвинутою економікою. Воно є гнучким інструментом держави (причому широкого спектру дії й багатопільового призначення), соціальним амортизатором, що становить собою велику цінність з точки зору забезпечення соціального миру, функціонування виробництва і суспільства в цілому, його нормального розвитку. Трудове право забезпечує впорядкування й регулювання ринку робочої сили, оптимальні умови її виробничого використання, гармонізацію соціальних відносин на підставі ідеалів соціальної справедливості.

Крім того централізоване законодавче правове регулювання праці і нестандартних правовідносин гарантує додержання мінімального рівня гарантій працівників. Як наголошує Н.Д. Гетьманцева, незважаючи на визначальну роль держави при регулюванні трудових правовідносин, на даний час державне регулювання значно втратило свою жорсткість через те, що відносини між працівниками та роботодавцями, які сьогодні складаються на ринку праці, потребують посилення договірних форм взаємодії та мають бути спрямовані не на досягнення встановленої моделі правової поведінки, а більше на досягнення творчого та соціального співробітництва у сфері праці¹. Тобто, має відбуватись підсилення індивідуального договірного регулювання при застосуванні нестандартних правовідносин, які б найбільш повно та індивідуально врегульовували відносини між сторонами трудових правовідносин, поряд із законодавчим закріпленням норм, які б гарантували права працівників, які працюють за нестандартними формами зайнятості. Таким чином, що не можна виключати індивідуальну та договірну гнучкість, оскільки вони допомагають впорядковувати нетипові трудові правовідносини кожного окремого працівника та кожного окремого підприємства.

¹ Гетьманцева Н.Д. Трудове право і ринкові відносини: перспективи взаємодії / Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці та соціального забезпечення : тези доп. і наук. повідом. учасників III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.). С.149-153. С.150.

До того ж за умов не врегулювання на законодавчому рівні нестандартних трудових правовідносин трудові договори є єдиним можливим способом впорядкування таких правовідносин із збереженням трудових гарантій працівників. Однак слід наголосити, що договірне регулювання не повинно суперечити нормам, установленим на законодавчому рівні, оскільки підсилення гнучкості трудових правовідносин не може виступати як фактор послаблення захищеності працівників.

Проявом гнучкості трудових відносин, як все зазначалось є **нестандартна зайнятість**, яка являє собою форму залучення осіб до праці, що є проявом підвищення гнучкості трудових правовідносин, сутність якої полягає у наявності відмінності однієї з будь-яких ознак від стандартної моделі регулювання відносин між учасниками трудового процесу, заснованої на безстроковості трудового договору, повному робочому тижні, роботі під безпосереднім керівництвом одного роботодавця у належному йому приміщенні на одному робочому місці, із підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку та включенням в трудовий колектив. До нестандартної зайнятості відносять тимчасову зайнятість, зайнятість із понаднормовим, гнучким та неповним режимами робочого часу, робота за викликом, дистанційну роботу, працю працівників, які включаються у правовідносини із запозиченої праці тощо.

Л.В. Котова назвала нестандартні форми зайнятості «формами адаптації до нестабільності державної економіки», надавши при цьому їм такі кваліфікаційні критерії нестандартної (альтернативної) зайнятості, як робоче місце, режим робочого часу та механізм правового регулювання¹.

У різних галузях економіки застосовуються різноманітні нестандартні форми зайнятості, що виникають у зв'язку з

¹ Котова Л.В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у юридичних умовах// Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. Луганськ. 2012. №25.С.56-63. С.85.

переходом економіки на інноваційний шлях розвитку та застосуванням інноваційної праці. Остання характеризується тим, що в роботі працівників велику частину займає знання, розумова, творча складові, задовольняючи громадські запити з найбільш корисними результатами¹. Наприклад, у науковій сфері словосполучення «робочий час» для вченого, письменного, композитору не має ніякого сенсу. Ідеї та образи можуть з'являтися в будь-який час, в тому числі у сні. Зайняття наукою та мистецтвом визначають не стільки професію, скільки спосіб життя². Природа творчого процесу нам невідома. Тому в науковій сфері застосовуються такі форми, як дистанційна робота (робота поза межами приміщень роботодавця), робота в режимі неповного робочого часу тощо.

Слід погодитись із В.П.Кохан, яка виділяє такі ознаки нестандартної зайнятості: а) нестандартна зайнятість є такою зайнятістю, в основу якою покладені нетипові трудові правовідносини; б) умови такої праці погоджуються сторонами між собою та не передбачені чинним законодавством; в) між сторонами відсутній письмовий трудовий договір (мається на увазі само зайнятість) який відрізняється від усталеного конструкцією та змістом; г) робота виконується працівником не за місцем розташування роботодавця; д) підвищується ступень індивідуалізації трудових правовідносин³.

Застосування нових форм зайнятості, укладення нових видів трудових договорів – складні процеси. Найчастіше працівники не бажають погоджувати працювати на умовах нестандартної зайнятості, оскільки їх відштовхує можлива втрата соціальних гарантій. Нестандартна зайнятість, як прояв гнучкості, часто

¹ Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці: наук.-економ. та сусп.-політ. журнал. К. 2007. №4. С.7.

² Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебн. для вузов. М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА, 1998. 373 с. С.5.

³ Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу // Актуальні питання інноваційного розвитку: наук.-практ. журнал. 2012. №3. С.79-84. С.80.

розглядається як вдалий для наймачів спосіб експлуатувати працівників, змушуючи їх працювати більше за менші гроші. На це впливає тривала практика роботи на умовах безстрокового трудового договору з повним робочим днем та гарантованим робочим місцем, що забезпечувало стабільний заробіток, відпустку, оплату лікарняних, при тому на протязі тривалого часу. Крім того, виходячи з публікацій профспілок, вбачається, що вони виступають проти поширення форм нестандартної зайнятості та ведуть активну боротьбу з такими видами зайнятості, оскільки вони вважають нестандартну зайнятість неефективною, низькоякісною, що супроводжується низьким рівнем оплати праці, не гарантує її гігієну та безпеку, не забезпечує можливості для освіти, професійного та кар'єрного зростання¹. Нестандартні трудові правовідносини визначаються як «ненадійна» чи «випадкова» праця².

Розглядаючи нестандартні форми зайнятості, передусім, необхідним є обговорення питання, чи відповідають вони соціальному призначенню трудового права, чи не знижують рівень соціальних гарантій, чи будуть вони сприяти вирішенню проблеми зайнятості, яким чином вони вплинуть на ринок праці і т.п. Згадані проблеми потребують досконалішого вивчення, оскільки нестандартні форми застосовуються і в країнах Європейського Союзу і набувають все більшого розповсюдження в Україні. Неувага до нових нетипових форм зайнятості призводить до погіршення умов праці працівників через відсутність механізмів захисту їх прав.

Безсумнівно, при застосуванні нестандартних форм зайнятості на сьогодні є очевидними певні **недоліки її застосування**, що охоплюють: (а) зниження рівня професіоналізму працівників в силу

¹ Нестандартні види зайнятості: позиція та пропозиції профспілок // Профспілкові вісті. 2012.11.07. URL: http://psv.org.ua/arts/Ludina_i_pracia/view-1066.html.

² Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову. М.: Инфотропик Медиа, 2013. 208 с. С.3.

тимчасового попиту, (б) погіршення фізичного та морального стану в умовах нестабільності, (в) більш високий травматизм, (г) послаблення соціальної солідарності та професійних зв'язків, (д) ускладнення координації та контролю за діяльністю працівників, (е) розширення можливостей для того, щоб оминати імперативні норми трудового законодавства¹. До цієї оцінки гнучких форм трудової зайнятості можна додати ще декілька мінусів, а саме: відсутність реальної можливості активно брати участь в управлінні виробництвом; обмеження можливості приймати участь у соціальному діалозі; бути лідером в колективі; відстоювати свої права за допомогою страйку, часто недотримання норм охорони праці тощо.

Поширення нестандартної зайнятості також зумовила необхідність вирішення таких теоретичних питань, як *галузева належність правовідносин*. У зв'язку з появою нових (нестандартних) видів трудових договорів, які є гнучкішими і за якими працівник має більшу самостійність, працює поза межами підприємства, на умовах неповного робочого тижня, які мають строковий характер тощо, подекуди складно відрізнити такі трудові договори від цивільно-правових, хоча, безперечно, вони мають спільні ознаки. Природно, що деякі з нетипових форм трудових договорів можуть нагадувати цивільно-правові договори про надання послуг, договори підряду, однак така подібність може бути тільки зовнішньою. Безсумнівно, і ті, й інші договори пов'язані з трудовою діяльністю людини, за допомогою яких особа реалізує своє конституційне право на працю. Схожість трудових і цивільно-правових відносин пов'язують із тим, що вони регулюють схожі правовідносини², а саме відносини щодо застосування праці. Попри те, розмежування таких договорів є важливим у юридичних науках,

¹ Стиглиц А.Е. Занятость, социальная справедливость и общественное благосостояние // Междунар. обзор труда. Т.141. 2003. №1-2. С.15-24.

² Плескун О.В. Відмежування трудового договору і суміжних цивільно-правових договорів // Актуальні проблеми теорії і практики : зб. наук. праць. 2012. №5. С.454-462. С.454.

оскільки віднесення того чи іншого договору про виконання праці до трудового правочину є гарантією працівників на дотримання його соціальних пільг. Розмежування трудових договорів та інших договорів є розмежуванням найманої праці та інших видів виконання завдань¹.

Нові види нестандартних трудових договорів не повинні призвести до підривання соціального значення трудового права та повинні знаходитись у сфері дії трудового права, хоча з ними й пов'язана поява нових норм, які не властиві для традиційного трудового права. Нестандартні форми зайнятості допускають більше свободи сторін у трудових відносинах, індивідуалізації умов, а це означає розширення прав і гарантій працівників у трудових відносинах. Однак, трудове право повинно існувати як гарант забезпечення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод людини, як учасника процесу праці. Повинен існувати соціально-правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників, який являє собою систему правових форм і засобів захисту, яка забезпечує поновлення порушених прав, припинення, усунення перешкод в реалізації прав та законних інтересів².

О.І. Процевський зазначає, що галузь трудового права як самостійної галузі права має регулювати специфічні суспільні відносини, які уособлюють діяльність людей, спрямовану на створення матеріальних та духовних цінностей як основу існування суспільства й потребують специфічного правового регулювання. Також дослідник зауважує, що людину жодним чином не можна вважати товаром, оскільки людину, яка володіє здатністю до праці, неможливо розділити на дві частини, одну з яких охрестити

¹ Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н.М. Хуторян. К. : Ін Юре, 1999. 180 с. С.22.

² Венедиктов В. С. Современные проблемы трудового права Украины // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : Міжнар. наук-практ. конф. (м. Харків, 22-23 квітн. 2009 р.). Х., 2009. С. 27-30. С.29.

робочою силою (товаром) – об'єктом цивільних прав, а іншу частину цієї ж людини – суб'єктом цивільних прав¹.

Пунктом 11 Рекомендації МОП №198 «Про трудове правовідношення» задля встановлення індивідуальних трудових правовідносин запропоновано встановлення правової презумпції існування індивідуальних трудових правовідносин в тому випадку, коли визначено наявність однієї або декількох суттєвих його ознак², що свідчить про те, що в разі наявності хоча б однієї з ознак трудового договору, його можна відносити саме до трудового права, відповідно, при наявності ознак трудового договору, трудові правовідношення що склались в процесі використання нестандартної зайнятості відносяться до сфери дії трудового права.

Незважаючи на негативні сторони використання нових форм зайнятості, слід зазначити, що вони здебільшого мають призвести до збільшення зайнятості населення, адже до нестандартної зайнятості схиляються працівники, які не можуть знайти роботу на умовах звичайного трудового договору, а цей вид зайнятості є для них альтернативою безробіття. На трудових ринках Європейського Союзу гнучкість трудових правовідносин розглядається як єдиний можливий варіант створення більшої кількості робочих місць³. Н.М. Салікова наголошує, що саме відсутність гнучкості правового регулювання призводить до збільшення безробіття та до звуження сфери дії трудового права⁴.

Крім того, робота із частковою зайнятістю часто влаштовує працівника. Він може поєднувати її із доглядом за дитиною, хворими членами сім'ї, збільшенням часу для творчої діяльності,

¹ Процевський О.І. Щодо системи трудового права України // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : збірник наукових праць. Матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квітня 2013 р.). К. : Ніка-Центр, 2013. С. 338-344. С.342.

² Про трудове правовідношення: Рекомендація МОП №198. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_529.

³ Green paper «modernizing labor law to meet the challenges of the 21st century». Брюссель. 22.11.2006. С.7.

⁴ Салікова Н.М. Гибкие и нетипичные формы занятости: необходимость и целесообразность // Рос. юрид. журнал. 2012. №5. С.176-182. С. 176.

тобто людина зручніше поєднує роботу та особисте життя. Нестандартна зайнятість здебільшого є зручною зокрема для таких категорій населення як молодь, жінки, які мають неповнолітніх дітей, інваліди, тобто тих осіб, які потребують найбільшого соціального захисту. Також однією з переваг застосування гнучкості правового регулювання трудових правовідносин для працівників похилого віку є пом'якшення виходу на пенсію за рахунок поступового переходу від повної зайнятості до гнучких форм зайнятості¹.

Також, зручною нестандартна зайнятість вбачається для такої категорії працівників як молодь, яка, як відомо, належить до найбільш уразливих категорій працівників. Традиційною проблемою є те, що молоді люди не можуть мати достатнього досвіду роботи та достатньої кваліфікації, у зв'язку з чим стикаються із небажанням роботодавців приймати їх на роботу як недосвідчених працівників, які не можуть належним чином виконувати свої трудові обов'язки і потребують професійного навчання, що є затратним для роботодавців. Крім того, молоді працівники потребують гнучкого або неповного графіку роботи через те, що у багатьох випадках вони поєднують роботу із набуттям освіти. Таке становище призводить до того, що у таких працівників приймають «неофіційно» на роботу, тягне за собою порушення їх соціальних гарантій (позбавлення відпустки, неотримання належної заробітної плати за виконану роботу тощо) та високого рівня безробіття серед молоді. Програмою сприяння зайнятості населення та створення нових робочих місць до 2017 року зазначається, що підвищенню рівня зайнятості осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці (до таких категорій відносять молодь

¹ Коляда Т.А. Правове регулювання нетрадиційних форм зайнятості: стан і перспективи // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід. Кн. 1: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. науковців, викладачів, аспірантів, студентів (м. Луганськ, 21-22 квітн. 2010 р.). Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. С. 138-140.

та інвалідів) досягається шляхом застосування гнучких умов трудового договору. Тому з метою підвищення зайнятості та стимулювання створення нових робочих місць планом заходів даної програми визначено розробку механізмів гнучких форм трудового договору¹. Окрім найменш захищених категорій працівників, такі гнучкі (нестандартні) форми зайнятості вважають найбільш кращими і висококваліфіковані працівники, особливо у сфері управління. Накопичивши достатньо досвіду, вони отримують можливість скористатись вигідною пропозицією зі сторони нових компаній або працювати найбільш ефективно одразу у декількох і з найбільшою вигодою для себе, використовуючи свої творчі можливості², отримуючи при цьому більші прибутки.

Тенденції підсилення гнучкості першочергово має позитивний характер не тільки для працівників, а і для роботодавців. В умовах економічної кризи не можна також забувати і про інтереси останніх, адже забезпечити продуктивну зайнятість, зберегти робоче місце можливо лише на діючому підприємстві, а також забезпечити соціальні гарантії працівникам може лише діючий роботодавець³. Оскільки в ринкових умовах держава неспроможна надати всім громадянам роботу, приватний сектор економіки є надзвичайно важливим. Роботодавці на сьогодні потребують особливого правового захисту, адже у зв'язку із зменшенням прибутковості підприємств виникає загроза зменшення кількості робочих місць⁴.

У першу чергу необхідно зазначити, що при нестандартній зайнятості позитивним для роботодавців є зменшення витрат,

¹ Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та створення нових робочих місць до 2017 року постановою Каб. Міністрів України від 15.10.2012 № 1008. URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP121008.html.

² Гибкие формы занятости и их правовое регулирование. (Обзор) // Государство и право. 1999. №1. С.129-139.

³ Коршунова Т.Ю. Реформирование трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. №8. С. 5-19. С.6.

⁴ Плахотіна Н.А. Досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців як основний напрямок сучасної концепції трудового права // Актуальні проблеми права: Теорія і практика : зб. наук. праць. Луганськ, 2011. С.20-28. С.23.

пов'язаних із трудовими правовідносинами, а саме: на оренду приміщень при використанні дистанційної праці; на виплати податків у випадку використання запозиченої праці), при використанні аутсорсингу компанії мають можливість зосереджуватись на основних бізнес-процесах, не використовуючи зайві кошти на утримання персоналу, який не є профільним для таких компаній та ін. Усе це призводить до збільшення їх економічної конкурентоспроможності роботодавців, а відповідно і до збільшення рівня зайнятості. Гнучкі форми зайнятості сприяють більш швидкому та ефективному реагуванню на зміну попиту та пропозиції на ринку праці, зростанню продуктивності праці, допомагають регулювати робочий час з урахуванням економічної ситуації на підприємстві. Таким чином, з огляду на інтереси працівників і роботодавців гнучкість є прекрасним механізмом для усунення протиріч між ними, який враховує відповідно такі інтереси найбільш детально, врахувати всі необхідні умови праці, які є найбільш зручними для сторін трудового договору. Адже, саме створення необхідних умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин може забезпечити оптимальний економічний розвиток та захистити їх інтереси від негативного впливу ринкових відносин, що має першочергово бути закріплено новим Трудовим кодексом України¹.

При поширенні гнучкості, необхідно відзначити, *що термін «гнучкість правового регулювання»* не означає повну відмову від правового регулювання праці, а має на увазі наявність нових форм та методів регламентації², і відповідно виникає необхідність забезпечити таку гнучкість, яка б запобігала обмеженню трудових

¹ Гетьманцева Н.Д. Трудове право і ринкові відносини: перспективи взаємодії // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці та соціального забезпечення : тези доп. і наук. повідом. учасників III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.). С.149-153.

² Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество).М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. 160 с. С.71.

прав працівників, оскільки “нестандартна” робота не повинна призводити до втрати їх соціальних гарантій.

З гнучкістю пов’язане таке поняття як «гнучконадійність» або «гнучкобільність». К.Л. Томашевський визначив що гнучкобільність як вид трудової політики, тобто напрямок діяльності держави та організацій, який виявляється в поєднанні гнучкості в регулюванні трудових правовідносин та керуванні ринком праці із забезпеченням достатньої захищеності прав суб’єктів трудового права¹. Інакше кажучи, гнучкобільність сама по собі має на увазі те, що гнучкість правового регулювання трудових правовідносин та захищеність працівників не повинні суперечити одна одній, а доповнювати одна одну.

Зелена книга «Модернізація трудового права як відповідь на виклики 21 сторіччя» підкреслює потребу забезпечення максимальної безпеки працівника в умовах модернізації трудового права в цьому столітті, що характеризується посиленням гнучкості ринків праці². Поєднання гнучкості із соціальними гарантіями забезпечує високий ступінь захисту зайнятості населення, і є однією з основних проблем, які виникають при посиленні гнучкості. ***Пріоритетом гнучкості правового регулювання*** повинно бути захищеність прав суб’єктів трудових правовідносин. Безпека у поєднанні із гнучкістю визначаються як єдина стратегія, яка одночасно націлена на підвищення рівня гнучкості та безпеки на ринку праці, забезпечення соціальних гарантій працівників. В контексті такої стратегії гнучкість означає можливість робочої сили влаштуватись на кращу роботу, кар’єрне зростання та оптимальний розвиток особистісних якостей та навичок. У свою чергу, безпека гнучкості стосується таких питань, як збереження робочого місця,

¹ Томашевський К.Л. Трудовая политика гибкозащищенности: понятие и ее специфика в Республике Беларусь // Актуальные проблемы регулирования отношений у сфере труда и социального обеспечения : тезисы доп. III Міжнар. наук.-прак. конф. (7-8 жовт. 2011 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Х. : Кросроуд, 2011. С. 201-207. С.203.

² Green paper «modernizing labor law to meet the challenges of the 21st century». Брюсель. 22.11.2006. С.7.

належний рівень захисту від безробіття та можливість підвищення кваліфікації¹, що забезпечується захистом від необґрунтованого звільнення, обов'язком дотримання процедури звільнення, виплати працівникам вихідної допомоги, можливістю професійного перекваліфікації у разі втрати роботи тощо. Безпека гнучкості повинна гарантувати працівникам: належний рівень доходів, умови соціального страхування, умови проходження професійної перепідготовки, що дозволить пристосовуватись до швидкозмінного ринку праці. Відсутність захисту прав працівників спричиняє несприятливі наслідки як для них, так і для роботодавців, оскільки знижується продуктивність праці, що зменшує конкурентоспроможність підприємства, негативно впливає на здоров'я та безпеку працівників.

Підсумовуючи наведене, слід зазначити, що підсилення гнучкості правового регулювання трудових правовідносин має зумовити ефективний перехід до інноваційної економіки, дозволяючи більш ефективно застосовувати працю всіх категорій працівників. При цьому, саме держава має гарантувати право на працю проведенням певної соціальної політики, спрямованої на створення робочих місць і надання їх тим, хто шукає роботу і бажає працювати. Держава не може самоусунутися від цих процесів, на чому справедливо акцентує увагу Г.М. Жарков², має бути належним чином законодавчо врегульовано питання поєднання гнучкості трудових відносин із соціальними гарантіями працівників, зокрема чітко визначено питання щодо використання нестандартної зайнятості. Гнучкість трудових відносин сприятиме більш продуктивній зайнятості в Україні, надає можливість створювати нові та ефективні робочі місця, передбачаючи при цьому неповний робочий день, гнучкий робочий графік, дистанційну зайнятість тощо.

¹ Байдаєва Г.М. Реформи на рынке труда ЕС: «гибкость + безопасность» // Междунар. экономика: науч.-практ. журнал. 2010. №7. С.47-53. С.49-50.

² Жарков Г.М. Трудовое право Украины : підручник. К.: Ленвіт, 2007. 428 с. С.228.

3.4. Концепція гідної праці як основа реформування трудового законодавства України

Україна проголосила себе соціальною державою, в якій людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю (статті 1, 3 Основного Закону). Як слушно зауважує Л.Ю. Маляга, з урахуванням значення, яке надається проблемі забезпечення прав людини на світовому і національному рівнях, загальний концептуальний підхід полягає в тому, що на перший план виходить людина з її життєво важливими потребами [¹, с.96].

Відповідно, забезпечення належного, гідного рівня життя має ключове значення в межах реалізації соціальної політики держави. Оскільки одним із ключових джерел забезпечення життєвого рівня є заробітна плата, реалізація засадничих норм Конституції значною мірою залежить від ефективності правового регулювання відносин у сфері праці.

Концептуальною основою реформування національного трудового законодавства України в сучасний період є впровадження міжнародних стандартів та реалізація вимірів Концепції гідної праці, що реалізується Міжнародною організацією праці з 1999 року. Поняття гідна праця тривалий час застосовується в науковій літературі, водночас, комплексне дослідження її сутності та змісту на сьогодні відсутнє. При цьому, в основі міжнародних трудових стандартів XXI століття закладено саме концепцію гідної праці та її основні виміри.

В рамках Міжнародної організації праці обґрунтовано, що економічний, соціальний розвиток держав значною мірою залежить від рівня добробуту їх громадян, забезпечення високих стандартів життя та гідної праці. Україна перебуває на етапі реформування трудового та соціального законодавства, тому важливе значення при розробці положень нових законодавчих актів має врахування

¹ Маляга Л.Ю. Юридична природа соціального законодавства України // Науковий вісник Херсонського державного університету. 2018. Випуск 4. Том.1. С.96-98.

концепції гідної праці. Це сприятиме як імплементації міжнародних трудових стандартів у національну правову систему, так і підвищенню добробуту суспільства та економічного рівня розвитку держави.

Витоки формування концепції гідної праці на рівні Міжнародної організації праці (далі – МОП) пов’язані із доповіддю «Гідна праця» (Decent work) генерального директора МОП на 87 сесії у червні 1999 р. Зокрема, було вказано, що на сучасному етапі місія Організації полягає в покращенні становища людей у сфері праці, що зумовлює необхідність знайти сталі можливості для гідної праці. МОП повинна активізувати можливості для жінок і чоловіків отримувати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки і гідності¹. Також було сформульовано чотири стратегічних завдання в рамках реалізації гідної праці: сприяння дотриманню прав на роботі, зайнятість, соціальний захист та соціальний діалог.

В подальшому Міжнародна організація праці значною мірою вдосконалила вказані завдання, трансформувавши їх у чотири основні напрямки впровадження концепції гідної праці. Так, відповідно до 6-ї додаткової доповіді Генерального директора МОП «Виміри гідної праці» (березень 2008 року), концепція гідної праці, включає такі основні аспекти або виміри: 1) основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятість та умови праці; 3) соціальний захист; 4) соціальний діалог².

¹ Decent work: Report of the Director-General. 87 th Session, June 1999. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/reports.htm> (дата звернення: 28.05.2018).

² Measuring decent work: Report of the Director-General Sixth Supplementary Report. 301 st Session, March 2008. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_091183.pdf (дата звернення: 28.05.2018).

В науковій літературі окремі аспекти концепції гідної праці досліджували Л.П. Амелічева¹, В.В. Буяшенко, О.О. Кобзиста, Я.С. Ткаченко², О. Гостюк³, О.В. Жадан⁴, Т.А. Коляда⁵, С.Г. Рудакова⁶ тощо.

Поява поняття «гідна праця» є логічною у зв'язку з еволюцією соціально-трудових відносин в кінці ХХ – на початку ХХІ століть. Як справедливо зазначає О.В. Жадан, поява і поширення антропоцентричних теорій гуманізації праці, людського капіталу, людських відносин, виробничої демократії, соціального партнерства, якості трудового життя, концепції людського розвитку тощо стали інтелектуальним підґрунтям для формування цілей і методологічних основ концепції гідної праці⁷.

На сьогодні реалізація Концепції гідної праці є одним з головних напрямів діяльності Міжнародної організації праці, а її засади віднесено до основоположних міжнародних трудових стандартів. Так, Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації 2008 року наголошує на визнанні міжнародним співтовариством засад гідної праці, а стержем

¹ Амелічева Л.П. Безпека праці як компонента гідної праці у світлі теорії соціальної безпеки // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (20 квітня 2018 р.) / за ред. М.І. Іншина, І.С. Сахарук. Київ, 2018. С.7-9.

² Буяшенко В.В., Кобзиста О.О., Ткаченко Я.С. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні») // Вісник Академії праці, соціальних відносин та туризму. 2016. №1-2. С.9-24. С.11.

³ Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави // Підприємництво, господарство і право. 2016. № . С.90-93. С.92.

⁴ Жадан О.В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави // Теорія та практика державного управління. 2014. Вип. 2(45). С. 8-15. С.10-11.

⁵ Коляда Т.А. Концепція гідної праці в трудовому праві України // Форум права. 2010. №3. С.201-205. С.203.

⁶ Рудакова С.Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально-орієнтованої економіки в Україні // Український соціум. 2012. №2 (41). С.121-134. С.123.

⁷ Жадан О.В. Вказана праця. С.10-11.

економічної та соціальної політики держав визначає повну і продуктивну зайнятість та цілі гідної праці¹.

В сучасний період *концепція гідної праці має комплексний характер*, оскільки виходить за межі розробки трудових стандартів та забезпечення належних умов для працівників, хоча залишається при цьому ключовою сферою в рамках трудового права. Погоджуємось з О. Гостюк, що гідна праця є складним соціальним явищем, що лежить у площині політики, економіки, соціального і культурного життя суспільства, іншими словами, лежить у площині права. Найважливіша роль у реалізації такого соціального явища, як гідна праця, належить трудовому праву як галузі права і полягає у встановленні на державному рівні гарантій для працівників та забезпеченні прав і законних інтересів соціальних партнерів у цілому².

Реалізація концепції гідної праці впливає не лише безпосередньо на трудові відносини, але й на життєвий рівень працівників і суспільств в цілому. Впровадження міжнародних стандартів щодо гідних умов праці, гідної заробітної плати, забезпечення рівних прав і можливостей дозволяє підвищувати добробут працюючих, їх економічний стан, що впливає і на рівень економіки країни в цілому. Водночас, розвиток соціального партнерства як складова концепції гідної праці має важливе значення для збалансування інтересів держави, працівників та роботодавців у сфері праці, вироблення найбільш прийнятних для сторін та ефективних механізмів реалізації положень трудового законодавства.

На комплексному характері концепції гідної праці в межах трудового права наголошує Т.А. Коляда. На думку вченої, проблема гідної праці може водночас розглядатися з позицій

¹ Декларация МОП про социальную справедливость в целях справедливой глобализации від 13.06.2008 р. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf] (дата звернення: 28.05.2018).

² Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави // Підприємництво, господарство і право. 2016. № . С.90-93. С.92.

працівника, роботодавця і суспільства (держави). Критеріями гідної праці для працівника є якість праці, рентабельність виробництва, безпечні умови і режим робочого часу та відпочинку, рівень оплати праці та встановлених соціальних гарантій, повна зайнятість і безстроковий контракт, виробнича демократія та участь у прийнятті управлінських рішень на виробництві, відсутність будь-якої дискримінації, представництво інтересів. Для роботодавця гідна праця переважно означає рівень розвитку виробництва та його рентабельність, якість продукції, безпечні умови праці, режим робочого часу, соціальна відповідальність роботодавця (рівень оплати праці та соціальних гарантій, підвищення кваліфікації працівників. Суспільство (держава) під гідною працею розглядає реалізацію конституційного права на працю, високу ефективність праці, кількість і якість продукту, нормативно-правову базу трудових відносин, соціальну відповідальність держави (соціальне та пенсійне забезпечення, створення умов і розвиток соціальних гарантій, мінімальний рівень оплати праці, розподіл бюджету)¹.

В цілому погоджуємось із таким підходом, однак, слід зауважити, що першочергове значення реалізація засад гідної праці має значення саме для працівників, оскільки передбачає забезпечення для них високих стандартів трудового життя. Для роботодавців ця концепція має вторинне значення, водночас, може забезпечувати додаткові переваги в перспективі. Адже створення умов для комфортного виробничого середовища, задоволення працівників умовами праці безумовно підвищує їх продуктивність, що позитивно впливає на досягнення цілей роботодавців (зокрема, одержання прибутку). Крім того, впровадження гнучких форм організації праці також дозволяє роботодавцям мінімізувати витрати.

Щодо концепції гідної праці з позиції держави, вважаємо, що її реалізація повинна стати основою соціальної політики України, її

¹ Коляда Т.А. Концепція гідної праці в трудовому праві України // Форум права. 2010. №3. С.201-205. С.203.

головним напрямом. Так, відповідно до Конституції Україна є соціальною державою, в якій людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю (ст.1, 3). Забезпечення належного, гідного рівня життя має основоположне значення для втілення вказаних положень Основного Закону. При цьому, як справедливо наголошує О. Гостюк, держава як суб'єкт, що наділений соціальною владою, займає провідне місце в регулюванні відносин, що виникають у сфері праці, є гарантом реалізації концепції гідної праці¹.

Правовою основою концепції гідної праці на рівні міжнародного співтовариства є Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, що визначає засади гідної праці, її складові та завдання держав щодо їх впровадження. Крім того, концепція гідної праці безпосередньо пов'язана з Цілями сталого розвитку 2016-2030.

Так, в Перелік Цілей сталого розвитку, затверджений Генеральною Асамблеєю ООН 2015 року, – **«сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх»**. Вказана ціль включає такі основні завдання, як 1) створення гідних робочих місць, 2) забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молодих людей та інвалідів; 3) забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності; 4) суттєве скорочення частки молоді, яка не працює, не вчиться і не набуває професійних навичок; 5) викорінення примусової праці, заборона й ліквідація найгірших форм дитячої праці, а до 2025 року покінчити з дитячою працею у всіх її формах; 6) захист трудових прав і сприяння забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, та осіб,

¹ Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави // Підприємництво, господарство і право. 2016. № . С.90-93. С.92.

які не мають стабільної зайнятості; 7) розробка і введення в дію глобальної стратегії забезпечення зайнятості молоді та імплементація Глобального пакту про робочі місця МОП¹.

Серед інших Цілей сталого розвитку є також ті, що стосуються реалізації концепції гідної праці, зокрема:

1) подолання бідності у всіх її формах та усюди, що включає, зокрема, такі завдання в контексті гідної праці, як: а) упровадити на національному рівні належні системи і заходи соціального захисту для всіх; б) підвищити життєстійкість малозабезпечених і осіб, які перебувають в уразливому становищі; в) забезпечити, щоб всі чоловіки і жінки, особливо незаможні та вразливі, мали рівні права на економічні ресурси, доступ до базових послуг;

2) забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти, що передбачає, зокрема, необхідність: а) забезпечити для всіх жінок і чоловіків рівний доступ до недорогої та якісної професійно-технічної та вищої освіти; б) істотно збільшити число молодих і дорослих людей, які володіють затребуваними навичками для працевлаштування, отримання гідної роботи та занять підприємницькою діяльністю; в) ліквідувати гендерну нерівність у сфері освіти і забезпечити рівний доступ до освіти та професійно-технічної підготовки всіх рівнів для уразливих груп населення;

3) забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток. До завдань щодо гідної праці в межах цієї цілі можна віднести такі: а) повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток; б) визнавати і цінувати неоплачувану працю з догляду й роботу з ведення домашнього господарства, надаючи комунальні послуги, інфраструктуру та системи соціального захисту і заохочуючи принцип спільної відповідальності у веденні господарства і в сім'ї; в) забезпечити всебічну і реальну участь жінок і рівні для них можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у

¹ Цілі сталого розвитку 2016-2030, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН 2015 р. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku/> (дата звернення: 28.05.2018).

політичному, економічному та суспільному житті; г) приймати й удосконалювати розумні стратегії та обов'язкові для дотримання закони з метою заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток на всіх рівнях;

4) сприяння побудові миролюбного й відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку. Вказана ціль має важливе значення для подолання упереджень та стереотипів у суспільстві щодо окремих соціальних груп, а ключовим завданням в межах концепції гідної праці є заохочення й впровадження в життя недискримінаційних законів та політики в інтересах сталого розвитку.

В Україні окрім названих міжнародних стандартів правовою основою реалізації концепції гідної праці є Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. Це вже п'ята програма гідної праці, що реалізується в Україні. Серед пріоритетів діючої Програми передбачено: 1) сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання; 2) сприяння ефективному соціальному діалогу; 3) покращення соціального захисту і умов праці¹. Важливе значення Програми полягає в тому, що вона як розробляється, так і впроваджується за участю не лише органів державної влади, але й інших соціальних партнерів, – представників роботодавців та працівників, а також Міжнародної організації праці.

Також в Україні з 2011 року реалізується постійний проект МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці» під назвою «Профіль гідної праці в Україні». Мета проекту – критично оцінювати прогрес, що відбувається в Україні, в контексті реалізації вимірів гідної праці та самостійно вирішувати завдання через необхідні політичні рішення, в тому числі, внесення

¹ Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки/ URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf (дата звернення: 28.05.2018).

змін до законодавства¹. При цьому, профіль містить 11 тематичних сфер, серед яких зайнятість, гідна тривалість робочого часу, безпека праці, поєднання трудових та сімейних обов'язків, скасування дитячої та примусової праці тощо.

Важливе значення має визначення в профілі правових індикаторів (всього в Профілі їх 21), які відображують статистичні дані, що дозволять відслідковувати прогрес у впровадженні Концепції гідної праці в законодавство та правозастосовну практику. Серед індикаторів визначено, зокрема, такі як мінімальна заробітна плата, максимальна тривалість робочого часу та мінімальна тривалість щорічної відпустки, тривалість відпустки по догляду за дитиною (в тому числі, батьківської відпустки), рівні можливості та рівне ставлення, пенсії, непрацездатність у зв'язку з хворобою та у зв'язку з інвалідністю, свобода об'єднання та право на організацію, адміністрація праці тощо. Фактично, вказані правові індикатори відображають в цілому сферу дії трудового законодавства, тобто стосуються усіх груп відносин, які на сьогодні є предметом трудового права, а також, певною мірою, предметом права соціального забезпечення.

На виконання Цілей сталого розвитку ООН в Україні прийнято Стратегію сталого розвитку «Україна-2020». Стратегія передбачає реалізацію 62 реформ та програм розвитку держави, серед яких в контексті забезпечення гідної праці мають значення наступні: а) реформа сфери трудових відносин, б) реформа системи соціального захисту, в) пенсійна реформа, г) реформа освіти, д) реформа статистики, е) судова реформа². Водночас, серед десяти ключових реформ та програм, які визначені Стратегією як першочергові, немає жодної, яка б стосувалась гідної праці та в цілому підвищення рівня життя громадян. Серед стратегічних

¹ Профіль гідної праці в Україні. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_154571.pdf (дата звернення: 28.05.2018).

² Стратегія сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015 // Офіційний вісник України. 2015. №4. Ст.67

індикаторів реалізації Стратегії (показників, за якими буде здійснюватись моніторинг її реалізації) також відсутні ті, що направлені на визначення рівня життя та доходів населення – мінімальна або середня заробітна плата, прожитковий мінімум тощо. Лише передбачено розробку разом із Світовим банком показника добробуту громадян, його цільового значення та моніторинг змін такого показника, однак вказаний індикатор є надто загальним.

Отже, впровадження основ гідної праці для України не є пріоритетом, принаймні до 2020 року. Про це свідчить і відсутність узгоджених позицій та політичної волі щодо прийняття нового Трудового кодексу, відносини у сфері праці до сьогодні регулюються прийнятим у радянський період Кодексом законів про працю. При цьому, у 2017 році Україна продовжує залишатися країною з найнижчим рівнем мінімальної зарплати в Європі та країною, що входить у десятку найбідніших країн згідно Bloomberg's Misery Index (індекс бідності чи знедоленості), який ґрунтується на прогнозах інфляції та безробіття. При розробці стратегії розвитку держави і ключових цілей (в тому числі, цілей сталого розвитку) не враховано, що рівень добробуту населення, який значною мірою залежить від реалізації концепції гідної праці, має позитивний вплив і на розвиток економіки держави в цілому.

Концепція гідної праці, як було вказано вище, є одним із ключових напрямів розвитку міжнародного трудового права в сучасний період. Водночас, її реалізація, зокрема і в Україні, буде ефективною за умови чіткого визначення її мети та основних напрямів. Виходячи зі змісту Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, стратегічними завданнями і одночасно **вимірами концепції гідної праці** є:

1) дотримання, сприяння, реалізація основоположних принципів та прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного вирішення всіх стратегічних завдань;

2) сприяння зайнятості завдяки формуванню стабільного інституційного та економічного середовища,

3) розробка і розширення заходів соціального захисту - соціального забезпечення і захисту працівників,

4) сприяння соціальному діалогу і трипатризму.

При цьому, в Декларації наголошено, що вказані чотири стратегічні завдання взаємозалежні та взаємодоповнюючі, нездатність вирішити будь-яке з них уповільнить хід вирішення інших завдань. Саме тому, з метою досягнення оптимального ефекту рекомендовано розробку єдиної, комплексної стратегії МОП по досягненню цілей гідної праці.

Щодо вимірів концепції гідної праці, то на рівні МОП реалізується, найбільш повною мірою, перший та найбільш загальний вимір – *встановлення основоположних принципів та прав у сфері праці*, а також *міжнародних трудових стандартів*. Перелік основоположних принципів та прав визначено Декларацією МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 року: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальна заборона дитячої праці; d) недопущення дискримінації в області праці та занять.

Міжнародні трудові стандарти включають в себе положення, встановлені системою конвенцій та рекомендацій МОП, які умовно прийнято називати Міжнародним кодексом праці. Проте, основою цих стандартів є саме основоположні принципи та права у сфері праці, вони, зокрема, охоплюють та узагальнюють ключові положення восьми конвенцій МОП, які визначені як фундаментальні.

Визначаючи зміст даного виміру концепції гідної праці, у Декларації про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації наголошено, що порушення основоположних принципів і прав у сфері праці не може застосовуватися або використовуватися іншим чином в якості визнаної і законної

порівняльної переваги, і що трудові норми не повинні використовуватися в цілях протекціоністської торгової практики. Одночасно, серед чотирьох основоположних принципів у Декларації особливу роль відведено принципу свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів як важливої передумови вирішення усіх чотирьох стратегічних завдань в межах концепції гідної праці.

Наступний важливий вимір концепції гідної праці – **зайнятість та умови праці**. У Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації наголошено, що сприяння зайнятості здійснюється, в першу чергу, завдяки формуванню стабільного інституційного та економічного середовища, в якому а) всі люди можуть розширювати і підвищувати свої потенційні можливості і навички, необхідні їм для того, щоб мати продуктивну роботу, що забезпечує їм досягнення особистих цілей і загального благополуччя; б) всі підприємства, як державні, так і приватні, є життєздатними, завдяки чому забезпечується зростання і розширюється зайнятість, а також можливості і перспективи для всіх; в) суспільства можуть домагатися своїх цілей економічного розвитку, високого рівня життя і соціального прогресу.

Основоположні міжнародні стандарти зайнятості сформульовано в Конвенціях МОП №122 про політику в галузі зайнятості у 1968 року¹ та №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року².

Відповідно до ст.1 Конвенції №122, державна політика має бути спрямована на забезпеченні повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості. Така політика має забезпечувати виконання наступних цілей: а) була робота для всіх, хто готовий стати до

¹ Конвенція МОП про політику в сфері зайнятості №122 від 17.06.1964 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_062 (дата звернення: 29.05.2018).

² Конвенція МОП про сприяння зайнятості та захист від безробіття №168 від 21.06.1988 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_182 (дата звернення: 29.05.2018).

роботи і шукає роботу; б) така робота була якомога продуктивнішою; с) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження.

Конвенція №168, яка не ратифікована на сьогодні Україною, визначає необхідність координації системи захисту від безробіття та політики в галузі зайнятості. З цією метою, у ст.2 Конвенції передбачено необхідність державами забезпечити, щоб уся система захисту від безробіття і, зокрема методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники - шукати таку зайнятість.

Щодо стандартів МОП у сфері регламентації умов праці, прийнято величезну кількість конвенцій та рекомендацій. Зокрема, основними з них є Конвенції: № 1 про робочий час у промисловості 1919 р., №30 про робочий час у торгівлі та офісах 1930 р. (не ратифіковані Україною), №47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень 1935 р., №14 про щотижневий відпочинок у промисловості 1921 р., №106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах 1957 р., №131 про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р., №155 про охорону праці та здоров'я 1981 р., №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 р. та ін.

У Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації питання умов праці зосереджено в рамках стратегії соціального захисту, що включає соціальне забезпечення та захист працівників. Сюди віднесено а) здорові і безпечні умови праці; б) політику в сфері оплати праці, тривалості робочого часу та інших умов праці, які повинні бути націлені на забезпечення того,

щоб всі по справедливості отримували свою частку громадських благ і щоб мінімальний прожитковий рівень забезпечувався для всіх працюючих, а захист поширювалася на всіх, хто його потребує.

Третій вимір концепції гідної праці – *соціальний захист*, заходи в рамках якого, згідно Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, повинні включати розширення соціального забезпечення і поширення його на всіх, включаючи заходи з надання основного доходу всім нужденним в такий захист особам, і адаптація сфери її охоплення з метою задоволення знову виникаючих потреб і подолання невпевненості, яка породжена стрімкими технологічними, суспільними, демографічними та економічними змінами. При цьому, слід наголосити, що Україною на сьогодні ратифіковано лише одну з двох ключових конвенцій МОП у сфері соціального забезпечення – Конвенцію № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 р. Конвенція ратифікована у 2016 році, із застереженнями, не ратифіковано розділи, що стосуються обчислення періодичних виплат, рівноправності іноземних жителів, підстав припинення виплати допомог, оскарження рішень у сфері соціального захисту, діяльності соціальних служб тощо¹. Також не ратифікована Україною Конвенція №128 про допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку з втратою годувальника 1967 р., що встановлює стандарти соціального забезпечення щодо основних соціальних ризиків.

Останній, четвертий вимір концепції гідної праці – *соціальний діалог*. Встановлення та реалізація засад соціального партнерства та трипатризму, як вказувалось вище, має визначальне значення для інших вимірів, оскільки дозволяє знаходити компроміс інтересів держави, роботодавців та працівників; забезпечувати дієвість, а не декларативність гарантій у сфері гідної праці. При цьому, свобода

¹ Про ратифікацію Конвенції МОП про мінімальні норми соціального забезпечення № 102: Закон України № 1024-VIII від 16.03.2016 р. // Офіційний вісник України. 2016. № 28. Ст.1100.

асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів як основа соціального діалогу є одним з основоположних принципів у сфері праці, а його зміст відображено у ратифікованих Україною Конвенціях МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., №98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р.

Соціальний діалог, відповідно до стандартів МОП, є належним способом: а) приведення рішень стратегічних завдань у відповідність до потреб і можливостей кожної країни; б) переведення економічного розвитку в русло соціального прогресу, а соціального прогресу в русло економічного розвитку; в) сприяння досягненню консенсусу з відповідним заходам національної та міжнародної політики, що впливає на зайнятість, стратегії і програми у сфері гідної праці; г) надання ефективного характеру трудовому законодавству і трудовим інститутам¹.

Виходячи із змісту завдань, визначених МОП, а також Цілями сталого розвитку 2016-2030, вважаємо, що **основною метою концепції гідної праці** є забезпечення продуктивної зайнятості, гідних умов роботи, можливостей для професійного та особистісного розвитку працівників на засадах рівності, справедливості, безпеки. Необхідність дотримання міжнародних трудових стандартів, сприяння соціальному діалогу та створення умов для соціального захисту працівників – ключові напрямки, що дозволяють реалізувати мету концепції гідної праці.

Гідна праця як соціально-економічне явище, на думку О.В. Жадан, може існувати при одночасному виконанні декількох умов: – відсутність будь-яких форм дискримінації у сфері праці; – сприятливі виробничі та соціально-трудова умови; – справедливість оплати праці; – винагорода, що дозволяє підвищувати якість життя; – можливість розвитку особистості та реалізації трудового

¹ Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації від 13.06.2008 р. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf] (дата звернення: 28.05.2018).

потенціалу; – наявність певних соціальних гарантій і захищеність прав трудящих; – можливість участі у соціальному діалозі. Якщо не виконується хоча б одна з цих умов, прийнято говорити про дефіцит гідної праці тобто ступінь відхилення фактичного стану соціально-трудової сфери суспільства від її ідеального (цільового) вигляду, що відповідає поняттю «гідна праця»¹.

Вважаємо, що до переліку вказаних умов варто додати а) відсутність примусу до праці, б) заборону й ліквідацію найгірших форм дитячої праці; в) створення належних, безпечних умов роботи та комфортного виробничого середовища.

Концепція гідної праці спрямована на забезпечення високого рівня і якості життя людини, що характеризуються добробутом, доступністю соціальних благ, соціальним статусом у рамках стратифікації суспільства². Водночас, на сьогодні наявності належної, гідної оплати праці недостатньо для визнання роботи гідною. Як справедливо вказує С.Г. Рудакова, гідну працю слід розглядати як підґрунтя та необхідну умову підвищення якості трудового життя, що характеризується ефективним розвитком та використанням трудового потенціалу, з одного боку, і рівнем добробуту та духовного розвитку людини через її діяльність – з іншого боку³.

Погоджуємось з О.В. Жадан, що основна ідея, яка знаходить відображення в концепції гідної праці: людині недостатньо бути зайнятою для того, щоб отримувати винагороду і підтримувати свою працездатність. Цього недостатньо і для зростання продуктивності праці та суспільного багатства. Розширення можливостей людини в соціально-трудовій сфері означає

¹ Жадан О.В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави // Теорія та практика державного управління. 2014. Вип. 2(45). С. 8-15. С.10-11. С.11.

² Коляда Т.А. Концепція гідної праці в трудовому праві України // Форум права. 2010. №3. С.201-205. С.202.

³ Рудакова С.Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально-орієнтованої економіки в Україні // Український соціум. 2012. №2 (41). С.121-134. С.123.

задоволення потреб більш високого порядку і сприяє розвитку особистості та реалізації творчого потенціалу¹. Гідна праця є стрижнем соціального, економічного й екологічного розвитку задля забезпечення збалансованості і соціальної справедливості, а впровадження принципів гідної праці має відбуватися на основі соціального діалогу, поєднання економічного зростання та гідної зайнятості з соціальним розвитком і підвищенням стандартів життя².

В основі трудового права традиційно закладено своєрідний конфлікт інтересів працівників, що бажають отримувати гідну оплату за свою роботу і працювати в належних умовах та роботодавців, метою яких, найчастіше, є отримання прибутку. Проте, як вказувалось вище, концепція гідної праці має комплексний характер, тому її реалізація дозволяє максимально забезпечити баланс інтересів як працівників, так і роботодавців. В цьому контексті О. Гостюк визначає гідну працю засобом узгодження інтересів між працею і капіталом з метою досягнення високого рівня життя працюючого населення і членів їхніх сімей³.

Реалізація концепції гідної праці в Україні зумовлює необхідність імплементації її основних вимірів в національну правову систему. Трудове законодавство України на сучасному етапі перебуває на стадії реформування, черговий проект оновленого кодифікованого акту – Трудового кодексу України № 1658 прийнятий Верховною Радою України у першому читанні 5.11.2015 р.⁴. Новий Трудовий кодекс повинен відображати, в

¹ Жадан О.В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави // Теорія та практика державного управління. 2014. Вип. 2(45). С. 8-15. С.10-11. С.11.

² Буяшенко В.В., Кобзиста О.О., Ткаченко Я.С. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні») // Вісник Академії праці, соціальних відносин та туризму. 2016. №1-2. С.9-24. С.11.

³ Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави // Підприємництво, господарство і право. 2016. № . С.90-93. С.92.

⁴ Проект Трудового кодексу № 1658 (доопрацьований). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 29.05.2018).

першу чергу, основні напрямки Концепції гідної праці, оскільки гідна праця на сьогодні є основою розвитку трудового законодавства як на рівні МОП, так і розвинутих країн світу. В цілому, аналізуючи проект Трудового кодексу, слід відмітити, що в ньому не застосовується правова категорія «гідна праця», хоча окремі виміри Концепції гідної праці відображено.

Серед основних принципів правового регулювання трудових відносин у ст.2 проекту ТК, визначено і забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. У цій же статті проекту регламентуються і принципи, які є основоположними у сфері праці згідно Декларації МОП 1998 року: свобода праці (п.1), заборона примусової та дитячої праці (п.2), заборона дискримінації у сфері праці (п.3), забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів (п.14). Однак, не виправданою вважаємо позицію законодавця щодо визначення окремо принципів свободи праці та заборони примусової праці, при цьому, об'єднання заборони примусової праці та заборони дитячої праці в один принцип, на відміну від визначення вказаних принципів на рівні МОП. Крім того, застосування терміну «заборона» при визначенні принципу щодо недискримінації замість терміну «недопущення» також звужує його зміст порівняно із міжнародними стандартами. У статтях 3, 4 проекту детально визначено зміст двох принципів - заборони дискримінації та заборони примусової праці. Однак, не зрозуміло, чому акцент зроблено на деталізації саме вказаних принципів, а не усіх чотирьох основоположних принципів у сфері праці.

Щодо наступного виміру гідної праці – зайнятості та умов праці, йому в проекті також приділено певну увагу. Так, забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття також визначено одним із принципів правового регулювання трудових відносин згідно зі ст.2 проекту.

При цьому, інші питання, що стосуються інституту зайнятості, проектом не регламентовані. Умовам праці присвячено книгу третьою проекту, однак, аналізуючи в гл.1 характеристики умов праці, законодавець не застосовує поняття «гідні умови праці», обмежуючись категоріями оптимальні, безпечні та допустимі умови праці.

Правове регулювання соціального діалогу як ще одного виміру концепції гідної праці присвячена книга шостою проекту Трудового кодексу «Колективні трудові відносини». Проте, вказана книга містить лише три статті, які, в цілому, визначають, що питання здійснення соціального діалогу, колективних переговорів та вирішення колективних трудових спорів регулюється законом. Доцільність виділення окремої книги в проекті для розміщення трьох відсилочних норм є, на нашу думку, доволі сумнівною.

Отже, концепція гідної праці як ключовий напрям розвитку трудового права має комплексний характер, покликана збалансувати інтереси працівників та роботодавців у трудових відносинах, а також забезпечити соціально-економічний розвиток людини та суспільства. Одночасно концепція гідної праці є частиною державної політики, що направлена на реалізацію соціальної функції держави. Метою концепції гідної праці є забезпечення продуктивної зайнятості, гідних умов роботи, можливостей для професійного та особистісного розвитку працівників на засадах рівності, справедливості, безпеки. Необхідність дотримання міжнародних трудових стандартів, сприяння соціальному діалогу та створення умов для соціального захисту працівників – ключові напрямки, що дозволяють реалізувати мету концепції гідної праці.

Реалізація концепції гідної праці на сьогодні є основним, стратегічним напрямом вдосконалення та розвитку трудового законодавства та трудових відносин. Виміри гідної праці, визначені на рівні МОП, включають усі ключові сфери застосування праці. Вони спрямовані на дотримання міжнародних трудових стандартів

кжною державою, забезпечення рівності, недискримінації, гідних умов праці, створення передумов реалізації трудового потенціалу кожним працівником. В Україні закладено правові основи реалізації Концепції гідної праці, в тому числі шляхом виконання проекту «Профіль гідної праці в Україні» та програм гідної праці МОП. Однак, першочергового значення потребує вдосконалення проекту Трудового кодексу, врахування при цьому як міжнародних трудових стандартів, що стосуються гідної праці, так і напрямків вдосконалення трудового законодавства, відображених в Програмі гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки.

3.5. Теоретико-методологічні основи безпеки праці як складової соціальної безпеки та індикатора гідної праці у трудовому праві

Дотримання соціальних стандартів життя (соціальної безпеки)¹, забезпечення безпечних і здорових умов праці (безпеки праці) як компоненти гідної праці² є одними з найважливіших цілей майбутнього розвитку світової спільноти, що задекларовані у вересні 2015 року в рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку на Саміті ООН зі сталого розвитку у підсумковому документі «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» (далі – Цілі Сталого Розвитку або ЦСР)³. Зазначений документ, прийнятий 193 державами-членами ООН, є новим планом дій у досягненні сталого розвитку планетарного масштабу до 2030 року й передбачає 17 Цілей і

¹ Данилишин Б., Куценко В. Соціальна безпека підґрунтя сталого розвитку. *Вісн. НАН України*. 2010. №1. С.21.

² Івчук Ю.Ю. «Безпека праці (безпечні і здорові умови праці)» як компонента «гідної праці» в трудовому праві. *Право та іннов.* №4. 2015. С.129-137.

³ Доклад о Целях в области устойчивого развития. 2017 г. Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк. С. 7. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2017-Russian.pdf>

169 завдань – цільових показників майбутнього міжнародного розвитку¹.

Відповідно до ЦСР за ініціативою Уряду нашої держави у 2016 році представниками міністерств, вченими НАН України, міжнародним експертним середовищем здійснювалася підготовка Національної доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна»² – адаптованого документу з питань стратегічного планування сталого розвитку України на довгострокову перспективу. У завданні 8 зазначеної Національної доповіді передбачається зобов'язання нашої держави сприяти забезпеченню гідної праці й економічному зростанню, зокрема, забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих шляхом застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці і промислової безпеки й ін.

Враховуючи візію³ подальшої стратегії євроінтеграції України, у контексті даного дослідження слід зауважити деякі положення «Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони» від 27.06.2014⁴.

Так, у ст.ст.419, 420 Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» цієї Угоди встановлене зобов'язання Сторін посилити діалог та

¹ ЦСР розроблений у продовження «Декларації тисячоліття» ООН від 08.09.2000, що встановлювала цілі розвитку світової спільноти до 2015 року. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_621

² Цілі Сталого Розвитку: Україна: Національна доповідь. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. 2017. С. 63. URL: <https://strategy2020.lg.ua/index.php/analitichni-materiali-i-doslidzhennya/27-tsilii-stalogo-rozvitku-do-2030-roku>

³ Візія (від лат. visio - видіння) означає: 1) комплексне уявлення про щось, когось (особливо про майбутнє, наміри, плани тощо); 2) бачення; 3) система поглядів на певне явище чи події; 4) концепція; 5) привид й ін. *Новітній онлайнний слов. укр. мови* (2013-2018). URL: <http://sum.in.ua/f/vizija>

⁴ Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами - членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 №1678-18. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. №40. Ст.2021.

співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації. Співробітництво у вказаних сферах передбачає досягнення таких цілей, як: а) покращення якості людського життя; б) протистояння спільним викликам, зокрема глобалізації та демографічним змінам; с) збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; d) сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці; е) сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність; f) сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці; g) стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб; h) зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості; і) покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, зокрема шляхом проведення навчання і тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих аварій та управління токсичними хімічними речовинами, а також обмін доброю практикою та результатами досліджень в цій сфері; j) посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності; k) скорочення бідності та посилення соціальної єдності; l) забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень; m) подолання дискримінації в усіх її формах та проявах; n) посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.

Не можна не відмітити, що вказані вище пріоритетні напрями (цілі) соціальної політики нашої держави, як Сторони цієї Угоди,

практично співпадають із цілями, передбаченими у Національній доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна», в якій вони ще більше конкретизуються відповідними завданнями та цільовими значеннями індикаторів розвитку.

Необхідно зауважити, що в країнах ЄС, соціальна безпека, зокрема її складова, безпека праці як соціальний стандарт якості життя та індикатор гідної праці, забезпечуються не лише відповідальним ставленням цих держав до таких найвищих соціальних цінностей як життя, здоров'я, гідність людини, в тому числі працюючої, але й прискореними темпами науково-технічного прогресу й ефективним правовим регулюванням суспільних відносин в сфері праці, охорони здоров'я та безпечних умов праці та ін.

В Україні якість життя громадян, зокрема реальний стан безпеки праці працюючих, є незадовільним у порівнянні зі станом безпечних і здорових умов праці громадян країн ЄС. Особливо це стосується основного показника стану безпеки праці – виробничого травматизму, тому у Національній доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна» передбачено до 2030 року поступово знизити цей показник майже вдвічі¹.

Слід зазначити, що в спеціальній літературі всебічно аналізуються *причини незадовільного стану безпеки праці* в Україні на сьогоднішній день.

По-перше, на відміну від країн з розвинутою економікою, в Україні випадки виробничого травматизму продовжують масово приховуватись від розслідування та обліку безвідповідальними роботодавцями. Як наслідок, задекларовані ними показники нібито зменшуються, а реальні масштаби виробничого травматизму на підприємствах найбільш травмонебезпечних галузей

¹ Цілі Сталого Розвитку: Україна: Національна доповідь. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. 2017. С.64. URL: <https://strategy2020.lg.ua/index.php/analitichni-materiali-i-doslidzhennya/27-tsili-stalogo-rozvitku-do-2030-roku>

збільшуються¹. На жаль, також на державному рівні не проводиться системний аналіз внутрішніх і зовнішніх факторів впливу на виробничий травматизм². Зазначене не дозволяє розроблювати дієві загальнонаціональні профілактичні заходи, спрямовані на зменшення та унеможливлення проявів професійних ризиків на виробництві.

По-друге, профілактичні заходи, що проводяться Службою страхових експертів з охорони праці виконавчої дирекції реорганізованого Фонду соціального страхування України (далі - Фонд) з метою запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, що мали місце на вітчизняних підприємствах, недостатні за видами (лише семінари, наради й круглі столи) та за своєю кількістю (близько 500 заходів щомісячно в цілому по країні)³ у зв'язку із браком фінансування. Так, за останні роки на профілактичні заходи з охорони праці щорічно приходилося всього до 0,1 відсотка від загальної суми всіх бюджетних видатків Фонду⁴. Невеликий штат вищезазначеної Служби Фонду у масштабах країни й недостатньо вмотивована оплата праці страхових експертів також є факторами, що не підвищують рівень ефективності діяльності цієї інституції з питання профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності.

1 Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016-2019 рр. від 07.04.2016. С.11. URL: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=10717

7

2 Таїрова Т.М. Аналіз наукових досліджень з проблематики виробничого травматизму. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2016. Вип.31. С.40.

³ Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 1 квартал 2018 р. Фонд соціального страхування України. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/951811>

⁴ Про схвалення проекту бюджету Фонду соціального страхування України на 2018 рік: постанова правління Фонду соціального страхування України від 14.12.2017 №70. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/doccatalog/list?currDir=947828>; Про затвердження бюджету Фонду соціального страхування України на 2017 рік: постанова Кабінету Міністрів України від 01.03.2017. №104. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/249792018>

По-третє, варто також зауважити, що нині стан безпеки праці на виробництві багатьом вітчизняним роботодавцям не дозволяє використовувати ризик-орієнтований підхід щодо визначення ризику на кожному робочому місці. Зазначене обумовлено наступними чинниками: 1) понад 70 % обладнання, що експлуатується на підприємствах найбільш травмонебезпечних галузей, вичерпало передбачений паспортом ресурс і не відповідає нормативним актам з охорони праці; 2) на державному рівні дослідження виробничого травматизму з ризик-орієнтованим підходом проводяться фрагментарно і, як правило, лише в науково-технічній сфері, не враховується позитивний міжнародний досвід розвинутих країн з аналізу й оцінювання виробничого травматизму¹, зокрема, у правовій сфері.

По-четверте, ефективність правового регулювання суспільно-трудових відносин щодо забезпечення безпеки праці в Україні з року в рік знижується. Так, зміни внесені у ст.19 Закону України «Про охорону праці» у 2015 році значно зменшили розмір витрат на заходи з охорони праці роботодавців², а внесені зміни у ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» у 2016 році взагалі скасували диференціацію розміру ЄСВ у залежності від класу професійного ризику підприємства (їх було всього 67 класів професійного ризику), що призвело до різкого зменшення надходжень до Фонду й до повної зрівнялівки економічної відповідальності тих роботодавців, які залучають своїх працівників до робіт з належними безпечними і здоровими умовами праці, і тих, які залучають своїх працівників до важких, небезпечних та шкідливих робіт³.

¹ Таїрова Т.М. Вказана праця. С. 27-43.

² Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України від 28.12.2014 № 77-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 11. Ст.75.

³ Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році :

По-п'яте, в науці трудового права ще не проводилося сучасного комплексного наукового дослідження поняття безпеки праці на базі як класичного системного, так і новітнього синергетичного підходу розуміння правових явищ. Теорія безпеки праці та прикладна її частина – теорія професійного ризику хоча й позитивно сприймається сучасними вченими трудового права¹, але розвивається не в достатній мірі, попри активну модернізацію парадигми науки трудового права на засадах нового типу світогляду – людиноцентризму, який, в свою чергу, сприяє формуванню та становленню нових важливих гуманістичних ідей. До таких ідей, в першу чергу, слід віднести теорію соціальної безпеки, концепцію гідної праці й ін., що позитивно впливають на трансформацію сучасних трудових відносин.

Метою цього дослідження є обґрунтування теоретико-методологічної моделі постановки проблем та їх вирішення в сфері безпеки праці як складової соціальної безпеки та індикатора (компоненти) гідної праці у науці трудового права в умовах глобалізації і євроінтеграції.

Перш ніж, досліджувати зазначені питання, слід лапідарно з'ясувати значення складного трудово-правового **поняття «безпеки праці»** й базові положення теорії безпеки праці та зауважити основні етапи її формування та розвитку.

Так, вітчизняними вченими трудового права поняття «безпека» вже давно віднесено до аксіологічної (ціннісної) основи трудового права², адже відсутність відчуття безпеки, робота в умовах ризиків,

Закон України від 24.12.2015 № 909-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 5. Ст.47.

¹ Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. Х. 2000. С.362; Юридична енциклопедія / Під ред. Ю.С. Шемшученка. К., 1998. Т.1. С.211; Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк. 2010. С.13-15.

² Панасюк О.Т. Аксіологические аспекты трудового права: дис. кан. юр. наук: 12.00.05. Киевский гос. ун-т имени Т.Г. Шевченко. К. 1993. С.13; Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. Х., 2000. С.52.

незахищеності негативно позначаються на працездатності працівника¹, на його психічному і фізичному здоров'ї.

Термін «безпека» походить від праслов'янського слова *bezrešььpъ*, утвореного з прийменника *bez* (у пер. – при відсутності, крім) та основи іменника **reša* (у пер. – турбота, клопоти)², тобто у поєднанні означає – відсутність турбот, клопотів для будь-кого. У енциклопедичному аспекті безпека розглядається як стан захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства, держави від зовнішньої й внутрішньої загрози³.

Інший термін «праця» (у пер. – труд, робота, заняття) запозичений через польську *praca* від чеської *pracē*⁴, у значеннєвому аспекті розглядається як певний вид оплачуваної трудової діяльності, робота, служба за наймом, як засіб існування⁵.

Отже, з одного боку, поняття «безпека» і «праця» в етимологічному та значеннєвому аспектах є різними за змістом, але, з іншого – їх поєднання у складне поняття «безпека праці» є логічним і обумовлено існуванням нерозривного зв'язку між ними та їх спільним суб'єктом – працівником.

Варто також зауважити, що в юридичній енциклопедичній літературі під безпекою праці розуміється система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на створення безпечних для здоров'я працівників умов праці⁶. Зазначене визначення, розроблене Ю. В. Баранюк та Н. М. Хуторян, як вбачається, вже не базується на технократичному підході розуміння, а розроблене цими вченими на людиноцентристських принципах, що стало

¹ Вишневецька С.В. Вплив соціальної безпеки на розвиток трудових відносин. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / За ред. проф. М.І. Іншина, Київ. 2017. С. 10.

² Етимологічний словник української мови / Під ред. О.С. Мельнічук. К. 1982. Т.1. С.163.

³ *Юридическая энциклопедия* / Под ред. М.Ю. Тихомирова. М. 1997. С.47.

⁴ Фасмер М. *Этимологический словарь русского языка*. М. 1987. Т.3. С.355.

⁵ *Тлумачний словник української мови* / Під ред. А. Івченка Х. 2001. С. 357.

⁶ *Юридична енциклопедія* / Під ред. Ю.С. Шемшученка. К., 1998. Т.1. С. 211.

значним кроком уперед в розвитку теорії безпеки праці в трудовому праві.

Важливим кроком у подальшому розвитку теорії безпеки праці стало законодавче закріплення поняття безпеки праці у прийнятому у 1992 році Законі України «Про охорону праці»¹. Термін «безпека праці», хоча й часто використовується законодавцем у зазначеному Законі, однак визначення, яке б розкривало його змістовне наповнення, на жаль, у цьому акті відсутнє.

Слід вказати, що за трудовим законодавством дефініція синонімічного до безпеки праці поняття «безпечні умови праці» закріплена у п. 7 Розділу I. «Загальні положення» «Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» від 08.04.2014², так, під безпечними умовами праці розуміється стан умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів усунуто або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень.

Відразу слід зауважити, що зазначена дефініція допускає вірогідність проявів професійного ризику на роботі, але в межах допустимих показників. Така інтерпретація поняття «безпечні умови праці» («безпека праці») за часів СРСР в радянському трудовому праві була б неможливою. Адже, у радянській науці трудового права під впливом комуністичної ідеології теорія безпеки праці розвивалася за допомогою технократичного підходу або з позицій концепції «абсолютної безпеки», основною ідеєю якої було забезпечити повну безпеку зіткнення працюючого

¹ Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694 XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст.668.

² Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248. *Офіційний вісник України*. 2014. №41. Ст. 1098.

(службовця) з виробничим середовищем¹, теорія ж ризику взагалі визнавалася «буржуазною», тому розвиток її загальмувався на багато десятиліть.

Однак, починаючи з 80-х років ХХ століття, особливо після Чорнобильської катастрофи, вчені різних галузей науки В. Пронь², В. Легасов, Б. Чайванов, А. Чернопльков³ й ін. в своїх наукових працях почали відстоювати позицію відходу від теорії «абсолютної безпеки», що панувала в СРСР. Замість неї, вони пропонували розробити концепцію безпеки праці (концепцію захищеності людини і навколишнього середовища від шкідливих впливів техносфери), яка вже базувалася на людиноцентристських принципах⁴ і на теорії ризику⁵.

Значний поштовх розвитку теорії безпеки праці в кінці ХХ століття одночасно відбувався із модернізацією парадигми всієї науки, зокрема, й юридичної науки трудового права, на засадах вищезазначеного нового типу світогляду – людиноцентризму (людиноцентричного підходу розуміння). Поступово й масштабно людиноцентризм як тип інноваційного мислення прийшов на заміну економцентризму (технократичного підходу розуміння) техногенної цивілізації, що базувалася на раціоналізованих прагматичних імперативах та домінував у світі впродовж ХVIII – ХХ століть. Нині людиноцентризм в умовах глобалізації вже розглядається як нова якість філософсько-освітнього розуміння людини, котра сьогодні виходить за межі класичного антропоцентризму, гуманізму, моралізму, так і філософської антропології і персоналізму. Слід зауважити, що перехід до нового

¹ Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М. 1977. С.121.

² Пронь В. Концептуальный подход к методологии безопасности труда в промышленности. *Безопасность труда в промышленности*. 1992. №2. С.55-57.

³ Легасов В., Чайванов Б., Черноплеков А. Научные проблемы безопасности современной промышленности *Безопасность труда в промышленности*. 1988. №1. С. 44-51.

⁴ Глухов М.С. Концепция «абсолютной безопасности» и теория риска. *Безопасность труда в промышленности*. 1992. № 5. С.67.

⁵ Новиков Г. Техногенный риск и качество. *Безопасность труда в промышленности*. 1991. № 12. С.4-8.

«людноцентристського» суспільства можливий лише за умови переосмислення базових засад та орієнтирів побудови, функціонування й розвитку існуючих соціальних інститутів, появи й інституалізації нових соціальних й трудовправових понять, зокрема, соціальна безпека, гідна праця й ін.

Отже, повністю погоджуючись із думкою О.Т. Панасюка, що для трудового права аспект праворозуміння є надзвичайно актуальним¹, варто зауважити, що в сучасній науці трудового права саме людноцентристська парадигма закладена як методологічна засада для встановлення умов праці² у трудових відносинах, а якщо бути більш точним, то гідних та безпечних умов праці³.

Модернізація парадигми науки трудового права на засадах людноцентризму, як вже вище зазначалося, стала відправним пунктом для поширення в науці трудового права, численних теорій гуманізації праці, зокрема, теорії соціальної безпеки⁴, концепції

¹ Панасюк О.Т. Трудове право та динаміка зміни праворозуміння: соціологічний аспект. *Форум права*. 2009. №3. С.480. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2009_3_74

² Яковлев О.А. Людноцентристська парадигма як методологічна засада встановлення умов праці. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України*: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. М.І. Іншина, К. 2017. С.233.

³ Амелічева Л.П. Парадигма правового регулювання гідної праці як основний концептуальний напрям розвитку трудового права. *Сучасна університетська правова освіта і наука*: Мат-ли VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 23 лютого 2018 р.). Том 2. Тернопіль, 2018. С. 31-33.

⁴ Вишновецька С.В. Вказана праця. С. 10-12; Мельник К.Ю. Трудове законодавство та належний нагляд і контроль за його дотриманням як чинник забезпечення соціальної безпеки в Україні. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 22-25.

гідної праці¹, що в спеціальній літературі нерідко зауважується як складова соціальної безпеки².

Не дивлячись на розмаїття ідей, майже всі науковці трудового права одностайні в одному – «соціалізація трудового права» має активно розвиватися й надалі, цю ідею необхідно всіляко обстоювати і відстоювати³, бо сучасний працівник очікує від найманої праці на підставі трудового договору вже не тільки безпеку на роботі, мінімальні гарантії в оплаті праці, але й всебічної реалізації особистих прагнень і здібностей, максимального розвитку свого творчого та інтелектуального потенціалу, поважного ставлення до своєї трудової честі й гідності, ділової репутації, й, головне, – покращення якості свого життя і своєї сім'ї. Всі зазначені очікування працівника й є компонентами (індикаторами чи критеріями) складного поняття «гідна праця».

В науці трудового права вже є загальноприйнятим вважати право на безпечні та здорові умови праці (безпеку праці) не лише одним з основних трудових прав, але й невід'ємною частиною концепції гідної праці⁴, основною складовою гідної праці (адже,

¹ Капліна Г.А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Зб. наук. праць. №26. Луганськ, Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. 2013. С. 47-54; Коляда Т.А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. *Форум права*. 2010. №3. С. 201-205.

² Сахарук І.С. Концепція гідної праці як складова соціальної безпеки. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 27-31; Новікова О. Ф., Сидорчук О.Г. Соціальна безпека та відповідальність як умова забезпечення гідної праці. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки* : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 25-26 квіт. 2017 р. М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» / За ред. А.М. Колот. К. 2017. С.324-327.

³ Шербина В.І. Соціальна справедливість як категорія трудового права. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. ІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.) / За ред. проф. М. І. Іншина. К. 2016. С. 291.

⁴ Lagutina I. The ways to avoid OSHA problems in Ukraine. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / За ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 105.

якщо умови праці працівника є небезпечними, то відсутні підстави для її кваліфікації як гідної праці¹, критерієм (основною компонентою) гідної праці².

Необхідно зауважити, що **концепція гідної праці** зародилася на зламі ХХ –ХХІ століть завдяки Міжнародній організації праці і саме завдяки зусиллям цієї інституції активно впроваджується в країнах, що розвиваються, за допомогою Програми гідної праці МОП та її фінансування розвинутими країнами – донорами.

В науці трудового права концепція гідної праці за останні десятиліття була розвинута такими сучасними науковцями-правознавцями з різних країн, в тому числі України, як Т.О. Зикіна³, Г.А. Капліна⁴, Т.А. Коляда⁵, С.С. Худякова⁶, Г.І. Чанишева⁷, Р.І. Шабанов⁸ й ін. Перш за все, зазначеними вченими концепція гідної праці розглядалася як елемент правової політики держави та чинник розвитку трудових відносин.

¹ Івчук Ю.Ю. «Безпека праці (безпечні і здорові умови праці)» як компонента «гідної праці» в трудовому праві. *Право та іннов.* № 4. 2015. С. 132.

² Амелічева Л.П. Правове забезпечення безпеки праці працівників сільського господарства як складової гідної праці в умовах глобалізації та «озеленення» економіки. *Безпека людини в умовах глобалізації: сучасні правові парадигми*: Матли VII Між. наук.-прак. кон-ції, м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 24 лют. 2017 р. Т.2. Тернопіль, 2017. С.45.

³ Зыкина Т.А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография. Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. Арх. ИД САФУ. 2014. 108 с.

⁴ Капліна Г.А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Зб. наук. праць. № 26. Луганськ, Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. 2013. С. 47-54.

⁵ Коляда Т.А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. *Форум права*. 2010. №3. С. 201-205.

⁶ Худякова С.С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Перм. ун-та*. Пермь, 2010. №1. С. 48-56.

⁷ Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення *Актуальні проблеми держави і права*: збір. наук. праць / Гол. ред.: С. В. Ківалов. Одеса. 1997. Вип. 52. 2010. С. 7-11.

⁸ Шабанов Р.І. Концепція «гідної праці» як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник УжНУ*: Серія: Право / Голов. ред. Ю.М. Бисага. Ужгород, 2014. Вип. 24. Т.2. С.201-204.

На сьогоднішній день важливість подальшої розробки цієї концепції та впровадження її в життя, зокрема, в соціально-трудої сфері, як ніколи є пріоритетним та затребуваним. За даними останнього дослідження Міжнародного бюро праці у 2018 році «Жінки та чоловіки в неформальній економіці: статистична картина» у світі на сьогодні налічується більше 60 відсотків зайнятого населення, які заробляють на життя на неформальній основі. Неформальність існує у всіх країнах незалежно від рівня соціально-економічного розвитку, хоча вона є більш поширеним явищем у країнах, що розвиваються. Два мільярди жінок і чоловіків, що працюють в неформальній економіці, як правило, не за своїм вибором, а як наслідок браку можливості мати засоби до існування в офіційній економіці, позбавляється гідних, а значить і безпечних, умов праці. Вказана проблема є світовою, тому наша держава не є виключенням з питань щодо її вирішення.

Як вірно зауважує С.В. Вишновецька, одним із основоположних факторів сучасного інноваційного розвитку України є формування ефективної і адекватної сучасним викликам соціально-трудої сфери суспільства. Зважаючи на це, реалізація програми гідної праці виступає як глобальна необхідність сучасності, забезпечення якої покладає відповідні завдання на науку трудового права¹, зокрема, щодо введення в науковий вжиток категорії гідної праці (з усіма її компонентами, зокрема, безпекою праці), її інституалізації² в трудовому праві.

Бажано зазначити, що в науці трудового права на сьогоднішній день розроблені різні дефініції поняття «гідна праця»:

¹ Вишновецька С.В. Вплив доктрини трудового права на удосконалення трудового законодавства. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доп. учас-в VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 вересня 2017 р.)*. С.55.

² Під поняттям «інституалізація (або інституціоналізація)» розуміється створення, розширення, скорочення, ліквідація, придушення, розвиток формальних і неформальних інститутів права / Райзберг Б.А. Современный социэкономический словарь. М. 2009. С.190.

1) праця, яка з повагою сприймається суспільством, задовольняє індивіда своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними і змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю та сприяє розвитку здібностей людини, охоплює шість ключових складових: можливість одержати роботу, праця в умовах свободи, гідна заробітна плата, ефективна зайнятість, ефективне соціальне партнерство і система соціального захисту трудящих¹;

2) впливовий фактор генезису нових трудових відносин, поняття, яке може бути представлено у вигляді двох складових: можливість забезпечення гідного рівня життя, задоволення потреб людини (причому далеко вже не базових) й можливість самовираження² й ін.

Не можна не помітити, що такі визначення мають більше загальнонаукову цінність й, на жаль, не містять характерних ознак, притаманних гідній праці як трудовправовій категорії, що тісно пов'язана зі змістом базових понять трудового права «трудоий договір», «трудоі відносини». Як наслідок, відсутнє офіційне закріплення визначення складної категорії гідної праці та її компонентів, зокрема, безпеки праці, у трудовому законодавстві, зокрема, у КЗпП України, та й гальмується взагалі сам процес її інституалізації в трудовому праві. Тому варто було б здійснити дефініційне оформлення вказаного поняття та його компонентів, зокрема, безпеки праці, у чинному КЗпП України.

На думку І. І. Івчук, з якою погоджується і автор, концепція гідної праці дала потужний поштовх за допомогою людиноцентристського підходу переосмислити зміст поняття «безпека праці (безпечні і здорові умови праці)». Вчена також зауважує, що безпека праці (безпечні і здорові умови праці) є основною складовою гідної праці, адже, якщо умови праці

1 Шабанов Р.І. Концепція гідної праці як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту*. Серія: Право. 2014. Вип. 24. Т.2. С.204.

² Капліна Г.А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових праввідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. № 29. 2014. С.59-64.

працівника є небезпечними, то відсутні підстави для її кваліфікації як гідної праці¹.

Тому важливо сьогодні базові трудові поняття, зокрема, безпеку праці, досліджувати і як індикатор (критерій) гідної праці, і як складову соціальної безпеки.

У контексті цього дослідження, І. С. Сахарук слушно зауважує, що зміст соціальної безпеки означає соціальну захищеність людини і суспільства, створення умов для ефективної реалізації соціальних прав з метою покращення якості життя, забезпечення його гідного рівня. Вчена висловлює думку, з якою цілком погоджується і автор дослідження, про те що, реалізація концептуальних засад гідної праці є важливою передумовою встановлення високого рівня соціальної безпеки².

Отже, сучасна наука трудового права стрімко розвивається в умовах глобалізації і прагнення світової спільноти до сталого розвитку. Як наслідок, відбувається позитивна динамічна трансформація й трудових відносин, зокрема, в сфері безпеки праці. Враховуючи те, що високий рівень безпеки праці як компоненти гідної праці сприяє підвищенню рівня соціальної безпеки в будь-якій державі, а значить, дозволяє пришвидшити досягнення сталого розвитку, є необхідність в науці трудового права провести комплексне дослідження вказаних багатокомпонентних й складноструктурних об'єктів, базуючись на синергетичному підході, що забезпечує нове методологічне бачення природи цих об'єктів, зокрема, правової.

Перш ніж обґрунтувати важливість обрання саме даного методологічного підходу до дослідження понять «безпека праці» і «соціальна безпека», слід зауважити наступне.

¹ Івчук Ю.Ю. «Безпека праці (безпечні і здорові умови праці)» як компонента «гідної праці» в трудовому праві. *Право та іннов.* № 4. 2015. С. 132.

² Сахарук І.С. Концепція гідної праці як складова соціальної безпеки. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.)* / За ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 28-29.

Нині, на думку, С.І. Кожушко, яку цілком підтримує й автор дослідження, призначенням методології науки трудового права має стати використання різних методологічних підходів для всебічного вивчення трудових явищ, визначення й комбінування належних методів пізнання для дослідження тієї чи іншої проблеми теорії трудового права¹.

С.В. Вишневецька також зауважує, що для сучасної методології науки трудового права постає завдання, з одного боку, критично розглянути попередню методологічну базу, а з іншого – просунути у бік нових підходів до праворозуміння з урахуванням важливих змін в методологічній основі правознавства, спираючись на традиції і новації як складові методології трудових досліджень. Пріоритетним має стати розширення діапазону юридичних досліджень, тобто розгляд трудових явищ з філософських, соціологічних і психологічних, а не тільки спеціально-юридичних позицій².

Одним з таких нових наукових напрямів, який виступає в якості методологічної основи для розкриття теорії самоорганізації у сучасному праві й виступає синергетика (від грец. Συν – спільно і грец. Εργος – діючий; грец. sinergeia – спільна дія)³. Адже саме синергетика, орієнтована на пошук певних універсальних законів еволюції і самоконструювання складних правових систем, законів еволюції відкритих нерівноважних систем будь-якої природи. Синергетична методологія в теорії права актуальна у зв'язку із зростанням кількості нормативних правових актів, розширенням їх кола дії і закріплення у них різнорідних, часом конфліктуючих один з одним, суспільних інтересів. Синергетична методологія у теорії права розвиває концепцію самоорганізації права, підкреслюючи

¹ Кожушко С.І. Ідеї синергетики і синкретизму в методології трудового права. *Часопис Київ. ун-ту права*. 2015. № 2. С. 165.

² Вишневецкая С. В. К вопросу о понятии и структуре методологии науки трудового права. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2013. № 1. С. 51-52.

³ Кожушко С.І. Вказана праця. С.166.

зростаючу небезпеку дезорганізації. Вона вказує на причини непередбачуваної реакції суб'єктів при функціонуванні правовідносин¹.

Отже, виходячи з того, що серед сучасних підходів до розуміння методології, як новації розвитку науки трудового права, виділяють саме синергетику², а також враховуючи різноплановість, поліфункціональність й складноструктурність таких правових категорій як безпека праці і соціальна безпека, основною ознакою яких є притаманність міри – професійного і соціального ризику відповідно, які піддаються аналізу й оцінці³, необхідно застосувати саме синергетичний підхід до дослідження вказаних об'єктів.

Незважаючи на значну увагу до цього методу, в правових дослідженнях синергетичний підхід вченими трудового права застосовується нечасто, хоча може мати широке значення й використання при вивченні різних аспектів державно-правової дійсності: зокрема, вивчення права і його елементів у процесі становлення, динаміки; використання модельного мислення (встановлення зав'язків між різними системами через адекватну модель) й ін.⁴

Проте, при вивченні безпеки праці в трудовому праві такий методологічний підхід застосовувався нерідко в деяких наукових дослідженнях щодо кореляції безпеки праці з національною безпекою⁵, екологічною та іншими різновидами безпеки¹, при

¹ Шишкин В. В. Синергетический подход в теории права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12. 00. 01 Теория и история права и государства; История учений о праве и государстве; Нижний Новгород. 2007. С. 3.

² Кожушко С.І. Вказана праця. С.166.

³ Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія Донецьк. 2010. С.128.

⁴ Корунчак Л.А. Проблема використання синергетичного підходу при дослідженні правових явищ. *Часопис Київ. ун-ту права*. 2011. № 3. С. 60.

⁵ Амелічева Л.П. Проблеми реалізації та захисту права громадян на безпечні та здорові умови праці як об'єкта національної безпеки. *Підприємництво, господарство і право*. 2004. № 8. С.119-123.

уточненні системи понять у сфері безпеки праці («об'єкт безпеки праці» й «суб'єкт безпеки праці», «професійний ризик», «загрози безпеці праці» й «виклики безпеці праці», її антипод – «небезпека», «об'єкт небезпеки» й «суб'єкт небезпеки», «джерело небезпеки» й «носії небезпеки» та ін.)² та з'ясуванні змістовного наповнення центральної категорії цієї системи – професійного ризику³.

Отже, можна зробити висновок про доцільність і своєчасність застосування синергетики у сучасному трудовправовому дослідженні безпеки праці і соціальної безпеки, а вказані вище наукові праці можуть стати у нагоді дослідникам у подальших розвідках у зазначеній сфері.

Таким чином, проведений лапідарний аналіз сучасних міжнародних і національних документів стратегічного і концептуального характеру у сфері сталого розвитку, чинного трудового законодавства, спеціальної літератури щодо проблематики безпеки праці як складової соціальної безпеки праці і як індикатора гідної праці, методів дослідження у вказаній сфері, дозволили зробити наступні висновки, пропозиції і рекомендації, спрямовані на досягнення поставленої мети цього дослідження.

1. Обґрунтовано, що сучасний розвиток науки трудового права, у тому числі, теорії безпеки праці здійснюється на людиноцентристських принципах.

¹ Амелічева Л.П. Лексико-семантичні особливості термінології права працівника на безпеку праці Зб. наук. праць. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганск. 2010. № 18. С. 197-205.

² Амелічева Л.П. До питання про систему понять у сфері безпеки праці *Проблеми законності*. Акад. зб. наук. праць. Х. 2010. № 107. С. 84-94.

³ Амелічева Л.П. Поняття та юридичні ознаки «професійного ризику»: науково-теоретичні підходи та законодавче визначення. *Правничий часопис Дон. ун-ту*. 2010. № 2. С. 81-87.

2. Аргументовано доцільність застосування синергетики разом із системним підходом у сучасному трудовправовому дослідженні безпеки праці і соціальної безпеки.

3. Виявлено деякі проблеми інституалізації в трудовому праві поняття «гідної праці» та її компонентів, зокрема, безпеки праці. Так, в трудовому законодавстві не закріплена легітимна дефініція цього поняття, проаналізовані визначення гідної праці, запропоновані сучасними вченими трудового права, потребують уточнення й ін.

4. Запропоновано дефініційне оформлення «гідної праці» та її компонентів, зокрема, безпеки праці, у чинному КЗпП України й ін.

3.6. Роль соціально-правової політики щодо забезпечення сімей з дітьми допомогами в умовах адаптації інституту материнства, батьківства та дитинства до вимог стандартів ЄС

Реалізація управлінських функцій державою у сфері як зовнішньої, так і внутрішньої політики, посідає значне місце у впливі на правове регулювання тих чи інших суспільних правовідносин. Правовідносини, які охоплюються потребою призначення та виплатою допомог сім'ям з дітьми не є виключенням, адже також охоплюються політичною складовою, власне – соціальною політикою.

І хоча регулювання питання допомог сім'ям із дітьми залежить в тій чи іншій мірі від формату змісту цієї політики, стан розробки конкретних правових регуляторів, щодо удосконалення нормативно-правових актів у цій сфері відповідно до ЄС стандартів має важливе значення.

Утім, юридична категорія «правова дійсність» є спільнопов'язаною із категорією «правові (юридичні) можливості», тому їх співвідношення пояснюється орієнтуванням на реальні запити інституту допомог сімей з дітьми. Адже при його реалізації, повинно бути співмірним забезпечення виконання державою

основних соціальних функцій, власне – трансформування правового регулювання режиму забезпечення не тільки до ЄС стандартів, алей й до реальних потреб сімей із дітьми у допомогах. Неврахування тенденцій потреб їх належного забезпечення, щонайменше вказуватиме на не дотримання верховенства права, на не виконання євроінтеграційних вимог, як і по суті призводитиме до порушення прав, свобод та інтересів людини, що є не припустимим.

Звісно, реалізація державою Україна євроінтеграційних вимог, що націлені на трансформацію інституту сім'ї, на сьогодні дає можливість вести мову саме про потребу здійснення державною відповідної сімейної політики в даному ключі. А тому, проблемні питання у цій сфері складає виняткову актуальність та потребу в проведенні детальнішого дослідження під кутом зору меж нормативно-правового забезпечення сімей з дітьми соціальними допомогами, адаптацією інституту материнства та дитинства до вимог ЄС стандартів. А по суті – удосконалення формування сімейної політики в цілому. Адже, не завжди законодавець має можливість відстежити усю палітру проблем та запитів суспільства, які охоплюються інститутом сім'ї [, с.154].¹

Ідея допомог сім'ям із дітьми постійно перебуває під кутом зору доктринальних доробок науковців, практиків, на предмет аналізу стану цієї концепції, де, одночасно триває пошук у вирішенні нагальних проблем безпосередньо на законодавчому рівні, у законотворчий спосіб. *До прикладу*, серед наукових доробок можливо відмітити праці таких вчених як І.А. Ветугова,²

¹ Усаченко О.О., Мельник Я.Я. (мол.), Мельник Я.Я., Мельник М.Б. Сімейна політика в Україні та межі втручання держави в інститут сім'ї: аналіз когнітивного дисонансу у світлі забезпечення європейських стандартів// *Visegrad journal on human rights*, 2016. №2. С.154. URL: http://vjhr.sk/archive/2016_2_2/26.pdf.

² Ветугова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, *та* його подальше вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2001. 13 с.

О.С. Бурлака,¹ В.Л. Костюк² Л.Ю. Малюга,³ Б.С. Сташків,⁴
Г.І. Чанишева,⁵ тощо.

Зокрема, В.Л. Костюк відмічає, що у цьому контексті, важливого значення набуває реформа державних соціальних допомог, враховуючи те, що їх правове забезпечення в умовах сьогодення характеризується низкою вразливих чинників, що пов'язано із: 1) невідповідністю стану розвитку суспільства та держави; 2) невідповідністю розміру гідному рівню та якості життя; 3) ускладненістю механізмів реалізації, гарантування та правової охорони права на державну соціальну допомогу; 4) відсутністю ефективного правового забезпечення державних соціальних допомог, у тому числі щодо умов, порядку їх призначення та виплати; 5) відсутність належних бюджетних джерел фінансування видатків на державні соціальні допомоги; 6) відсутністю належних механізмів державного нагляду (контролю), громадського контролю з питань призначення та виплати державних соціальних допомог. Доречно відзначити, що в умовах сьогодення відбувається складний процес формування новітнього законодавства про соціальні допомоги як складова законодавства про соціальний

¹ Бурлака О.С. Проблеми соціального захисту, сім'ї, дитинства та батьківства в Україні: автореф. ... дис. док.юрид.наук. Київ. 2017. С.36.

² Костюк В.Л. Державні соціальні допомоги: поняття, ознаки, основні види та тенденції розвитку // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2017. №1 (15). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n1/17kvltr.pdf>

³ Малюга Л.Ю. Теоретико-правові питання соціального захисту багатодітних сімей в Україні в контексті євроінтеграційного спрямування // Eurasian Academic Research Journal. 2017. №2. С.32-36.

⁴ Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навч. посіб. Чернівці: ПАТ «ПВК» «Десна», 2016. 692 с.; Сташків Б.І. Соціальне обслуговування у системі соціального забезпечення: правові питання // Право. України. 2005. № 1. С.76-79.

⁵ Чанишева Г.І. Охорона материнства як трудовознава категорія // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2015. №13. Том.1. С.124-126.

захист (соціальне забезпечення), з урахуванням міжнародних соціальних стандартів, національного досвіду.¹

Аналізуючи дані дослідження, варто відмітити, що такі, здебільшого присвячені та розкривають теоретико-правовий аспект підходів до правовідносин, що виникають в системі права соціального забезпечення, але не висвітлюють конкретні пропозиції саме політико-правового напрямку.

В той же час, важливо звернути увагу на практику ЄСПЛ, яка також рясніє рішеннями, що стосуються фактів порушення державами умов розвитку прав в аспекті материнства, батьківства та дитинства.² Утім, напрямки судової політики, її цілі, як відмічається А.В. Малько, Д.С. Сімікіним та О.В. Люкіною, носять змінний характер та залежать від того, які саме аспекти соціального призначення суду в конкретній історичній ситуації висуваються на перший план і, стають найбільш актуальними.³ З цим слід й погодитись, одночасно, беручи до уваги момент мінливості та зміни цінностей в праві конкретної політико-правової ситуації в тій чи іншій системі права.

О.С. Бурлака якраз з цього приводу звертає увагу на потреби розвитку та вдосконаленню тих питань, які й стосуються безпосередньо врахування соціальної політики. Зокрема, вчена приходить до висновку у тому, що дійсно, на сьогодні «...державі необхідно розробити основні напрямки соціальної політики щодо вдосконалення законодавства, яке регулює порядок призначень і виплати допомоги при народженні дитини, а також направити свої зусилля на стабілізацію економічної ситуації в країні і, відповідно,

¹ Костюк В.Л. Державні соціальні допомоги: поняття, ознаки, основні види та тенденції розвитку // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2017. №1(15). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n1/17kvlttr.pdf>

² Право на батьківство в рішеннях Європейського суду з прав людини: Українська Гельсінська спілка з прав людини: Аналітика. 21.05.2010. URL: <https://helsinki.org.ua/articles/pravo-na-batkivstvo-v-rishennyah-evropejskoho-sudu-z-prav-lyudyny/>

³ Малько А.В., Семикин Д.С., Люкіна О.В. Судебная политика и судебно-правовой прогресс: монография. М.: Юрлитинформ, 2013. С.26.

на підвищення соціальних виплат сім'ям з дітьми, в тому числі і допомоги по народженню дитини ...».¹ Але самої суті соціально-правової політики у сегменті материнства та батьківства, вчена не розкриває, не доводить.

За таких обставин, стає очевидним те, що питання, які охоплюються владою – питання політичні, власне політики права, що особливо є актуальним при перехідному періоді права та держави в напрямку наближення національного законодавства до ЄС стандартів та асоціації із ЄС. Однак, дані питання в доктрині права соціального забезпечення не торкаються складової політики права, хоча вони побіжно і складають політико-правову складову в силу того, що відображають мету та завдання розвитку права соціального забезпечення, проявляють методологічну складову, утім, нажаль, без чіткого проявлення суті того, якого результату слід досягти при моделюванні та вирішенні проблематики. Такий аналіз і становить потребу постановки чіткого завдання для проведення відповідного дослідження.

Відтак, метою даного дослідження є потреба визначення ролі соціально-правової політики щодо забезпечення допомогами сімей з дітьми в умовах глобалізації та визначення пріоритетних чинників для адаптації інституту материнства і дитинства до ЄС стандартів. Вирішення цього завдання, надасть можливість чітко визначити основні пріоритетні напрямки та межі, які вказували б на загрози невиконання ЄС програми щодо адаптації.

Так, за етимологічним значення терміну «політика» походить від грецької мови та означає державні чи суспільні справи, а саме як – система *цілей та засобів* їх досягнень державою чи іншими державами у сфері внутрішнього і зовнішнього життя (курсив власний – М.М.).² В межах даного дослідження ми обмежуємо висвітлення питань щодо політичної відповідальності, політичної

¹ Бурлака О.С. Особливості призначення і виплати допомоги при народженні дитини // Bulletin of the penitentiary association of Ukraine. 2017. №1. С.89.

² Юридична енциклопедія: В 6 т./ Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К.: Укр.енцикл., 1998. т.4: Н-П. 2002. С.629

влади, політичної діяльності, партії, тощо, віддаючи перевагу суто правовому аскету в межах дії спеціальних законів що регулюють правове регулювання допомагає сім'ям з дітьми, допомагає в рамках інституту материнства та батьківства, тощо.

З цього приводу доречно відмітити слухну думку К.В. Шундікова у тому, що мінливі соціальні інтереси і потреби завжди вимагають по своїй суті відповідних перетворень в політичній, економічній, культурній та інших галузях суспільного буття.¹ Водночас вчений додає, що правова політика, як і будь-який управлінський процес, немислима без постановки певних цілей, а також без застосування адекватних даними цілям засобів. А сам процес постановки цілей і підбору засобів пронизує весь процес правового регулювання, при цьому результативність роботи юридичного механізму, ефективність правової політики держави в значній мірі залежить від того, наскільки грамотно визначені цілі і підібрані засоби їх досягнення.²

Зрештою, К.В. Шундіков приходить до висновку у тому, що юридична мета встановлюється насамперед державою в особі його правотворчих органів та відображають найбільш суспільно значущі інтереси і потреби, формально виражаються в специфічних правових засобах свого визначення і реалізації, відрізняються загальнообов'язковою нормативністю, їх однакова практична реалізація гарантується державною владою. А у правовій системі юридична мета виконує комунікативну, змістотворних (мотиваційну), що оцінює, прогностичну, стимулюючу (спонукальну) і регулятивну функції.³

Відповідно до ст.46 Конституції України державою визначено право громадянам на соціальний захист. В той же час наголошується на тому, що пенсії чи інші види соціальних виплат

¹ Шундіков К.В. Цели и средства в праве: общетеоретический аспект: автореф. дисс. канд. юрид. наук / 12.00.01. Саратов, 1999. 24 с. URL: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=84667>

² Шундіков К.В. Вказана праця.

³ Там само.

та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

На думку Ю. Барабаша, тут, що стосується «достатнього життєвого рівня», то звертає на себе увагу той факт, що основним змістом одного із ключових прав — права на соціальний захист (ст.46 Конституції), є гарантія того, що громадяни, для яких пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги є основним джерелом існування, отримуватимуть від держави матеріальні ресурси в обсязі, що забезпечить їм рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Ми при цьому робимо акцент саме на такій складовій змісту, як «належний рівень життя».¹

Згідно ст.1 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21 листопада 1992р. № 2811-ХІІ (*надалі* – Закон №2811-ХІІ від 21 листопада 1992р.) громадяни України, в сім'ях яких виховуються та проживають неповнолітні діти, мають право на державну допомогу у випадках та на умовах, передбачених цим Законом та іншими законами України. А стосовно іноземців та осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні, а також осіб, яких визнано в Україні біженцями чи то осіб, які потребують додаткового захисту, то закон також гарантує їм право на державну допомогу нарівні з громадянами України на умовах, передбачених цим Законом, іншими законами або міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.²

Відповідно до ст.3 Закону №2811-ХІІ від 21 листопада 1992р. призначаються такі види державної допомоги сім'ям з дітьми: (1) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; (2) допомога при

¹ Барабаш Ю. Беззахисні права чи необґрунтовані сподівання? Роздуми правника з приводу конституційних засобів захисту соціальних прав // Голос України від 05.05.2016 р. URL: <http://www.golos.com.ua/article/268300>

² Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 21.11.1992. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2811-12>

народженні дитини; (2-1) допомога при усиновленні дитини; (4) допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування; (5) допомога на дітей самотнім матерям.

Слід задатись й питанням, чи дійсно види допомог є вичерпними для забезпечення потреб матерів та їх дітей, і чи відповідають такі допомоги по змісту меті та завданням до ЄС стандартів? Звісно, відповідь на ці питання повинна полягати через призму політико-правової складової, визначення якої, неможлива без цілей та засобів у праві, адже такі окреслюють напрямок будь якого розвитку права, змін, як і досягнення мети гармонізації законодавств.

Так, ст.3 Закону № 2811-ХІІ від 21 листопада 1992 р. передбачається, що місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації та об'єднання громадян за рахунок власних коштів можуть запроваджувати додаткові види допомоги та встановлювати доплати до державної допомоги сім'ям з дітьми.

Проте, при дослідженні соціально-правової політики щодо забезпечення сімей з дітьми допомогою в умовах адаптації інституту материнства, батьківства та дитинства до вимог ЄС стандартів, насамперед, на нашу думку слід враховувати не тільки дію законодавств, націлених на зближення правових систем, скільки одночасно сучасний перехідний стан держави та права, власне, основоположні засади цієї правової концепції. Саме це надасть можливість чітко визначити стан та перспективи розвитку та забезпечення політики допомог держави в умовах адаптації інституту материнства, батьківства та дитинства.

Зокрема, перехідний стан держави і права, як відомо, чи не завжди охоплюється доволі складним, внутрішнім суперечливим і, в той же час, навіть доволі болісним станом держави, права та самого суспільства, який пов'язаний із потребою критично оцінити

своє минуле, а разом із тим здійснити певний обтяжуючий вибір стосовно свого майбутнього,¹ власне – його прогнозування.

У теорії права відмічається, що держава і право перехідного періоду наділені тими ж ознаками та рисами, які властиві стану держава та права до перехідного. Відмічається, що на відмінну від держав та правових систем «класичних» типів (рабовласницькою, феодальною, і т.д.), вони володіють такими ж особливостями. *До прикладу:* (1) усі держави та правові системи перехідних типів виникають, за загальним правилом, не інакше як в наслідок різних соціальних потрясінь у вигляді революцій, війн, невдалих радикальних реформ.² До того ж відмічається, що від конкретно-історичних умов тієї чи іншої країни залежать форми, типи, засоби впливу ... соціальних явищ на державне та суспільно-політичне життя, рівнозначно як і обумовленні таким впливом темпи становлення нової держави і права. Адже такі, завжди далеко не однакові;³ (2) перехідний стан держави і права, як і саме суспільство вміщує в собі декілька можливих варіантів подальшої еволюції – як соціальної та державно-правової матерії, а також й альтернативного розвитку держави, права та суспільства в контексті того чи іншого шляху; (3) перехідний тип держави та права, як і самого суспільства на базі конфліктів яких вони виникли, неминуче пов'язані із масштабними змінами ... правової системи, різким падінням рівня життя значної частини населення,⁴ тощо.

Тому дійсно, на цьому тлі, слід погодитись із думкою у тому, що сучасна держава – це результат зміни менталітету людей, сприйняття не тільки колишніх традицій державності, але й використання загальнолюдських цінностей і змін в сучасному

¹ Марченко М.Н. Проблемы теории государства и права: учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. С.220.

² Марченко М.Н. Проблемы теории государства и права: учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. С.222.

³ Там само. С.222.

⁴ Там само. С.222-227.

світі.¹ Це й стосується безпосередньо зміни менталітету до досягнення та забезпечення стандарту допомог сім'ям із дітьми, материнства та батьківства.

О.С. Бурлака під міжнародно-правовими стандартами соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства та батьківства пропонує розуміти систему мінімальних правових вимог, визначених міжнародно-правовими нормами (актами) до діяльності суб'єктів, які реалізують політику у сфері соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства та батьківства, соціальних прав та гарантій їх реалізації, умов і рівня соціального захисту сімей з дітьми, багатодітних, неповних та малозабезпечених сімей, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, інвалідів з дитинства та дітей-інвалідів, які мають обов'язки чи рекомендаційний характер для всіх держав-підписантів.² Також, вчена відмічає, що на сьогодні постає необхідність у підвищенні якості надання таких соціальних послуг, здійсненні ефективного контролю за їх відповідністю до визначених державних соціальних стандартів, підвищенні взаємодії органів виконавчої влади та громадськості у сфері надання відповідних соціальних послуг.³

Таким чином, досліджуючи питання сімейної політики держави в рамках адаптації сімейного законодавства в контексті врегулювання та впливу на правовідносини в інституті сім'ї, важливо предметно вказати на те, що відповідно до Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18.03.2004р. №1629-IV (надалі – від 18.03.2004р. №1629-IV) визначено певні пріоритети,

¹ Актуальні грані загальнотеоретичної юриспруденції: монографія / [Ю.М. Оборотов, В.В. Завальнюк, В.В. Дудченко та ін.]; за заг.ред. Ю.М. Оборотова. Одеса: Фенікс, 2012. С.257

² Бурлака О.С. Проблеми соціального захисту, сім'ї, дитинства та батьківства в Україні: автореф. дис. докт. юрид. наук.: Київ. 2017. С.22.

³ Бурлака О. Соціальні послуги в системі соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні // Visegrad journal on human rights. 2015. №5/2. С.10

які, безумовно, закладають основний вектор розвитку держави на шляху до євроінтеграції. А зокрема, Розділ V визначено такі напрямки та мета завдань виконання Програми, серед яких до сфери пріоритетних віднесено «...охорону здоров'я та життя людей...». В даному ключі Програма ставить за мету потребу проведення порівняльно-правового дослідження відповідності законодавства України *acquis* Європейського Союзу у пріоритетних сферах.¹ Тобто, йдеться перш за все про необхідність забезпечити охорону здоров'я людини, її життя. Звісно, здоров'я людини, як немайнове (не має майнового виразу), абсолютне (так як ніким не може бути порушене, кожним із учасників приватноправових відносин та публічно-правових) та невід'ємне благо людини, як і її життя, входять у відповідності до ст.3 Конституції України до основоположних завдань-обов'язків держави України, де остання, зобов'язується їх гарантувати в безперешкодній реалізації та забезпечити безпеку громадян у цілому.*²

Концепцією державної сімейної політики від 17.09.1999р. №1063-XIV (надалі – Концепція № 1063-XIV від 17.09.1999р.) визначаються шляхи розв'язання однієї з найважливіших загальносуспільних проблем України, яка зводиться до «...стабільного існування та розвитку сім'ї, поліпшення її

¹ Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004р. №1629-IV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>

*Для довідки: Здоров'ям людини є певний стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад, яке в сукупності має властивість у виконанні певних життєвих функцій людини (див.: ст.3 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992р №2801-XII; див. також: Актуальні питання прикладної цивілістики у сфері складання процесуальних документів. Науково-практичний посібник: Кіріак О.В., Кондратєва Л.А., Паскар О.Л., Шадура Д.М., Завальний В.М., Мельник Я.Я. та інш.; [за загальною редакцією д.ю.н. М.М. Ясинка]. Ч.1. К.: Алерта, 2015. 814с.)

² Усаченко О.О., Мельник Я.Я. (мол.), Мельник Я.Я., Мельник М.Б. Сімейна політика в Україні та межі втручання держави в інститут сім'ї: аналіз когнітивного дисонансу у світлі забезпечення європейських стандартів // *Visegrad journal on human rights*. 2016. №2. С.154-155 URL: http://vjhr.sk/archive/2016_2_2/26.pdf.

життєвого рівня, створення соціально-економічних, політичних, організаційних, правових умов і гарантій для життєвого визначення, інтелектуального, духовного, фізичного розвитку особистості починаючи з дитячого віку. Адже така політика, ґрунтується на визнанні *пріоритету сім'ї в житті демократичного суспільства*, її ролі у гуманістичному вихованні *підростаючого покоління*. Державна сімейна політика має стати складовою всієї соціальної політики України ...».¹

Слід предметно звернути увагу на те, що ст.9 Декларації про права дитини визначено, що «...Держави-учасниці поважають право дитини, яка розлучається з одним чи обома батьками, підтримувати на регулярній основі особисті відносини і прямі контакти з обома батьками, за винятком випадків, коли це суперечить найкращим інтересам дитини...».² Одночасно, вже ст.5 СК України закріплює положення про те, що «...державна забезпечує пріоритет сімейного виховання дитини...» (ч.3), а також і те, що «...державна бере під свою охорону кожную дитину-сироту і дитину, позбавлену батьківського піклування...» (ч.4). Тому, питання обмеження держави якраз і фіксується із наступного основоположного нормативу, визначеного спеціальною нормою, як ото ст.150 СК України, відповідно до якої «...батьки зобов'язані піклуватися про здоров'я дитини, її фізичний, духовний та моральний розвиток...».³

Не аби яким чином питання адаптації інституту материнства і дитинства до ЄС стандартів стосуються окрім соціального права й потреби вдосконалення і трудового права. Так, І.А. Ветухова відмічає, що норми про працю жінок у сучасних умовах вже недоцільно розглядати лише як частину норм, що охоплюються

¹ Про Концепцію державної сімейної політики: Постанова Верховної Ради України від 17.09.1999р. №1063-XIV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1063-14> Усаченко О.О., Мельник Я.Я. (мол.), Мельник Я.Я, Мельник М.Б. Вказана праця.

² Конвенція про права дитини: ООН: міжнародний документ від 20.11.1989р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_021

³ Усаченко О.О., Мельник Я.Я. (мол.), Мельник Я.Я, Мельник М.Б. Вказана праця.

інститутом охорони праці у вузькому розумінні цього поняття, а слід вважати самостійним інститутом трудового права. А зокрема, вчена справедливо приходиться до висновку у тому, що при розгляді диференціації трудового законодавства наведено такі фактори суб'єктної диференціації, як: наявність дітей; родинний стан (одинокі матері); стан здоров'я дітей (діти-інваліди); вік дітей та їх кількість (один, два, багатодітні); виховання дітей без матері.¹ Ми також солідарні із дослідницею у тому, що на сьогодні є необхідним збереження централізованого регулювання основних умов праці жінок, які поєднують роботу з материнством, у сучасних умовах (зокрема, це стосовно забезпечення місцем для годування дитини – М.М.). В той же час, індивідуально-договірне регулювання трудових відносин має відповідати не тільки економічним умовам господарювання та інтересам роботодавців, а й інтересам багатьох жінок при встановленні тих чи інших умов праці, які не погіршують їх правового становища порівняно з законодавством. Зрештою, вчена-дослідниця пропонує прийняти положення, що б регулювало порядок роботи жінок, які мають дітей, з неповним робочим часом; положення, що регулює працю за змінним (гнучким) графіком роботи для жінок, які мають дітей; положення про умови праці надомників .²

За матеріалами справи «Маркс проти Бельгії» (1979) система реєстрації дитини визначилось порушують їхні права. Суд вважає, що якщо метою держави є створення умов для нормального розвитку сімейних стосунків між незаміжньою матір'ю та її дитиною, то держава не повинна допускати жодної дискримінації за ознакою народження. Це є вимогою статті 14 в поєднанні зі статтею 8 Конвенції.³

¹ Ветухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством та його подальше вдосконалення: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2001. С.10

² Там само. С.10, 11

³ Право на батьківство в рішеннях Європейського суду з прав людини: Українська Гельсінська спілка з прав людини: Аналітика. 21.05.2010. URL:

Не можливо оминати й аспект забезпечення інституту материнства та батьківства у поєднанні із трудовим законодавством. До прикладу, І.А. Вітухова відмічає, що в даному аспекті необхідно збільшити відпустку по вагітності та пологах (150 днів: 75 календарних днів до пологів та 75 календарних днів після пологів; у зв'язку з народженням двох і більше дітей або в разі ускладнення пологів – 170 календарних днів,¹ тощо.

Ці та інші питання є актуальними й в силу того, що наука трудового права розглядає охорону материнства як принцип регулювання індивідуальних трудових відносин, як одне із основних трудових прав, і як систему громадських та державних заходів.² Це означає, що в даному сегменті й окреслюється напрямок (а відтак деталізується ціль та мета правової соціальної політики держави) основ соціально-правової політики розвитку та адаптації інституту материнства і дитинства до ЄС стандартів.

Виходячи з цього, цілком справедливою є позиція О.С. Бурлаки у тому, що до ознак соціальних послуг, які надаються сім'ям з дітьми, багатодітним, неповним та малозабезпеченим сім'ям, дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам, слід відносити такі: (1) адресний характер (надаються безпосередньо сім'ям з дітьми, багатодітним, неповним та малозабезпеченим сім'ям, дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам); (2) більшість з них є безоплатними (у ст. 7 Закону України «Про соціальні послуги» передбачено, що соціальні послуги можуть надаватися як

<https://helsinki.org.ua/articles/pravo-na-batkivstvo-v-rishennyah-evropejskoho-sudu-z-prav-lyudyny/>

¹ Ветухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством та його подальше вдосконалення: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2001. С.10.

² Чанишева Г.І. Охорона материнства як трудоправа категорія // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2015. №13. Том.1. С.126.

за плату, так і безоплатно. Безоплатно вони надаються: громадянам, які не здатні до самообслуговування у зв'язку з інвалідністю і не мають рідних, які повинні забезпечити їм догляд і допомогу; громадянам, які перебувають у складних життєвих обставинах у зв'язку з бездомністю; особам, які потребують додаткового захисту, якщо середньомісячний дохід цих осіб нижчий, ніж встановлений прожитковий мінімум; дітям та молоді, які знаходяться у складній життєвій ситуації у зв'язку з інвалідністю, хворобою, сирітством, безпритульністю, малозабезпеченістю, конфліктами і жорстоким ставленням у сім'ї 12; (3) надаються уповноваженими на те суб'єктами (відповідні соціальні служби – підприємства, установи, організації незалежно від форм власності тощо). Згідно з п. 1 Загального положення про центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.2013 № 573, створені спеціальні суб'єкти, діяльність яких направлена на здійснення соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства, батьківства, а саме: центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді – спеціальний заклад, що проводить соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги; (4) основна мета полягає у подоланні складних життєвих ситуацій та подоланні чи пом'якшенні відповідних соціальних ризиків (малозабезпеченість, бідність, сирітство, інвалідність, багатодітність тощо); (5) є результатом діяльності, яка спрямована на соціальну адаптацію відповідних категорій громадян.¹

Немало важливим видається сфокусувати погляд і на проблематиці, яка впливає із сімейного законодавства, адже інститут сім'ї, материнства та батьківства генетично в правовому та фактичному сенсі уособлюється і впливає саме із сімейного права, його догм та норм. Адже саме за суб'єктивним складом в контексті

¹ Бурлака О. Соціальні послуги в системі соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні // *Visegrad journal on human rights*. 2015. №5/2. С.8

інститутів сім'ї, батьківства, материнства та дитинства є потреба врегулювання значної частини проблем у відповідності до адаптації стандартів ЄС.

Розглядаючи питання соціальної політики держави щодо батьківства та материнства, важливо відмітити, що право на батьківство – це природне, невід'ємне право особи (чоловіка або жінки) стати батьком (матір'ю) дитини та володіти правами й обов'язками щодо неї.¹ При чому, слід мати на увазі, що ст.291 Цивільного кодексу України (*надалі* – ЦК України) визначено, що фізична особа незалежно від віку та стану здоров'я має право на сім'ю. В той же час, ч.4 ст.293 ЦК України визначено, що фізична особа має право на належні, безпечні і здорові умови ... проживання, навчання, тощо (в тому числі й утримання, адже таке, є соціальною функцією та гарантією держави – *М.М.*).

Дані норми відстежують якнайкраще чіткий зв'язок реалізації належної соціальної політики щодо забезпечення сімей допомогою в інституті материнства та батьківства. Проте належність та відповідність стандартів, слід проаналізувати детальніше, аби визначити, чи дійсно утримання (допомога) держави по утриманню є належною та забезпечує охорону основних, невід'ємних та абсолютних немайнових прав фізичної особи.

До прикладу, у 2017р. соціальна допомога сім'ям із дітьми відповідно до Закону України «Про державний бюджет на 2017р.» від 21 грудня 2016 р. № 1801-VIII (*надалі* – Закон № 1801-VIII від 21 грудня 2016 р.), а саме : **(а) при народженні дитини** одноразова виплата склала 10320 грн., а щомісячної виплати – 860 грн. протягом 3-х років; **(б) допомога на дітей, над якими встановлено опіку та піклування** – для дітей до 6 років: з 1 січня – 2710 грн., з 1 травня – 2852 грн., з 1 грудня – 2984грн.;

¹ Право на батьківство в рішеннях Європейського суду з прав людини: Українська Гельсінська спілка з прав людини: Аналітика. 21.05.2010. URL: <https://helsinki.org.ua/articles/pravo-na-batktivstvo-v-rishennyah-evropejskoho-sudu-z-prav-lyudyny/>

(в) допомога одиноким матерям при максимальному розміру допомоги – для дітей до 6 років: з 1 січня 2017 – 1355 грн., з 1 травня – тисяча чотириста двадцять шість грн., з 1 грудня – тисяча чотириста дев'яносто-дві гривні; для дітей від 6 до 18 років: з 1 січня 2017 – 1689 грн., з 1 травня – 1777 грн., з 1 грудня – 1860 грн.; для дітей від 18 до 23 років: з 1 січня 2017 року – 1600 грн. з 1 травня – 1684 грн., з 1 грудня – 1762 грн.; для дітей від 6 до 18 років: з 1 січня – 3368 грн.; з 1 травня – 3554 грн.; з 1 грудня – 3720 грн.; а **(г) допомога малозабезпеченим сім'ям** дорівнює різниці між рівнем забезпечення прожиткового мінімуму (гарантованим мінімумом) і середньомісячним сукупним доходом сім'ї. Де відповідно до Закону про Держбюджет на 2017 рік встановлений рівень забезпечення прожиткового мінімуму (гарантований мінімум) для призначення допомоги малозабезпеченим сім'ям в співвідношенні до прожиткового мінімуму: для працездатних осіб – 21 %, для дітей – 85%, для осіб, які втратили працездатність, та інвалідів – 100 % відповідного прожиткового мінімуму. Розмір ж державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям у 2017 році не може бути більше 75% від рівня забезпечення прожиткового мінімуму для сім'ї. Зокрема, для дітей до 6 років: з 1 січня – 1151,75 грн.; з 1 травня – 1212, 10 грн., з 1 грудня – 1268, 20 грн.; для дітей від 6 до 18 років: з 1 січня – 1435, 65 грн., з 1 травня – 1510,45грн. ; з 1 грудня – 1581 грн.¹

Прожитковий мінімум для основних соціальних і демографічних груп населення склав: дітей у віці до 6 років: з 1 січня 2017 – 1355 гривень, з 1 травня – 1426 гривень, з 1 грудня - 1492 гривні; дітей у віці від 6 до 18 років: з 1 січня 2017 – 1689 гривень, з 1 травня – 1777 гривень, з 1 грудня – 1860 гривень; тощо.²

¹ Государственная социальная помощь семьям с детьми в 2017 году. URL: http://protokol.com.ua/ru/gosudarstvennaya_sotsialnaya_pomoshch_semyam_s_detmi_v_2017_godu/

² Про Державний бюджет України на 2017 рік: Закон. URL: <https://zakon.help/law/1801-VIII>

Ситуація у 2018 році вже у відповідності до Закону України «Про Державний бюджет України на 2018р.» виявляється наступною.

Так, жінкам, які не є найманими працівниками чи підприємцями, які сплачують соціальні внески у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, допомога у зв'язку з вагітністю та пологами призначається в розмірі 25% прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Таким чином, розмір допомоги по вагітності та пологах у 2018 році: з 1 січня – 1850 грн. (126 днів); 2055 грн. (140 днів); 2789 грн. (190 днів); з 1 липня – 1933 грн. (126 днів); 2148 грн. (140 днів); 2915 грн. (190 днів); з 1 грудня – 2017 грн. (126 днів); 2240 грн. (140 днів); 3040 грн. (190 днів)¹

Допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування. Розмір такої допомоги дорівнює двом прожитковим мінімумам на дитину відповідного віку: з 1 січня – 2984 грн. (діти до 6 років); 3720 грн. (діти від 6 до 18 років); з 1 липня – 3118 грн. (діти до 6 років); 3888 грн. (діти від 6 до 18 років); з 1 грудня – 3252 грн. (діти до 6 років); 4054 грн. (діти від 6 до 18 років).

Допомога одиноким матерям. Виплачується як різниця між 100% прожиткового мінімуму на дитину відповідного віку та середньомісячним сукупним доходом сім'ї в розрахунку на одного члена сім'ї. Максимальний розмір допомоги одиноким матерям в 2018 році: з 1 січня – 1492 грн. (діти до 6 років); 1860 грн. (діти від 6 до 18 років); 1762 грн. (діти від 18 до 23 років, які навчаються); з 1 липня – 1559 грн. (діти до 6 років); 1944 грн. (діти від 6 до 18 років); 1841 грн. (діти від 18 до 23 років); з 1 грудня – 1626 грн. (діти до 6 років); 2027 грн. (діти від 6 до 18 років); 1921 грн. (діти від 18 до 23 років).

Розмір державної **соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям** дорівнює різниці між рівнем забезпечення прожиткового

1 Соціальні виплати у 2018р. URL: <https://www.buh24.com.ua/sotsialni-viplati-u-2018-r/>

мінімуму (гарантованим мінімумом) і середньомісячним сукупним доходом сім'ї.

Відповідно до Закону про Держбюджет на 2018 рік формула розрахунку рівня забезпечення прожиткового мінімуму (гарантований мінімум) для призначення допомоги малозабезпеченим сім'ям залишилася незмінною: для працездатних осіб – 21% від прожиткового мінімуму; для дітей – 85% від прожиткового мінімуму; для осіб, які втратили працездатність, та інвалідів – 100% прожиткового мінімуму.

Отже, гарантований мінімум з 1 січня 2018 року для розрахунку допомоги малозабезпеченим сім'ям: для працездатних: 370,02 грн.; для дітей до 6 років: 1268,20 грн.; для дітей від 6 до 18 років: 1581 грн.; для осіб, які втратили працездатність: 1373 грн.; з 1 липня: для працездатних: 386, 40 грн.; для дітей до 6 років: 1325,15 грн. для дітей від 6 до 18 років: 1652, 4 грн.; для непрацездатних: 1435 грн.; з 1 грудня: для працездатних: 403, 41 грн.; для дітей до 6 років: 1382, 10 грн.; для дітей від 6 до 18 років: 1722,95 грн.; для непрацездатних: 1497 грн.

Розмір державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям у 2018 році не може бути більше 75% від рівня забезпечення прожиткового мінімуму для сім'ї¹.

Щодо призначення і виплати допомог батькам у Криму, ДНР, ЛНР слід відмітити, що якщо діти народилися на територіях, віднесених до категорії тимчасово окупованих, батьки повинні знати декілька важливих моментів: (а) мами-кримчанки, які народили дитину до 2015 року, можуть оформити всі належні українським законодавством види соцвиплат. Діти, народжені після 2015 року, можуть претендувати лише на отримання допомоги від російських властей; (б) мами, тата або опікуни, які разом з дитиною покинули зону АТО, можуть оформити всі належні виплати в органі соціального захисту, розташованому за місцем їх поточного

¹ Соціальні виплати у 2018 р. URL: <https://www.buh24.com.ua/sotsialni-viplati-u-2018-r/>

проживання в Україні. Якщо малюк був народжений на окупованій території, а на нього було виписано свідоцтво з печатками ДНР або ЛНР, його батьки не можуть претендувати на виплати, так як ці документи не мають юридичної сили¹.

Відповідно до ст.1 Закону України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001р. № 2402-III (*надалі* – Закон № 2402-III від 26 квітня 2001р.) охорона дитинства – це система державних та громадських заходів, спрямованих на забезпечення повноцінного життя, всебічного виховання і розвитку дитини та захисту її прав.²

Відповідно до ст.12 Закону № 2402-III від 26 квітня 2001 р. держава надає батькам або особам, які їх замінюють, допомогу у виконанні ними своїх обов'язків щодо виховання дітей, захищає права сім'ї, сприяє розвитку системи послуг з підтримки сімей з дітьми та мережі дитячих закладів. Позбавлення батьківських прав або відібрання дитини у батьків без позбавлення їх цих прав не звільняє батьків від обов'язку утримувати дітей. Порядок і розміри відшкодування витрат на перебування дитини в прийомній сім'ї, сім'ї патронатного вихователя, дитячому будинку сімейного типу, будинку дитини, дитячому будинку, дитячому будинку-інтернаті, школі-інтернаті чи іншому закладі для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, встановлюються законодавством.

Якщо слідувати і далі приписам закону, то варто відмітити, що відповідно до ст.13 Закон № 2402-III від 26 квітня 2001 р. визначено, що з метою створення належних матеріальних умов для виховання дітей у сім'ях держава надає батькам або особам, які їх замінюють, соціальну допомогу, передбачену Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» та іншими законами України.

¹ Дитячі допомоги в Україні в 2018 році: види і розмір виплат. URL: <http://2018.pp.ua/novini-2018/2153-dityach-dopomogi-v-ukrayin-v-2018-roc-vidi-rozmr-viplat.html>

² Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2402-14>

Сім'ям з дітьми у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, надаються пільгові довгострокові кредити на придбання житла, предметів довгострокового користування та житлове будівництво.

Багатодітним сім'ям надаються такі пільги: (1) 50-відсоткова знижка плати за користування житлом (квартирна плата) в межах норм, передбачених чинним законодавством (21 кв. метр загальної площі житла на кожного члена сім'ї, який постійно проживає в жиллому приміщенні (будинку), та додатково 10,5 кв. метра на сім'ю); (2) 50-відсоткова знижка плати за користування комунальними послугами (газопостачання, електропостачання та інші послуги) та вартості скрапленого балонного газу для побутових потреб у межах норм, визначених законодавством. Площа житла, на яку надається знижка при розрахунках плати за опалення, становить 21 кв. метр опалюваної площі на кожного члена сім'ї, який постійно проживає в жиллому приміщенні (будинку), та додатково 10,5 кв. метра на сім'ю; (3) 50-відсоткова знижка вартості палива, у тому числі рідкого, в межах норм, визначених законодавством, у разі якщо відповідні будинки не мають центрального опалення; (4) позачергове встановлення квартирних телефонів. Абонентна плата за користування квартирним телефоном встановлюється у розмірі 50 відсотків від затверджених тарифів.

Пільги щодо плати за користування житлом (квартирної плати), комунальними послугами та вартості палива, передбачені пунктами 1-3 частини третьої цієї статті, надаються багатодітним сім'ям незалежно від виду житла та форми власності на нього.

Дитячим будинкам сімейного типу та прийомним сім'ям, в яких не менше року проживають відповідно троє або більше дітей, а також сім'ям (крім багатодітних сімей), в яких не менше року проживають троє і більше дітей, враховуючи тих, над якими встановлено опіку чи піклування, надаються пільги, передбачені

частиною третьою, з урахуванням умов, визначених частиною четвертою цієї статті.

Дітям з багатодітних сімей надаються у законодавчий спосіб ряд додаткових наступних пільг: **(1)** безоплатне одержання ліків за рецептами лікарів; **(2)** щорічне медичне обстеження і диспансеризація в державних та комунальних закладах охорони здоров'я із залученням необхідних спеціалістів, а також компенсація витрат на зубопротезування; **(3)** першочергове обслуговування в лікувально-профілактичних закладах, аптеках та першочергова госпіталізація; **(4)** безоплатний проїзд усіма видами міського пасажирського транспорту (крім таксі), автомобільним транспортом загального користування в сільській місцевості, а також залізничним і водним транспортом приміського сполучення та автобусами приміських і міжміських маршрутів, у тому числі внутрірайонних, внутрі- та міжобласних незалежно від відстані та місця проживання за наявності посвідчення встановленого зразка, а в разі запровадження автоматизованої системи обліку оплати проїзду – також електронного квитка, який видається на безоплатній основі; **(5)** безоплатне одержання послуг з оздоровлення та відпочинку відповідно до Закону України «Про оздоровлення та відпочинок дітей».¹

Батькам і дітям з багатодітних сімей видаються відповідні посвідчення. Зразок посвідчення, порядок виготовлення і видачі посвідчень встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Установити, що пільги, передбачені пунктами 1, 2, 3 та 4 частини третьої та пунктом 1 частини шостої цієї статті, надаються за умови, якщо розмір середньомісячного сукупного доходу сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців не перевищує

¹ Про оздоровлення та відпочинок дітей: Закон України від 04.09.2008 № 375-VI: URL: <https://zakon.help/law/375-VI/edition09.07.2017/>

величини доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.¹

Основними тенденціями удосконалення державних соціальних допомог на думку В.Л. Костюка є такі: (1)розробка концептуальних засад реформування державних соціальних допомог, виходячи із необхідності стану та динаміки розвитку суспільства та держави; (2)спрямованість на універсалізацію, адресність, доступність моделі державних соціальних допомог; (3)розробка новітнього закону про державні соціальні допомоги, у тому числі окремих їх видів; (4)посилення ефективності, дієвості та доступності механізмів реалізації, гарантування, правової охорони права на державні соціальні допомоги та її окремі види; (5)удосконалення соціально-правового статусу окремих категорій осіб, як правомочних осіб при реалізації права на державні соціальні допомоги; (6)гармонізувати розмір прожиткового мінімуму до об'єктивних сучасних потреб особи (гідного рівня життя), а також вирівняти розмір прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб до відповідного розміру для працездатних осіб; (7) забезпечити оптимальне фінансування державних соціальних допомог за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, виходячи із стратегії децентралізації влади; (8)розробити дієві механізми імплементації міжнародних та європейських соціальних стандартів з питань державних соціальних допомог; (9)посилити механізми доступності державних допомог по відношенню до окремих категорій соціально вразливих категорій осіб; (10)посилити механізми державного нагляду (контролю), громадського контролю за призначенням державних соціальних допомог².

Так, в деякому сенсі, з огляду на це, відстежуються очевидні напрямки соціальної політики у досліджуваній сфері.

¹ Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2402-14>

² Костюк В.Л. Державні соціальні допомоги: поняття, ознаки, основні види та тенденції розвитку // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2017. №1 (15). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n1/17kvltr.pdf>

Тут, доволі важливим моментом є гарантоване законодавцем право на виплату тієї чи іншої допомоги. Зокрема, ст.4 Закону №2811-ХІІ від 21 листопада 1992р. закріплюється, що покриття витрат на виплату державної допомоги сім'ям з дітьми здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України у вигляді субвенцій до місцевих бюджетів.

Втім, вже з огляду на судову практику, а саме рішення Конституційного Суду України, потребує взяття до уваги наступної тенденції.

Так, Ю. Барабаш аналізуючи рішення Рішень Конституційного Суду України щодо феномену беззахисних прав на фоні відмічає, що «...однак у 2010—2011 роках під впливом цілої низки обставин відбулась докорінна зміна у доктринальних підходах Суду з питання гарантування соціальних прав. Йдеться про два славнозвісні рішення від 26 грудня 2011 року № 20-рп/2011 та від 25 січня 2012 року № 3-рп/2012, в яких Суд чи не вперше віддав перевагу принципу «фінансової безпеки» (точніше, «збалансованості державного бюджету») на противагу неможливості перегляду системи гарантій соціальних прав, заперечивши в останніх (прав) характер абсолютних. Тому на думку вченого, ми маємо на сьогодні ту ситуацію, коли Конституційне судочинство віддало питання соціальної політики майже на стовідсотковий відкуп дискреції органів політичних властей. Натомість суб'єкти конституційних подань, якими в основному виступають представники опозиційних політичних сил у парламенті, не перестають пробувати «на міцність» вироблену Судом доктрину віднесення соціальних законів до так званих «політичних питань». При цьому, допускаючи, як на мене, декілька принципових помилок, виправлення яких, можливо, допомогло продемонструвати в Суді інший бік справи і, що теж може мати

місце, поступово відкорегувати позицію єдиного органу конституційної юрисдикції¹.

Зрештою Ю. Барабаш приходять до висновку у тому, що право на соціальний захист, повинно здійснюватися в контексті оцінки його системних зв'язків із іншими конституційними правами, передовсім такого права, як право власності. Неодноразово європейські конституційні судді визнавали за пенсіонерами, соціальні виплати яким держава намагається обмежити, право власності на відповідні суми. В цьому контексті абсолютно незрозумілими (якщо не сказати іншими словами) є дії урядової команди із встановлення оподаткування пенсій².

Натомість, незважаючи на це, виникають деякі проблеми, які стосуються моменту виникнення інституту таємниці усиновлення, механізм регулювання якого прямо перешкоджає. А по суті блокує момент надання допомоги сім'ям з дітьми, робить недосконалим інститут материнства та батьківства.

До прикладу, слід погодитись із думкою адвоката та науковця О. Простибоженка у тому, що спостерігається цікава тенденція як «...зараз має місце в Україні. З однієї сторони, постійно зростає

¹ Барабаш Ю. Беззахисні права чи необґрунтовані сподівання? Роздуми правника з приводу конституційних засобів захисту соціальних прав // Голос України від 05.05.2016. URL: <http://www.golos.com.ua/article/268300>; Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями 49 народних депутатів, 53 народних депутатів України і 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» від 26.12.2011 №20-рп/2011. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v020p710-11>; Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням правління Пенсійного фонду України щодо офіційного тлумачення положень статті 1, частин першої, другої, третьої статті 95, частини другої статті 96, пунктів 2, 3, 6 статті 116, частини другої статті 124, частини першої статті 129 Конституції України, пункту 5 частини першої статті 4 Бюджетного кодексу України, пункту 2 частини першої статті 9 Кодексу адміністративного судочинства України в системному зв'язку з окремими положеннями Конституції України від 25.01.2012 № 3-рп/2012. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-12>

² Барабаш Ю. Беззахисні права чи необґрунтовані сподівання? Роздуми правника з приводу конституційних засобів захисту соціальних прав // Голос України від 05.05.2016. URL: <http://www.golos.com.ua/article/268300>

кількість усиновлень. І це при тому, що усиновлювачам виплачується державна допомога як при народженні дитини (в подальшому виплати відсутні). З іншої сторони, зростає кількість дітей, яких батьки здають в інтернатні заклади через брак можливостей для утримання. Це є ознакою поглиблення економічної нерівності між нашими громадянами.

Ще одна тенденція стосується зростання кількості дітей, які перебувають під опікою чи у прийомних сім'ях. І це також значною мірою обумовлено фінансовим питанням, оскільки на таких дітей щомісяця сплачується державна допомога.

Знаючи це, Міністр соціальної політики запропонував виплачувати допомогу також і усиновлювачам. Залишаючи поза рамками питання дотримання таємниці усиновлення при здійсненні таких виплат, постає питання чи змінить це тенденції? І якщо змінить, то наскільки?

Мені здається, що якщо виплати будуть однаковими, то зміна тенденцій буде незначною. Якщо ж при усиновленні допомога буде вищою, тоді вочевидь і зросте кількість усиновлень. Але чи буде в цьому разі усиновлювач діяти добросовісно? Мені імпонує точка зору, що така виплата має бути нижчою і виконувати функцію певної підтримки. Тоді ми дійсно будемо впевнені у добросовісності особи.

В будь-якому разі, якщо така допомога буде запроваджена, то ми станемо свідками цікавого експерименту стосовно моральних якостей наших громадян ...»¹

Отже, виходячи із вище викладеного, можливо вказати на те, що інститут материнства, батьківства та дитинства тісно пов'язаний із сімейним правом, а тому потребує врахування основних концепцій забезпечення та збереження сім'ї. Роль держави в соціальній сфері повинна фокусуватись на забезпеченні його

¹ Простибоженко О. Про тенденції усиновлення дітей в Україні: програма «На часі» на телеканалі ТРК «Київ» від 25.01.2018. URL: <http://www.familylawstudies.org.ua/>

підтримкою з огляду на ЄС стандарти саме сімейно-правової політики. Політика соціальна, власне із забезпеченням сімей допомогою є додатковим та одночасно обов'язковим інститутом, який реалізація якого повинна бути націлена на інститут збереження материнства та батьківства, як і гарантування належних умов для дитинства (в широкому розумінні). Види допомог на сьогодні не стільки потребують законодавчого розширення скільки потребують суттєвого наближення до стандартів по механізму забезпечення та підвищення рівня виплат на утримання.

Зрештою, забезпечення соціально-правової політики допомогою сімей з дітьми в умовах адаптації інституту материнства, батьківства та дитинства допомогою ЄС стандартів обумовлюється складовою національної безпеки. Це надає можливість вести мову про потребу забезпечення соціальної безпеки як особливого режиму на відповідному рівні. В той же час, попри економіко-правові ризики що наявні в державі в силу передбачених виплат, слід забезпечити соціальні стандарти материнства та дитинства в силу того, що саме сім'я, як основний осередок суспільства, чи материнство та батьківство є саме тими елементами правового режиму, який має тісний зв'язок із дотриманням правопорядку у правовий, демократичний спосіб. Адже спрацьовує не стільки державний примус, а правовий, як заохочення до стабільності системи.

3.7. Формування нових моделей захисту соціальних прав

Утвердження, захист прав і свобод людини і громадянина є обов'язком держави. Конституцією України закріплено перелік основних соціальних прав людини, захист яких є особливо актуальним сьогодні в силу соціально-економічного становища нашої держави.

Оскільки одними з найголовніших принципів розгляду та вирішення спорів щодо захисту соціальних прав є швидкість,

оперативність вирішення, доступність, рівність сторін при розгляді спору, то важливим в цьому аспекті є існування ефективних моделей захисту таких прав. Можна констатувати, що наявні на сьогодні механізми захисту не в повній мірі відповідають викликам сьогодення. А тому формування нових моделей захисту соціальних прав є одним із пріоритетних напрямів соціальної політики держави.

Характерною особливістю сучасної моделі захисту соціальних прав є розширення видового різноманіття та посилення ролі альтернативних способів вирішення спорів. Альтернативні способи вирішення конфліктів покликані зменшити навантаження на суддів, зекономити час сторін та сприяти оперативному, об'єктивному, компетентному вирішенню спорів на засадах примирення сторін конфлікту.

Захист соціальних прав визначається як конкретна діяльність по забезпеченню дотримання проголошених та гарантованих прав¹. Водночас його не слід плутати із соціальним захистом, що є більш вузьким поняттям, оскільки захист соціальних прав передбачає відновлення прав особи, акцентує увагу на участі індивіда в цьому процесі. Соціальний же захист є системою економічних, правових та організаційних заходів держави із забезпечення соціальних прав людини, а отже передбачає скоріше відповідальність держави².

Сучасна модель захисту соціальних прав передбачає низку способів відновлення порушеного права, включаючи позасудові та судовий. Одним із нових позасудових способів вирішення спорів пов'язаних із захистом прав у соціальній сфері, є медіація. Під цим поняттям розуміють альтернативний (позасудовий) метод вирішення спорів, за допомогою якого дві або більше сторони спору намагаються в рамках структурованого процесу, самостійно,

¹ Вавженчук С.Я. Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав в чинному законодавстві. *Форум права*. 2010. №1. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10vcjvhz.pdf>

² Бик Т. Поняття і правові засади захисту соціальних прав людини в Україні. *Юридична Україна*. 2010. №1. С.16.

на добровільній основі досягти згоди для вирішення їх спору за допомогою медіатора. Таке визначення закріплювалося у законопроекті «Про медіацію», який 1 листопада 2016 року було прийнято у першому читанні за основу. Проект визначає правові основи надання послуг медіації на професійній основі. Перевагою такого способу вирішення конфлікту є можливість знайти власне компромісне вирішення проблеми, яке задовольнить інтереси обох сторін. В сфері трудових правовідносин медіація є способом вирішення скоріше колективних спорів, оскільки останні вважаються конфліктами інтересів. Вирішення ж індивідуальних трудових спорів, які вважаються спорами про права, може бути малоефективним у силу неможливості забезпечення збалансованих переговорів та рівності між роботодавцем і працівником, які є сторонами спору. Хоча сьогодні в доктрині трудового права поширеною є думка щодо «медіабельності» індивідуальних трудових спорів. Спільним для вирішення обох видів трудових спорів є спрямованість на завчасне врегулювання розбіжностей між найманими працівниками і роботодавцем, запобігання виникненню спору шляхом безпосередніх переговорів, узгоджувальних зустрічей, примирних процедур та інших примирних форм урегулювання конфлікту. Націленість сторін та учасників процесу вирішення спору на примирення, що досягається сторонами самостійно або за участю третьої сторони, є пріоритетною.¹ Аналізуючи міжнародний досвід, приходимо до висновку, що в багатьох країнах, зокрема в Канаді, процедура примирення встановлена в якості обов'язкової до вжиття інших заходів захисту прав в трудовій сфері. Сьогодні відповідно до п.6 ч.3 ст. 175 Цивільного процесуального кодексу (далі – ЦПК) позовна заява повинна містити відомості про вжиття заходів досудового врегулювання спору, якщо такі проводилися, в тому числі, якщо законом визначений обов'язковий досудовий порядок

¹ Примирення суб'єктів трудових відносин пріоритетна форма вирішення трудового спору. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2015. Вип.30. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dbms_2015_30_9

урегулювання спору. Можливим у цьому випадку є закріплення обов'язку звернення до медіатора з метою досудового врегулювання певних категорій трудових спорів. Тобто прогресивною новелою може стати використання досудових медіаційних процедур як обов'язкової умови подання позовної заяви з подачею відповідного доказу звернення до медіатора. В цьому випадку потребуватимуть врегулювання строки застосування медіації. Вважається, що однією з основних перепон на шляху поширення застосування медіації для вирішення спорів, є недосконале врегулювання в законодавстві питання про призупинення строків позовної давності при зверненні учасників трудового конфлікту до процедури медіації. Науковці пропонують забезпечити зупинення протікання строків для подачі позовної заяви на період звернення сторін до незалежного посередника¹.

Медіація має свої переваги порівняно з вирішенням справи у судовому порядку. В першу чергу, вона дозволяє сторонам не просто вирішити спір, а врегулювати конфлікт, створити нові можливості для взаємовідносин в майбутньому, не припиняючи їх, як це часто буває при вирішенні справи у суді. Прийняття компромісного рішення самими сторонами сприяє його виконанню. Медіація є добровільною, а тому існує можливість для сторін у будь-який момент зупинити переговори, дозволяє зекономити час та ресурси. Медіація є більш швидким процесом, оскільки відсутні процесуальні рамки, недотримання яких перешкоджає продовженню процесу. Крім того, вся процедура є конфіденційною і не підлягає розголосу, на відміну від судового процесу. Ще одною перевагою є відсутність необхідності обов'язкового юридичного представництва, тобто залучення адвоката чи іншого фахівця в галузі права. Проте медіація може бути ефективною не у всіх видах

¹ Смирнова О.С. Процедура медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров как способ реализации права на защиту работников своих трудовых прав. *Проблемы в российском законодательстве. Юридический журнал*. 2012. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/protsedura-mediatsii-pri-razreshenii-individualnyh-trudovyh-sporov-kak-sposob-realizatsii-prava-na-zaschitu-rabotnikom-svoih-trudovyh>

трудових спорів. Так, науковці у Франції виявили основні типи конфліктів у сфері праці, в регулюванні яких медіація буде ефективною. Це, по-перше, ситуації, коли обидві сторони, тобто працівник та роботодавець, мають намір продовжувати взаємовідносини, а по-друге, коли між працівником та роботодавцем склалися міцні особисті відносини¹.

Процес вирішення трудових спорів зазвичай є спрощеним. Він націлений на використання примирних процедур до звернення за розглядом справи до суду. Відповідно до Закону України від 03.03.1998 № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори розглядаються примирною комісією, що є органом, призначеним для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін, а також трудовим арбітражем, який являється органом, що складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Законом передбачено заборону ухилення сторін колективного трудового спору від участі в примирній процедурі. Таке положення свідчить про спрямованість соціальної політики держави на врегулювання конфліктів у сфері соціальних прав шляхом застосування в першу чергу примирних процедур. Метою примирення є відновлення соціального миру, заснованого на сприятливому психологічному кліматі, високому рівні правосвідомості як умови сталих соціально-трудова відносин.

Істотною проблемою є низька правова регламентація вирішення індивідуальних трудових спорів. За чинним законодавством індивідуальні трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах. Відповідно до ст.224 КЗпП трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспівкової організації,

¹ Филипова И.А. Приминения медиации в трудовом праве: опыт Франции. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*. 2016. №2. С.17

що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. КЗпП не передбачено порядок вирішення індивідуальних трудових спорів за допомогою застосування примирних процедур, що є значним недоліком у регулюванні спорів цього виду. У багатьох державах законодавством встановлено необхідність створення на підприємствах, в установах та організаціях спеціальних примирних органів з вирішення індивідуальних трудових спорів, чим забезпечується оперативність, доступність та швидкість розгляду конфлікту. Зарубіжний досвід свідчить про поширення практики створення «внутрішніх» служб медіації. Такі «штатні» медіатори дозволяють врегулювати конфлікт на початкових стадіях¹.

Примирні процедури визнаються у багатьох міжнародно-правових актах самостійним особливим способом вирішення трудових спорів. А тому прогалиною сучасного українського законодавства є низька урегульованість цього питання, особливо з приводу індивідуальних трудових спорів. Вирішенням цього питання може стати прийняття Трудового кодексу, в якому окремим розділом буде розділ «Примирні процедури», який стосуватиметься як колективних, так і індивідуальних трудових спорів².

Мають бути чітко визначені принципи, на яких ґрунтуватиметься діяльність медіатора. До таких принципів можна віднести його нейтральність, безсторонність, об'єктивність, незалежність, забезпечення рівності сторін конфлікту, професіоналізм та компетентність, тощо. Основним завданням незалежного посередника при вирішенні спору повинна бути

¹ Здрок О.Н. Применение медиации при урегулировании трудовых споров. *Теоретические и прикладные аспекты современной юридической науки*: Сб. материалов междунар. науч.- практ. конф. (Минск, 11 дек. 2015 г.) . Мн. 2015. С.119-121.

² Дейнека В. М. Примирні процедури з вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми політики*. 2014. Вип. 53. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/appol_2014_53_43

націленість на виявлення істинних інтересів сторін. Для медіатора клієнтами є по суті обидві сторони, а отже він зацікавлений вирішити конфлікт таким чином, щоб задовольнити інтереси всіх.

Крім медіації як способу досудового врегулювання спорів, сьогодні існує **інститут судової медіації**, що стало прогресивним надбанням нового ЦПК. Судова медіація являється самостійним видом медіації, інтегрованим в судову систему. Вона застосовується вже після відкриття судового провадження у справі. З метою усунення протиріч науковці пропонують виділяти такі види медіації:

- позасудова – застосовується у випадку, коли сторони самостійно на основі взаємної згоди про застосування процедури медіації звертаються для врегулювання спору за участю посередника без наміру звернення до суду;

- обов'язкова досудова – застосовується у випадку, коли законодавством передбачений обов'язок звернення до медіатора у певних категоріях справ, або ж коли таке проведення медіації проводиться на основі взаємної згоди сторін при наявності в документі, укладеному у письмовій формі, умови врегулювання спору за сприяння медіатора;

- судова – застосовуються у випадку, коли сторони мають право на будь-якій стадії судового процесу звернутися до процедури медіації, а на суд покладається обов'язок роз'яснити сторонам таке право.

Процедура медіації може бути затребувана і при виконанні рішення суду, яке вже вступило в законну силу, оскільки грамотне роз'яснення процедури виконання рішення суду, надання можливості сторонам спору самим домовитися про порядок його виконання позитивно впливає не тільки на саме виконання, а й на вирішення конфліктної ситуації.¹

¹ Смирнова О.С. Процедура медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров как способ реализации права на защиту работников своих трудовых прав. *Проблемы в российском законодательстве. Юридический журнал*. 2012. №3. URL:

З метою поширення застосування процедури медіації, зокрема у трудових спорах, пропонуються такі способи доведення інформації про проведення цієї процедури:

1) **Медіаційне застереження.** У цьому випадку вже в трудовому договорі вказується, що всі суперечки, зумовлені трудовими відносинами, будуть урегульовуватись за допомогою медіації. Даний спосіб використовується тоді, коли трудовий конфлікт ще не виник, але сторони домовляються про процедуру врегулювання конфлікту на той випадок, якщо він виникне. У проекті Закону України «Про медіацію» зазначається про те, що сторони мають право домовитись про включення письмового медіаційного застереження в договір, згідно з яким вони погоджуються передати на медіацію всі або певні спори, які можуть виникнути між ними в зв'язку з будь-якими конкретними правовідносинами, незалежно від того, чи мають вони договірний характер чи ні. При цьому наявність такого застереження в договорі не є перешкодою для звернення в суд або третейський суд.

2) **Окрема угода про застосування процедури медіації,** яка укладається між роботодавцем і працівником. Така угода може також укладатися шляхом оформлення відповідної додаткової угоди до трудового договору.

3) **Локальний акт про застосування процедури медіації.** Таким локальним актом може бути, наприклад, положення про врегулювання трудових конфліктів за участю посередника (медіатора). У локальному акті доцільно вказати посадову особу, яка буде займатися організаційними питаннями. Доцільно довести зміст локального акта до відома персоналу, а також зробити на нього посилання в трудовому договорі з працівником¹.

<https://cyberleninka.ru/article/n/protsedura-mediatsii-pri-razreshenii-individualnyh-trudovyh-sporov-kak-sposob-realizatsii-prava-na-zaschitu-rabotnikom-svoih-trudovyh>

¹ Енютина, Г. Медіація в трудових спорах: третій не лишній. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/mediaciya-v-trudovyh-sporah-tretiy-ne-lishniy>

Проект Закону України «Про медіацію» 2015 року досить поверхнево регулює порядок її проведення, статус медіатора та права сторін спору. Науковці наголошують на тому, що Україна не повинна переймати якусь певну модель медіації, котра існує в зарубіжних країнах. Потрібно, проаналізувавши успіхи та невдачі різних моделей, виробити свою форму медіації, котра відповідатиме суспільним відносинам, що існують саме в Україні. Саме тому були прийняті Рекомендація № R (98) 1 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в сімейних справах та Рекомендації Rec (2002) 10 щодо медіації в цивільних справах¹. Враховуючи зазначене, приходимо до висновку, що проект потребує подальшого вдосконалення та деталізації.

Інститут «врегулювання спору за участю судді» є ще однією формою альтернативного способу вирішення спору, який застосовується сторонами, у справі в якій вже відкрито судове провадження. Сучасне законодавство європейських держав допускає можливість об'єднання традиційного правосуддя і процедур альтернативного врегулювання спорів. Одним із прикладів такого об'єднання є судова медіація, що здійснюється за участю судді. Слід відрізнити врегулювання спору за участю судді та укладення сторонами мирової угоди, оскільки у першому випадку передбачається досягнення між сторонами заснованої на їхніх інтересах угоди щодо спору за участю кваліфікованого посередника (судді), тоді як мирова угода укладається сторонами без сторонньої допомоги. Підкреслюється важливість такої медіації у спорах, які чутливі для збереження стосунків у майбутньому і несуть ризики «репутаційних втрат» (наприклад, трудові, сімейні та корпоративні спори).

Запровадження такого інституту наділило суддю окрім функції здійснення правосуддя, тобто вирішення спору по суті відповідно до традиційного підходу, функцією врегулювання конфлікту. Під

¹ Белінська О. Медіація альтернативне вирішення спорів. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. №1 (5). URL: http://vru.gov.ua/Docs/visnik05_12.pdf

час розгляду позову, що надійшов до судді, за попередньої бесіди зі сторонами суддя не просто оцінює обґрунтованість позовних вимог чи заперечень з точки зору чинного законодавства, але насамперед визначає процедуру, яка найбільше сприятиме вирішенню такого спору. Саме тому під час підготовчого провадження суддя аналізує можливість застосування альтернативних способів вирішення спору. Однією з таких можливих процедур може бути судова медіація, іншою – спрощена процедура вирішення спорів. Науковці виокремлюють такі переваги інституту «врегулювання спору за участю судді», як:

- доступність для сторін;
- відсутність додаткових грошових витрат для проведення цієї процедури;
- відсутність ризиків, пов'язаних зі строками позовної давності, у зв'язку з тим, що процедура проводиться після подання позову до суду;
- існування додаткових стимулів у вигляді повернення 50% судового збору у випадку врегулювання спору.

Водночас дискусійним є питання застосування цієї процедури суддею-доповідачем у провадженні якого знаходиться справа. Оскільки з одного боку, такий суддя є безпосередньо зацікавленим у врегулюванні спору, адже це є можливістю зекономити час та поліпшити якісні показники своєї роботи. З іншого боку, у зв'язку із навантаженням на суддів не виключається ризик того, що мало хто з суддів зможе без шкоди для своїх професійних обов'язків якісно виконувати покладену на них роль посередника в процесі врегулювання спору. Крім цього недоліком може стати невідповідність суддів проводити роботу, направлену на врегулювання спору. Спірним у запровадженому інституті є також питання строків проведення цієї процедури, оскільки судді є обмеженими у часі під час врегулювання спору, а тому не зможуть ефективно виконати свою роль медіатора та з'ясувати справжні інтереси сторін для досягнення примирення. Ще одним недоліком

цього інституту може стати зловживання процедурою стороною (сторонами) з метою заміни судді в разі відсутності підстав для його відводу¹.

Однією з новацій у процесі внесення змін до процесуального законодавства стало запровадження розгляду справ *у порядку спрощеного позовного провадження*. Таке нововведення являється ще одним способом вирішення спору у сфері соціальних прав. Тенденція до спрощення судового провадження відобразилася на міжнародному рівні в Регламенті Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу 861/2007 від 11 липня 2007 року про заснування європейської процедури врегулювання спорів з невеликою сумою. Метою запровадження такого порядку була необхідність сприяння динамічності процесу, забезпечення широкого доступу до судового захисту прав та інтересів із справ, які найчастіше виникають у повсякденному житті, пошук таких форм судового захисту, які будуть найбільш ефективними з економічної точки зору². Відповідно до даного міжнародно-правового акту така процедура розгляду справ призначена для спрощення, прискорення та зменшення витрат на судове провадження. Розгляд справ у порядку спрощеного провадження передбачено й іншими європейськими стандартами. Зокрема в Рекомендаціях R (81) 7 Комітету міністрів державам-членам щодо шляхів полегшення доступу до правосуддя наголошується на тому, що для спорів за позовними вимогам на незначну суму має бути встановлена процедура, що дозволяє сторонам звернутися до суду, не несучи витрат, неспівмірних з грошовою сумою, що є предметом спору. Про доцільність визначення правил, що прискорюють вирішення спору у випадках, пов'язаних з позовами на невеликі

¹ Противень С. Примирення сторін vs вирішення справи. Нова роль суду у вирішенні конфліктів. URL: https://sk.ua/wp-content/uploads/sk_files/primirennya_storin_vs_virishennya_spravi.pdf

² Крымский Д.И. Упрощенные производства в гражданском процессе зарубежных стран. *Материалы докладов XVI Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов»*. М., 2009. URL: http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2009/30_3.pdf

суми, зазначається і в Рекомендаціях R (84) 5 щодо принципів цивільного судочинства, спрямованих на вдосконалення судової системи.

Відповідно до ч. 1 ст. 274 ЦПК у порядку спрощеного провадження розглядаються малозначні справи та справи, що виникають з трудових відносин. Малозначними відповідно до ст. 19 ЦПК визнаються справи, у яких ціна позову не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, а також справи незначної складності, визнані судом малозначними, крім справ, які підлягають розгляду лише за правилами загального позовного провадження, та справ, ціна позову в яких перевищує п'ятсот розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Фактично, вирішення питання про розгляд справи у порядку спрощеного провадження є дискреційним повноваженням суду, оскільки він може розглянути будь-яку категорію справ у такому порядку, за виключенням справ, передбачених ч.4 ст.274 ЦПК. Дискусійним у цьому випадку є визначення поняття «малозначні справи», оскільки воно відсутнє у чинному законодавстві. Цей термін є правовою категорією, а отже повинен застосовуватися на основі правових критеріїв, відповідно до яких такий чинник як малозначність повинен бути оцінений об'єктивно. При вирішенні питання про можливість розгляду справи у порядку спрощеного провадження, суд враховує: ціну позову, значення справи для сторін; обраний позивачем спосіб захисту; категорію та складність справи; обсяг та характер доказів у справі, в тому числі чи потрібно у справі призначити експертизу, викликати свідків тощо; кількість учасників справи; чи становить розгляд справи значний суспільний інтерес; думку сторін щодо можливості розгляду справи за правилами спрощеного позовного провадження. Із правильним застосуванням такої правової категорії як малозначні справи доведеться визначатися одразу й Верховному Суду, оскільки відповідно до ч.3 ст.389 нового ЦПК України касаційному оскарженню не підлягають судові рішення у малозначних справах,

крім випадків, передбачених ЦПК. Тому, на думку А. Лесько, вирішуючи питання, чи належить справа до категорії малозначних, суд у кожному конкретному випадку на підставі досліджених судом конкретних обставин у справі має оцінити наявність критеріїв, з яких слід виходити, та вирішити це питання відповідно до принципу верховенства права¹. За позицією Л. Майстренко, є справи, які визнаються малозначними в силу закону і тоді визнавати її такою судом немає необхідності. Але водночас існують справи, які прямо не визначені в законі як малозначні, але й не заборонені для розгляду в порядку спрощеного позовного провадження та мають певні ознаки малозначності. Кожна така справа оцінюється суддею з точки зору можливості визнання її малозначною з огляду на її особливості, складність, значимість. Л. Майстренко також зазначає, що не слід ототожнювати малозначні справи та інші справи, що розглядаються в порядку спрощеного провадження, оскільки не всі справи, які віднесені до останніх, є малозначними. Різниця є важливою в силу двох аспектів. По-перше, визнання справи малозначною дозволяє здійснювати представництво у суді особі, яка не є адвокатом. Представництво ж у суді у справі, яка розглядається в порядку спрощеного провадження, але не є малозначною, здійснюється виключно адвокатом. По-друге, судові рішення у справах, що розглянуті у порядку спрощеного провадження, які не є малозначними, підлягають касаційному оскарженню, тоді як можливості касаційного оскарження рішення у малозначних справах не передбачено, за виключенням певних підстав, передбачених в ЦПК².

Особливостями спрощеного позовного провадження є: скорочені строки подання заяв по суті справи; відсутність

¹ Лесько А. Малозначність справ цивільної юрисдикції як критерій для їх розгляду у спрощеному позовному провадженні та відмови у відкритті касаційного провадження. URL: http://www.vru.gov.ua/mass_media/998

² Майстренко Л. Спрощене позовне провадження в цивільному процесі: чи все так просто? URL: <http://lawcentre.org.ua/sproschene-pozovne-provadhennya-v-tsyvilnomu-protsesi-chy-vse-tak-prosto/>

проведення підготовчого засідання; розгляд справи без повідомлення сторін за наявними матеріалами – суд досліджує докази та письмові пояснення, викладені в заявах по суті справи; за клопотанням сторони справа розглядається у судовому засіданні з викликом сторін, однак суд може відмовити у цьому за наявності одночасно двох умов: предметом позову є стягнення грошової суми у розмірі, який не перевищує 100 прожиткових мінімумів, та характер правовідносин і предмет доказування не вимагають проведення судового засідання з викликом сторін; судові дебати не проводяться.

Спрощений порядок розгляду справ має низку переваг. Зокрема, він забезпечить швидкість розгляду справ, процесуальну економію та зменшення навантаження на суди. Найголовнішою перевагою такого виду провадження для захисту соціальних прав є здешевлення процесу розгляду справи, у тому числі зменшення витрат на правову допомогу. Запровадження такого інституту є важливою гарантією дотримання принципу доступності правосуддя. Як зазначається в ЦПК основною метою запровадження такого порядку вирішення спорів є швидке вирішення справи. А тому, на думку науковців, саме запровадженням спрощеного позовного провадження законодавець створив рівні умови для захисту своїх прав та законних інтересів, доступу до правосуддя та збалансував інтереси кожної зі сторін трудового договору – як працівника, так і роботодавця.

Крім того, в аспекті розгляду трудових спорів у новому ЦПК зазнали змін положення щодо строків їх вирішення. За попередньою редакцією ЦПК відповідно до ст. 157 справи щодо поновлення на роботі розглядалися протягом одного місяця. За новою ж редакцією справи у порядку спрощеного провадження, а отже трудові спори, розглядаються відповідно до ст. 257 протягом розумного строку, але не більше шістдесяти днів з дня відкриття провадження у справі. Відповідно до попередньої редакції ЦПК розгляд справи за клопотанням сторони можна було продовжити на

строк до п'ятнадцяти днів, тоді як за ЦПК в редакції 2017 року така можливість не передбачена, що є скоріше плюсом, оскільки це дозволить уникнути необґрунтованого затягування розгляду справи. Новелою є також можливість особи, яка досягла вісімнадцяти років та має повну процесуальну дієздатність, бути представником у справах, що віднесені до категорії малозначних, до яких і належать трудові спори. Це дозволить працівникам звертатись за наданням правової допомоги не лише до адвокатів, а й до будь-яких фахівців у галузі права, що сприятиме зниженню витрат працівника на оплату послуг представництва інтересів в суді, окрім того представництво інтересів роботодавця у трудовому спорі з працівником зможе здійснювати штатний юрист¹.

Водночас спрощений порядок розгляду спорів містить і низку проблем. Про проблему визначення поняття «малозначності» справ вже зазначалося раніше. Це призведе до суб'єктивізму у процесі визначення, яку справу можна віднести до такої категорії. Дискусійним є також те, що ЦПК не дає повного переліку підстав для переходу від спрощеного позовного провадження до загального. Науковці зазначають, що спрощена процедура розгляду справ не повинна перетворитися в суто письмове провадження, а тому повинна передбачати можливість за наявності відповідної потреби проведення усного судового засідання.

Ще одним порівняно новим способом захисту соціальних прав людини є **конституційна скарга**. Право на її подання закріплено в ст.151-1 Конституції України. Конституційна скарга відповідно до ст.50 Закону України «Про Конституційний Суд України» від 13.07.2017 № 2136-VIII є однією з форм звернення до даного суду. Зазначений закон регулює порядок подання та механізм розгляду скарги. Відповідно до ст. 55 скарга визначається як подане до суду письмове клопотання щодо перевірки на відповідність

¹ Самокиш В.П. Особливості розгляду трудових спорів за новим цивільним процесуальним кодексом. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. Випуск 6. Том 1. URL: http://www.lj.kherson.ua/2017/pravo06/part_1/34.pdf

Конституції України (конституційність) закону України (його окремих положень), що застосований в остаточному судовому рішенні у справі суб'єкта права на конституційну скаргу. Таку скаргу може подати будь-яка особа, якщо в неї є достатні підстави вважати, що закон, який був застосований в її справі в остаточному судовому рішенні, суперечить Конституції України. Правники зазначають, що на сьогодні переважна більшість конституційних скарг присвячена двом проблемам: відстоюванню громадянами своїх соціальних прав та доступу до правосуддя. Слід зазначити, що інститут конституційної скарги є важливим кроком на шляху до зміцнення демократії, створення правової держави та громадянського суспільства. Це є не лише способом захисту основних прав людини й громадянина, а й являється засобом контролю за публічною владою та рішеннями, які приймають посадовці.

Конституційне судочинство надає особі, чії права порушені, такі засоби правового захисту, які не доступні їй в рамках інших видів судочинства. Модель конституційної скарги означає сукупність правових норм, які встановлюють: 1) предмет скарги; 2) суб'єкта, уповноваженого подавати скаргу; 3) орган, до компетенції якого входить розгляд відповідних скарг. В Україні запроваджена модель конституційної скарги є неповною нормативною конституційною скаргою, котра пов'язана з розглядом конкретної справи. Адже відповідно до неї оскарженню підлягає лише один вид нормативно-правового акту - закон, при цьому лише той, який був застосований при судовому розгляді. Така часткова модель передбачає право особи на звернення до Конституційного Суду зі скаргою на порушення конституційних прав чи інтересів людини та громадянина. Таким чином оспоруються лише нормативно-правові акти. Фактично ж виникає ситуація, коли права особи порушуються не самим законом, а практикою застосування цілком логічних та адекватних з юридичної точки зору правових норм. В такому випадку особа, чії

права порушені, стикається з серйозними перешкодами на шляху звернення з конституційною скаргою. У зв'язку з цим актуальним постає питання розширення предмета конституційної скарги до актів правозастосування.

На думку представників Венеціанської комісії конституційне провадження з розгляду конституційних скарг, як правило, складається з кількох фільтрів, які допомагають уникнути перевантаження суду. Першою вимогою є часове обмеження для оскарження. Проте, як відзначає Комісія, такі строки повинні бути розумними для уможливлення належної підготовки скарги з боку особи чи для забезпечення достатнього часу для адвоката, щоб бути належно проінструктованим. По-друге, якщо обов'язковою у конституційному провадженні є участь адвоката, особам, які перебувають у скрутному матеріальному становищі, юридична допомога має надаватись безкоштовно, а відмова у такому разі у фінансовій підтримці чи безкоштовній юридичній допомозі буде розцінюватися як відмова в ефективному доступі до конституційного правосуддя. По-третє, Венеційська комісія рекомендує, враховувати фінансове становище особи, яка звертається з конституційною скаргою, під час визначення судових витрат, щоб вони не були надмірними і використовувалися тільки для недопущення зловживань¹. Однією з перешкод для громадян у застосуванні конституційної скарги є необхідність обґрунтування тверджень щодо неконституційності закону України, оскільки це є однією з основних умов прийняття скарги до розгляду. На практиці саме необґрунтованість скарги є підставою для відмови у розгляді та стоїть на заваді у реалізації особами права на конституційну скаргу. Закон України «Про Конституційний Суд України» не містить критеріїв, за якими скарга вважатиметься обґрунтованою. Прогресивною є практика європейських країн, зокрема Німеччини, в якій законом передбачаються чіткі вимоги обґрунтованості, за

¹ Юрійчук І. Конституційна скарга та особливості реалізації права на правову допомогу в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. №7. С.158

яких конституційна скарга визнається прийнятною. Тому пропонується визначити мінімальні критерії обґрунтованості скарги: шкода має бути завдана конституційному праву, вона повинна бути особистою (захист своїх права, а не прав інших осіб), реальною, а не передбачуваною або можливою та безпосередньою (шкода має походити саме від оскаржуваного закону)¹.

Отже, аналізуючи нові моделі захисту соціальних прав людини, приходимо до висновку, що у процесі інтеграції України в європейську спільноту, створення правової держави та громадянського суспільства, набувають популярності процедури, які застосовуються у позасудовому порядку, тобто альтернативні способи вирішення спорів. Це свідчить про тенденцію до вибору громадянами більш швидких, компромісних способів, які на сьогодні є ефективнішими а ніж судовий порядок вирішення конфліктів.

Сучасним завданням нашої держави має бути покращення законодавчої регламентації існуючих та створення нових моделей захисту соціальних прав. Крім того, у випадку розгляду справи у судовому порядку діяльність суддів протягом всього провадження повинна бути спрямована на спонукання сторін у спорі, що виник у зв'язку із порушенням соціального права, до застосування примирних процедур, досягнення компромісу, врегулювання спору шляхом укладення мирової угоди. Розгляду справи у суді в певних випадках обов'язково має передувати процес примирення сторін. Повинна бути закріплена можливість вжиття альтернативних засобів вирішення спору, примирних процедур на будь-якій стадії вирішення спору. Основним напрямком вдосконалення способів захисту соціальних прав має бути втілення передових тенденцій розвитку процесуального законодавства європейських країн.

¹ Остапенко В.В. Конституційна скарга у механізмі захисту прав і свобод людини і громадянина. *Форум права*. 2016. №4. URL: file:///C:/Users/inna/Downloads/FP_index.htm_2016_4_40.pdf

Однозначно позитивною тенденцією є запровадження інституту конституційної скарги, спрощеного позовного провадження, врегулювання спору за участі судді, медіації тощо. Проте всі вони мають низку недоліків і потребують детальнішої регламентації на законодавчому рівні та вироблення усталеної практики їх застосування. Це і має бути в умовах сучасності основним завданням законодавців та суддів у сфері захисту соціальних прав.

3.8. Забезпечення соціальної безпеки в цивільному судочинстві

Захист соціальних прав важко уявити без реалізації судової форми захисту, адже саме через таку форму, держава забезпечує реалізацію охорони прав, свобод та інтересів у найбільш ефективний порядок, а саме – судовий. Забезпечення соціальної безпеки через форму судового захисту, не є виключенням, адже основною соціальною функцією держави, яка регламентована ст.3 Конституції України поряд із правом на життя та здоров'я, є необхідність забезпечення безпеки людини та громадянина.

Проте проблема судової форми захисту соціальних прав, не завжди відзначається ефективністю, із досягненням результату щодо відновлення, компенсації чи то охорони тих чи інших соціальних прав. І це при тому, що судова форма захисту вважається найбільш ефективною посеред інших. Очевидно, проблема може стосуватися як системних проблем дії цивільної процесуальної форми, її спроможності, або ж, навпаки, проблеми закладені та спрацьовують з точки зору не процесуальної, а значною мірою в силу дії матеріального права, його процедурних моментів. Як наслідок, і при чому в обох випадках, ми зіштовхуємось з потребою визначити спроможність системи цивільного судочинства забезпечити у цивільний процесуальний

спосіб соціальну безпеку. Тобто, гарантувати її дотримання цього стану і при судовій формі захисту соціальних прав.

У підступах до розкриття основної частини даного дослідження, необхідно звернути увагу й на те, що питання проблем соціальної безпеки не є новим у правовій доктрині, як в теорії права, так і на міжгалузевому рівні. Зокрема питаннями наукової дискусії у сфері безпеки у праві переймалися як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники. Серед них можливо виділити праці ті, які найбільш ближче передають проблематику безпеки в контексті взаємозв'язку «соціальної безпеки» та «процесуальної безпеки», що особливо стане цінним при розкритті питання забезпечення соціальної безпеки в цивільному судочинстві.

Так, *до прикладу*, в соціально-правовому вимірі слід віднайти за належне виділити дослідження: Ю.Г. Барабаша («Беззахисні права чи необґрунтовані сподівання?», 2016р.)¹, С.В.Вишновецької («Основні фактори, що складають загрозу безпеці працівників під час трудової діяльності», 2017р.)², Д.В. Зеркалова («Социальная безопасность», 2012р.)³, М.М.Шумила («Позбавлення права на пенсію Верховним Судом України як відступ від європейських цінностей верховенства права», 2017р.)⁴, О.П. Ковалю («Соціальна безпека: сутність та вимір», 2016 р.)⁵, О.Л.Кучми («Інноваційні аспекти класифікації страхових соціальних ризиків», 2015р.)⁶,

¹ Барабаш Ю. Беззахисні права чи необґрунтовані сподівання?, – роздуми правника з приводу конституційних засобів захисту соціальних прав // Голос України. від 05.05.2016. URL: <http://www.golos.com.ua/article/268300>

² Вишновецька С.В. Основні фактори, що складають загрозу безпеці працівників під час трудової діяльності // Соціальне право. 2017. №2. С.30-37.

³ Зеркалов Д.В. Социальная безопасность: Монография. К.: Основа, 2012. 530 с.

⁴ Шумило М.М. Позбавлення права на пенсію Верховним Судом України як відступ від європейських цінностей верховенства права // Право України. 2016. №8. С.55-62

⁵ Соціальна безпека: сутність та вимір. наук. доп. / О.П. Коваль. К.: НІСД, 2016.

⁶ Кучма О.Л. Інноваційні аспекти класифікації страхових соціальних ризиків // Вісник Запорізького національного університету: 36. наук. праць. Юрид. науки. 2015. №4 (1). С.177-181.

М.І. Іншина («Надання працівникам можливостей для захисту від незаконного звільнення», 2014р.)¹, О.В. Тищенко («Концептуальні основи становлення сучасного права соціального забезпечення», в частині підрозділу 3.2. автореферату: «Значення рішень судів для реалізації соціального забезпечення в Україні», 2014р.)², В.С.Плотнікова («Социальная безопасность в транзитивном обществе», 2004р.)³. В теоретико-правовому аспекті – О.Б. Боднара («Поняття та зміст права людини на безпеку та його співвідношення з суміжними правами», 2011р.)⁴, В.Ліпкана («Основи права національної безпеки», 2009р.)⁵, Л.В. Радовецької («Суб'єкти забезпечення державної безпеки України: теоретико-правові аспекти», 2015р.)⁶, М.М.Пендюги («Національна безпека України в контексті сучасних європейських геополітичних трансформацій», 2006р.)⁷. У галузі адміністративного права – О.М. Іваницького («Організаційно-правове забезпечення громадської безпеки в Україні», 2015р.)⁸. А у сфері судочинства та процесуального права – Георга Гальке («Зміцнення ролі

¹ Іншин М.І. Надання працівникам можливостей для захисту від незаконного звільнення // Публічне право. 2014. №4. С.139-144.

² Тищенко О.В. Концептуальні основи становлення сучасного права соціального забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2014. С.17-18.

³ Плотников В.С. Социальная безопасность в транзитивном обществе: содержание и механизм обеспечения: дис... канд. социол. н.: 22.00.08. Новосибирск, 2004. 175 с.

⁴ Боднар О.Б. Поняття та зміст права людини на безпеку та його співвідношення з суміжними правами // Форум права. №11. С.88-93.

⁵ Ліпкан В. Основи права національної безпеки // Право України. 2009. №1. С.108-111.

⁶ Радовецька Л.В. Суб'єкти забезпечення державної безпеки України: теоретико-правові аспекти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2015. 24 с.

⁷ Пендюра М.М. Національна безпека України в контексті сучасних європейських геополітичних трансформацій: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Київський національний ун-т внутрішніх справ. К., 2006. 19 с.

⁸ Ільницький О.М. Організаційно-правове забезпечення громадської безпеки в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Міжрегіон. акад. упр. персоналом. Київ, 2015. 20 с.

Верховного Суду України – об’єктивна необхідність», 2013р.)¹, а також, мати на увазі проведені нами дослідження, що стосуються цивільної процесуальної безпеки².

Неможливо оминати сегмент неповноти формування каталогу із проведених в Україні досліджень феномену безпеки, що міститься в науково-допоміжному бібліографічному покажчику за 2016р. під назвою «Основи національної безпеки України». Тут, слід звернути увагу на те, що його розробники не включили перелік фахових досліджень саме із проблематики соціальної безпеки та безпеки процесуальної.³ І це при умові, вже зазначених нами вище праць. Звісно, жодним чином не ставлячи під сумнів мету такого тематичного збірника, чи то об’єктивність проведених досліджень, доречно предметно вказати на необхідність визначення й місця забезпечення цивільним судочинством соціальної безпеки.

¹ Гальке Г. Зміцнення ролі Верховного Суду України – об’єктивна необхідність: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю утворення найвишого судового органу країни в системі судів загальної юрисдикції «Верховний Суд України і демократичне суспільство: витоки та перспективи». Верховний Суд України (15 лютого 2013 р., м.Київ). // Вісник Верховного Суду України. 2013. №4 (152). С.2-6.

² Мельник Я. Застосування судом інтуїтивного права у судовому засіданні, як онтологія режиму цивільної процесуальної безпеки // Підприємництво, господарство і право. 2016. №1-2. С.36-45; Мельник Я. Право на процесуальну безпеку в цивільному судочинстві // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2015. №6. С.97-107; Мельник Я. Дєфініційні особливості нормативного закріплення феномену категорії «безпеки» в джерелах (формах) цивільного процесуального права // Електронне наукове фахове видання «Юридичний науковий електронний журнал». 2016. №1. URL: http://lsej.org.ua/1_2016/9.pdf; Мельник Я.Я. Режим цивільної процесуальної безпеки та його доктрина, як правова матерія цивільної процесуальної форми // Право і суспільство. 2016. №1. С.78-83; Мельник Я. Інститут процесуальних гарантій безпеки в цивільному судочинстві: верифікація понятійного апарату та функціонального призначення // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2016. №4. С.68-73; Мельник Я. Судова політика та її інтеграційний процес як складова частина режиму цивільної процесуальної безпеки // Право і суспільство. 2016. №5. С.32-39 тощо.

³ Основи національної безпеки: наук.-допом. бібліогр. покажч. / Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лєсі Українки; уклад. В. Собко. Луцьк, 2016.

Так, по своїй суті, уся діяльність суду щодо захисту цивільних, житлових, трудових та сімейних правовідносин в цивільному процесуальному порядку зводиться до необхідності виконання насамперед завдань цивільного судочинства по справедливому, неупередженому та своєчасному розгляді з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорених прав, свобод та інтересів фізичних осіб (ч.1 ст.2 ЦПК України). При чому цивільне процесуальне законодавство закріплює і ряд принципів, які мають тісний зв'язок із соціальними правами, а власне, які закладають ідею врахування, а по суті визначають потребу їх забезпечення. А саме, порядок провадження у цивільних справах повинен здійснюватись із дотриманням *(а)* верховенства права, *(б)* поваги до честі і гідності, рівності усіх учасників судового процесу перед законом і судом, *(в)* пропорційності (ч.3 ст.2 ЦПК України), тощо. Їх соціальна складова виражається у тому, що вони мають тісний зв'язок із матеріальними соціальними правами, що складають домінуюче значення при реалізації судом своїх повноважень та судової влади.

Ось до прикладу, ст.6 ЦПК України визначено, що суд зобов'язаний поважати честь і гідність усіх учасників судового процесу і здійснювати правосуддя на засадах їх рівності перед законом і судом незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, майнових та інших ознак.

Не дивлячись на такі основоположні ідеї створити найкращий «процесуальний клімат» охорони соціальних прав, важливо звернути увагу на те, що матеріальні права та процесуальні права – це лише той об'єкт, який повинен складати предмет забезпечення безпеки. І, при чому, варто й провести паралелі між соціальною безпекою як категорією, станом, так і між цивільною процесуальною безпекою. Лише у такому разі, ми не тільки чітко вкажемо на об'єкт правового регулювання цивільних

процесуальних правовідносин, але й диференціюємо межі дії безпеки, а по суті, розкриємо властивості цивільного процесуального режиму.

Так, варто мати на увазі, що процесуальне право – це сукупність норм, які безпосередньо регулюють діяльність по реалізації норм матеріального права. Де, процесуальні норми регламентують процедуру вирішення спорів і конфліктів¹. А матеріальне право – це власне та сукупність норм, які безпосередньо регулюють суспільні відносини. Його норми є регулятивними, адже встановлюють суб'єктивні права та обов'язки, формують позив тину поведінку своїх адресатів.²

До прикладу, окрім конституційної норми-принципу, право на безпеку чітко регламентується у цивільному законодавстві, а вже потім, закладає взаємозв'язок, як уявляється доврегулювання із тією чи іншою соціальною групою прав на міжгалузевому рівні. Зокрема, право на безпеку закріплено в ст.282 ЦК України, якою визначено, що фізична особа має право вимагати усунення небезпеки, створеної внаслідок підприємницької або іншої діяльності, яка загрожує життю та здоров'ю; за ст.293 ЦК України фізична особа має право на безпечне для життя та здоров'я довкілля, а також фізична особа має право на належні, безпечні та здорові умови парці, проживання, навчання, тощо. Щодо останнього, то очевидно, що слово сполучник «тощо» вказує на можливість доповнення та дає підстави вважати й іншу локацію забезпечення безпеки, наприклад, судове засідання. Дані вирази права на безпеку в цивілістичному аспекті стосуються загальної частини цивільного права, а саме право на безпеку характеризується за своїми ознаками як абсолютне, воно не має економічного змісту та є невід'ємним від особи носія, відноситься в системі особистих немайнових прав до тих, які забезпечують

¹ Оборотов Ю.М., Крестовська Н.М., Крижанівський А.Ф., Матвеева Л.Г. Теорія держави і права. Державний іспит. Харків: Одиссей, 2010. С.138.

² Там само. С.138.

природне (фізіологічне) буття фізичної особи. Що означає, що воно є первинним по відношенню навіть до тих прав, які забезпечують людині її соціальне буття (тобто, навіть до суто соціальних). Ознака абсолютності означає, що таке право не може бути ніким іншим порушене, адже відносно його носія в інших осіб виникає обов'язок утриматися від дій, які б його порушували, нівелювали чи то применшували його як благо в тому чи іншому ключі (дія цивільного закону по колу осіб). Ознака невід'ємності від особи носія, яскраво вказує на постійне слідування його за носієм, а відтак продовження його дії і під час судового захисту, в судовому засіданні (дія цивільного закону у просторі).

В той же час, Особлива частина цивільного права деталізує право на безпеку частині певної групи правовідносин, які входять в підсистему позадоговірних зобов'язань, а саме, це стосується права на усунення небезпеки, яка створює загрози життю, здоров'ю, майну фізичної особи або майну юридичної особи, регламентованого ст.ст.1163-1165 ЦК України. Зокрема, визначено, що фізична особа, життю, здоров'ю або майну якої загрожує небезпека, а також юридична особа, майну якої загрожує небезпека, мають право вимагати її усунення від того, хто її створює. Така заінтересована у цьому особа має право вимагати: вжиття невідкладних заходів щодо усунення загрози; відшкодування завданої шкоди; заборони діяльності, яка створює загрозу. Заборона діяльності в судовій формі захисту має свої особливості, як і колізії, про що слід зазначити детальніше.

Так, як ми зазначали вище, право на безпеку є цивілістичним особистим немайновим правом. ЦК України в ст.279 визначає, що якщо особа, яку суд зобов'язав вчинити відповідні процесуальні дії для усунення порушеного особистого немайнового права, ухиляється від виконання судового рішення, на неї може бути накладено штраф відповідно до ЦПК України. При чому сплата штрафу не звільняє особу від обов'язку виконати рішення суду.

Виходячи із такої законодавчої конструкції, варто відмітити, що при створенні небезпеки, яка створює загрози життю, здоров'ю, майну фізичної особи або майну юридичної особи, регламентованих ст.ст.1163-1165 ЦК України, йдеться про порушення права на безпеку, закріпленого ст.282 ЦК України. Натомість ст.1165 ЦК України визначено інше право-вимогу. Про штраф у таких не йдеться, а йдеться в еквіваленті про «заборону діяльності», що вказує на явну колізію та дихотомію, як і на конкуренцію норм між загальною та спеціальною (враховуючи їх юридичну природу, та місце розміщення в ЦК України – Загальна та Особлива частини відповідно). Такі обставини можуть потягнути неоднозначну (неординарну) судову практику в цьому відношенню, посягти правову невизначеність.

В той же час, повертаючись до змісту ст.279 ЦК України стає очевидним, що у загально цивілістичному ключі, законодавець робить акцент на застосуванні штрафу, відсилаючи при цьому до ЦПК України. Натомість, норми ЦПК України не тільки відносять штраф до заходів процесуального примусу, але й містять чіткий перелік таких обставини, а зокрема: (1) невиконання процесуальних обов'язків, зокрема ухилення від вчинення дій, покладених судом на учасника судового процесу; (2) зловживання процесуальними правами, вчинення дій або допущення бездіяльності з метою перешкоджання судочинству; (3) неповідомлення суду про неможливість подати докази, витребувані судом, або неподання таких доказів без поважних причин; (4) невиконання ухвали про забезпечення позову або доказів, ненадання копії відзиву на позов, апеляційну чи касаційну скаргу, відповіді на відзив, заперечення іншому учаснику справи у встановлений судом строк; (5) порушення заборон, встановлених ч.9 ст.203 ЦПК України (щодо використання портативних аудіо технічних пристроїв чи то здійснення фото- і кінозйомки, відеозапису, звукозапису під час врегулювання спору за участі судді – Я.М.). Отже, такі обставини не є диференційовані стосовно невиконання матеріальних чи то

процесуальних обов'язків, зловживання матеріальним чи то процесуальним правом. В той же час, вони не пов'язані із порушенням такого особистого немайнового права як ото – права на безпеку, оскільки цивільне процесуальне законодавство його особливо не відносить до цивільних процесуальних прав, хоча правовідносини безпеки в цивільному судочинстві наявні, вони виникають¹. Що це означає? Це означає, що лише за під час судового захисту буде підстава реагувати суду на забезпечення безпеки, в тому числі соціальної, коли така не входить у предмет та підстави спору. В іншому випадку, виникає лише право на звернення до суду про усунення небезпеки, проте аж ніяк не застосування «штрафу» за його порушення, як ото визначають норми цивільного права, адже штраф можливий між учасниками цивільних процесуальних правовідносин, тобто, провадження по спору щодо яких розпочате судом, і то як захід процесуального примусу, який дисонує із адміністративною відповідальністю за ст.185-3 КУпАП, яка передбачає відповідальність за неповагу до суду у виді також «штрафу» (очевидно за наявності складу адміністративного правопорушення).

Натомість штрафу відомий і безпосередньо цивільному праву. Зокрема, він відноситься до способів забезпечення виконання зобов'язання та приналежить до інституту неустойки, яка

¹ Для довідки: під цивільними процесуальними правовідносинами безпеки слід розуміти ті суспільні відносини, які виникають із загрозливих підстав та ряду проявлених небезпечних умов в процесі здійснення цивільного судочинства та, які зумовлюються за таких щонайменше обставин, як ото потребою підстав вжиття відповідних процесуальних заходів задля забезпечення належної охорони та захисту як процесуальних прав, свобод та інтересів, що стали предметом розгляду цивільної справи. Структура ж цивільних процесуальних правовідносин безпеки полягає в наявності таких елементів, як ото суб'єкт, суб'єкт та зміст (права та обов'язки), однак які, можуть містити множинністю таких елементів в межах конкретного одиничного правовідношення. До суб'єктів цих відносин слід відносити тих учасників цивільного процесу (чи то які долучені до розгляду цивільної справи, чи то участі у такій) правам, свободам та інтересам яких, загрожує небезпека у вигляді створення умов ймовірного (презюмованого) їх порушення. Див.: Мельник Я. Цивільні процесуальні правовідносини правової безпеки в цивільному судочинстві // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2016. №37. С.24.

обчислюється у відсотках від суми невиконаного або неналежно виконаного цивільного зобов'язання (ст.549 ЦК України). Тому ось в такому разі штраф може бути застосований з огляду на зміст ст.1165 ЦК України. Але аж ніяк в контексті ст.148 ЦПК України за «створення загрози» або за порушення «права на безпеку».

Варто й задатись питанням: яке відношення має суд, і при чому суд загальної юрисдикції до, приміром, забезпечення безпеки, в тому числі соціальної?

Відповідно до ст.4 Закону України «Про основи національної безпеки України» від 19.06.2003р. № 964-IV (*надалі* – Закон № 964-IV від 19.06.2003р.) суд загальної юрисдикції визначено як суб'єкт забезпечення національної безпеки.¹ Важливо відмітити, що даним законом національна безпека зводиться до певної захищеності життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечуються сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам у сферах ... міграційної політики, охорони здоров'я, охорони дитинства, освіти та науки, науково-технічної ... культурного розвитку населення, забезпечення свободи слова ... *соціальної політики та пенсійного забезпечення*,.... захисту прав власності, ...у сферах державного управління при виникненні негативних тенденцій до створення потенційних або реальних загроз національним інтересам.

В той же час, якщо соціальна безпека охоплює забезпечення соціальних прав, таких як – право на працю, право на страйк, право на відпочинок, право на соціальний захист, право на жило, право на достатній життєвий рівень, право на безпечне життя та здоров'я довілля, а також ряд прав, які витікають із сімейних прав (права дитини, права жінки і чоловіка, право на сім'ю), освітянських та прав інтелектуальної власності, – то такі права в цивільному процесуальному відношенні, очевидно знаходять відповідне

¹ Про основи національної безпеки України: Закон України від 19.06.2003 № 964-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/964-15>

закріплення в різних процесуальних інститутах, а по суті, до врегульовуються не втрачаючи «соціальної функції (ефекту щодо збереження цивілістичних благ)» та виходячи із ідеї процесуальних норм забезпечити реалізацію норм матеріальних відповідно. Зокрема це інститут:

(1) участі у цивільному процесі неповнолітніх та малолітніх осіб (де таким у відповідності до ст.45 ЦПК України надано можливість здійснювати процесуальні права і виконувати процесуальні обов'язки, передбачені міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України. А, відповідно на суд, покладено зобов'язання в усіх діях щодо дітей, ... першочергову увагу приділяти якнайкращому забезпеченню інтересів дитини (ст.3 Конвенції про права дитини від 20.11.1989р.);¹

(2) надання судом строку для примирення подружжя (п.4 ч.1 ст.251 ЦПК України);

(3) інститут законного представництва (ст.59 ЦПК України);

(4) заборона допиту таких свідків як недієздатні особи, а також особи, які перебувають на обліку на лікуванні у психіатричному лікувальному закладі і не здатні через свої фізичні або психічні вади правильно сприймати обставини, що мають значення для справи, або давати показання; заборона допиту як свідків інших осіб, які не можуть бути допитані як такі згідно із законом чи міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, без їхньої згоди (ст.70 ЦПК України), – до прикладу родичів;

(5) а також щодо окремого провадження стосовно забезпечити соціальні права в цивільному судочинстві через розгляд судом окремої категорії справ таких як: 1) обмеження цивільної дієздатності фізичної особи, визнання фізичної особи недієздатною та поновлення цивільної дієздатності фізичної особи; 2) надання

¹ Конвенція про права дитини: ООН, міжнародний документ від 20.11.1989. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_021

неповнолітній особі повної цивільної дієздатності; 3) визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи оголошення її померлою; 4) усиновлення; 5) встановлення фактів, що мають юридичне значення; .. 9) надання особі психіатричної допомоги в примусовому порядку; 10) примусову госпіталізацію до протитуберкульозного закладу.

(6) групового (масового) позову і, що цікаво, предметно до чи не усієї палітри захисту коли б такий став необхідним. Адже там де група осіб, значна їх схиленість, завжди наявний елемент особливого правовідношення, а відповідно – завжди наявний у такому й «безпековий елемент». Це пояснюється тим, що правова природа права на безпеку може мати як персоніфікований, так і колективний характер, про що нами відмічалось вище;

(7) тощо.

Отож розглядаючи більш детально феномен права на безпеку в цивільному судочинстві та місця у ньому соціальної безпеки, варто звернути увагу на його розуміння, яке викладене в тих чи інших дефініціях, що дасть можливість найбільш точно відстежити правову природу та юридичний зв'язок, а по суті визначити об'єкт правового регулювання соціальною та процесуальною безпекою.

Так, О.Б.Бондар відмічає, *право на безпеку* – це найперше найважливіше право людини, бо від нього залежать всі інші права¹. А вже М.І. Козюбра слушно відмічає, що право на безпеку є правом четвертого покоління, і за своєю суттю його слід відносити до колективних прав². Також, варто тут дослухатись до думки вченого у тому, що дійсно, віддаючи належне позитивним способам забезпечення соціально-економічних прав, разом з тим не можна не визнати, що основним правовим критерієм реальної дієвості положень, що закріплюють будь-яке право, є наявність розвинених

¹ Бондар О.Б. Поняття та зміст права людини на безпеку та його співвідношення з суміжними правами // Форум права. №11. 1. С.92.

² Загальна теорія права: Підручник / за заг. ред. М.І. Козюбри. К.: Ваїте, 2015. С.57.

і ефективних юридичних процедур його реалізації, включаючи можливість судового захисту права та виконання судових рішень. Без цього право залишається фікцією¹. Що зрештою надає нам можливість відстежити та поєднати право на безпеку в цивільному судочинстві та право соціальної безпеки.

Ю.Г. Барабаш, аналізуючи судову практик звертає увагу на зворотній бік дії права на безпеку та його забезпечення якраз у питаннях завдяки ньому обмеження певних соціальних прав, а саме – реалізацією судом влади задля забезпечення економічної безпеки шляхом обмеження соціальних прав².

О.П. Коваль соціальну безпеку вказує на те, що її пов'язувати із певним особливим станом захищеності суспільства від загроз життєво важливим інтересам людини» та пропонує її визначати в позитивній та негативній сутності (а по суті проявлення – *Я.М.*). Зокрема, в позитивній сутності її розуміння вона на думку вченого проявляється насамперед у здатності (чи то як здатність – *Я.М.*), відсутність чи, навпаки, сукупність певних умов. Де об'єкт впливу таких умов, завжди стосується ситуацій дещо складніших. Це пов'язано із тим, що найбільш вдалим варіантом негативної сутності, слід вважати термін «загроза», оскільки він нерозривно та невід'ємно пов'язаний з сутністю будь-якої безпеки, в тому числі, й соціальної. Звідси безпека – це завжди відсутність загроз³, небезпека – їх наявність. З чим ми можемо в принципі бути солідарним. Але ж таке розуміння щонайменше не є повним бодай в силу того, що не врахований момент судового захисту, як і проявлення соціальної безпеки в контексті процесуальної форми, що й нами було зазначено вище.

Тому все ж таки, враховуючи багатовекторність права на безпеку, його грані та прояви, властивості, варто вказати на те, що

¹ Там само. С.56.

² Барабаш Ю. Беззахисні права чи необґрунтовані сподівання? Роздуми правника з приводу конституційних засобів захисту соціальних прав // Голос України. від 05.05.2016. URL: <http://www.golos.com.ua/article/268300>

³ Соціальна безпека: сутність та вимір. наук. доп. / О.П. Коваль. К.: НІСД, 2016. С.6

нами розуміється *право на процесуальну безпеку* своєю сутністю як *належна, продукована законом та верховенством права можливість на своєчасне забезпечення судом охорони прав, свобод та інтересів учасників справи, шляхом сприяння реального усунення несприятливих наслідків між учасниками процесу, між учасниками процесу та судом, між судом та іншими учасниками процесу, мінімізації процесуально-правового конфлікту, додання процесуальних ускладнень та інших загроз чи то уразливих станів дії цивільної процесуальної форми при здійсненні цивільного судочинства на зовнішньо- та внутрішньо-системному рівні дії процесуального режиму безпеки.*¹

В той же час, варто й мати на увазі, що система цивільного судочинства, через цивільну процесуальну форму (як чіткий порядок розгляду і вирішення будь якої справи) закріплює певний цивільний процесуальний інструментарій, який стосується за діяння та реалізації процесуальних інститутів та проваджень, в яких не тільки захист тих чи інших соціальних прав, але й і ті, які ще не були порушені, які в силу певних умов можуть перебувати під впливом несприятливих факторів. Це означає, що по суті, слід детальніше приділити увагу та розставити акценти, аби при захисті соціальних прав судом такі права були дійсно гарантовано захищені та перебували під належною охороною та контролем суду.

Фактори процесуальних ускладнень можуть мати системну природу та стосуватися уразливості (а по суті дефектності) цивільної процесуальної форми, як і навпаки, сам конфлікт, який триває в суді може ускладнювати захист прав, їх відновлення та охорону в зв'язку із суб'єктивним критерієм. Це може бути пов'язане із ускладненнями розгляду справи. До ознак **інституту процесуальних ускладнень слід відносити: «...(а) наявність**

¹ Мельник Я. Право на процесуальну безпеку в цивільному судочинстві // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2015. № 6. С.102.

загрозливих факторів життю, здоров'ю учасників цивільного процесу; (б) наявність загрозливих умов збереження доказів у справі (речових, письмових, тощо); (в) затягування цивільного процесу з об'єктивних чи то суб'єктивних причин; (г) неможливості допиту свідків, заслуховування пояснень, доручення інших доказів; (д) невідповідність матеріального та процесуального законодавства нормам Конституції України, нормам ратифікованим Міжнародним договорам, колізії (дихотомія) судової практики; (ж) деструктивна поведінка учасників цивільного процесу, тощо...»¹.

В додаток до цього, на рівні системних факторів цивільної процесуальної форми, ми можемо вказати на вкрай уразливий інститут групового (масового) позову, інститут судових витрат, інститут заходів процесуального примусу, тощо, які в силу «кульгавої» законодавчої техніки і неповноти абсолютно не сприяють забезпеченню соціальної безпеки в цивільному судочинстві.

За таких обставин не тільки інститут групового (масового) позову пронизаний елементами соціальної безпеки щодо охорони ряду соціальних прав (колективний трудовий позов), але й доволі чітко такі відстежуються з огляду на судові засідання по резонансних справах (з чималою кількістю учасників, присутніх у залі судового засідання), справах по розгляду спорів де можуть бути розголошені відомості інтимного характеру, про особисте життя учасників справи, державної таємниці, діяльності по сповіданню перед священниками, тощо.

Неможливо залишити без уваги ту обставину, що складає наступний момент уразливості системи цивільного судочинства в контексті цивільної процесуальної форми. Так, суд, при здійсненні цивільного судочинства *застосовує інтуїтивне право*, наслідки від повноти розуміння та реалізації якого, мають тісний зв'язок із

¹ Мельник Я. Детермінація факторів процесуальних ускладнень, загроз та конфліктів у цивільному судочинстві як верифікація феномену процесуальної безпеки // Вісник кримінального судочинства. 2016. №3. С.126.

забезпеченням соціальної безпеки. *До прикладу*, «.. способи та засоби забезпечення судом ефективного судового засідання повинні бути спрямованні як на сприяння вирішенню конфлікту, його управлінням, так і на усунення негативних (деструктивних) дій учасників цивільного процесу, з метою виконання покладених на них обов'язків та реалізації цивільних процесуальних прав. Сама ж специфіка процесуальної поведінки судді у судовому засіданні, надає можливість інтерпретації ним не тільки позитивних норм, але й за діяння інструментарію інтуїтивного права. Це й сприятиме оптимізації судового розгляду, скоротить процесуальний час на вчинення тих чи інших дій, зменшить поширення (наростання) напруги, а також, виділить найбільш необхідні об'єкти для локалізації конфлікту в судовому засіданні під чітким контролем суду.

Таким чином, інтуїтивне право для суду є застосовним в судовому засіданні тому, що воно тісно пов'язане із підставами виникнення цивільних процесуальних правовідносин, оскільки складає їх внутрішній зміст. Зокрема, щодо *(а) юридичних фактів*, як елементів підстав виникнення правовідносин – такі виражаються у поведінці учасників цивільного процесу, власне, вчиненням ними дій/або уникнення від таких (факт бездіяльності); щодо *(б) нормативного закріплення*, то це те, що поведінка регламентована процесуальним і матеріальним законодавством, і складає мотивацію реалізації прав та обов'язків учасниками процесу; та, те *(в)* що інтуїтивне право охоплює цивільну процесуальну *правосуб'єктність*: у правоздатності – як наявність природжених невід'ємних можливостей людини, у дієздатності – як можливість здійснювати поведінку в зв'язу із усвідомленням значення своїх дій та керування ними...»¹.

¹ Мельник Я. Застосування судом інтуїтивного права у судовому засіданні, як онтологія режиму цивільної процесуальної безпеки // Підприємництво, господарство і право. 2016. №1-2. С.43.

Щодо обставин, які пов'язують інститут судового розгляду із проявленням права на безпеку в цивільному судочинстві, то тут слід взяти до уваги ст.6 Конвенції, яка якраз і акцентує увагу як на соціальні безпеці, так і на процесуальній. Зокрема цією нормою визначено, що «...судове рішення проголошується публічно, але преса і публіка можуть бути не допущені в зал засідань протягом усього судового розгляду або його частини в інтересах моралі, громадського порядку чи національної безпеки в демократичному суспільстві, якщо того вимагають інтереси неповнолітніх або захист приватного життя сторін... (курсив власний – Я.М.)»¹.

Відповідно до ст.211 ЦПК України розгляд справи відбувається в судовому засіданні. Таке засідання повинно відбуватись у спеціальному обладнаному приміщенні – залі судових засідань. А окремі процесуальні дії в разі необхідності можуть вчинятися за межами приміщення суду (ч.ч.1, 4 цієї статті). При чому, варто звернути увагу на те, що законодавцем жодним чином не встановлюються вимоги щодо процесуального порядку, коли судове засідання з метою забезпечення соціальної безпеки проводилось в іншому режимі. А інститут режиму відеоконференції не дає можливості стверджувати про його гнучкість та повноту, і, застосування його до особливих випадків.

Не відстежується питання забезпечення соціальної безпеки у процесуальний спосіб в судовому засіданні з огляду на завдання розгляду справи по суті. Так, ст.209 ЦПК України визначено. Що завданням розгляду справи по суті є тільки розгляд і вирішення спору на підставі зібраних у підготовчому провадженні матеріалів, а також розподіл судових витрат. Тобто, об'єкт цивільних процесуальних правовідносин в судовому засіданні звівся до (а)розгляд і вирішення спору та (б)вирішення питання судових витрат. При чому дію норм матеріального права на безпеку та соціальних прав з метою їх забезпечення законодавець не враховує.

¹ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Рада Європи; Міжнародний документ від 04.11.1950. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004

Стосовно інституту судових витрат, то тут слід висловитись окремо.

Зокрема, у теорії цивільного процесуального права справедливо відмічають, що інститут судових витрат має пені функції. Зокрема, розрізняють не тільки компенсаційну, превентивну, алей соціальну функції судових витрат. *Соціальна функція*, як відмічається у науковій літературі, проявляється в тому, що судові витрати покликані забезпечити фактичній доступності правосуддя¹. Доступність до правосуддя є однією із умов дотримання ст.6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод в межах права на справедливий суд, права на доступ до суду тощо.

Для більш точної відповідності соціальної функції співвідношення із соціальними правами, які гарантовані конституцією, варто звернути увагу на норми Закону України «Про судовий збір» № 3674-VI від 08.07.2011р. (надалі – Закон № 3674-VI від 08.07.2011р.)².

Зокрема, за подання позовної заяви *немайнового* характеру (а таким є позов про забезпечення безпеки в силу немайновості такого права), у відповідності до ст.4 Закон № 3674-VI від 08.07.2011р., особа яка подала позов повинна сплатити: юридичною особою або фізичною особою – підприємцем 1 розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб; та відповідно фізичною особою; а за подання до суду позовної заяви *майнового* характеру, яка подана: юридичною особою 1,5 відсотка ціни позову, але не менше 1 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб і не більше 350 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб; фізичною особою або фізичною особою – підприємцем – 1 відсоток ціни позову, але не менше 0,4 розміру прожиткового мінімуму для

¹ Висильєв С.В. Цивільний процес: навчальний посібник. Х.: ТОВ «Одіссей», 2008. С.116-117.

² Про судовий збір: Закон України від 08.07.2011 №3674-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3674-17>

працевдатних осіб та не більше 5 розмірів прожиткового мінімуму для працевдатних осіб.

Судовий збір, у відповідності до ст.1 Закону № 3674-VI від 08.07.2011р. не справляється за подання: (1) заяви про встановлення факту каліцтва, якщо це необхідно для призначення пенсії або одержання допомоги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням; (2) заяви про встановлення факту смерті особи, яка пропала безвісти за обставин, що загрожували їй смертю або дають підстави вважати її загиблою від певного нещасного випадку внаслідок надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру; (3) заяви про надання особі психіатричної допомоги в примусовому порядку; (4) заяви про обов'язкову госпіталізацію до протитуберкульозного закладу; (5) заяви про видачу обмежувального припису; (6) заяви про встановлення факту смерті особи, яка загинула або пропала безвісти в районах проведення воєнних дій або антитерористичних операцій.

Отож, виходячи із положень Закону № 3674-VI від 08.07.2011р. не тільки щодо, розміру ставок судового збору у співвідношенні із прожитковим мінімумом доходів громадян ми можемо вказати на сегмент соціальної складової в нормах цивільного процесуального права, який надає можливість вказати на забезпеченість (врахованість) соціальної необхідності для учасників процесу, їх уразливого стану в силу виниклого конфлікту чи то потреби забезпечити охорону своїх прав, свобод та інтересів. Це є нічим іншим, як проявленням забезпечення соціальної безпеки в цивільному судочинстві, власне – її дії. І це при умові за діяння реальних процесуальних механізмів, щодо передбаченої законодавцем можливості звільнення, розстрочення та відстрочення від судових витрат, в силу дискреційних повноважень суду чи то навпаки – прямої вказівки на це в законі.

Отже, виходячи із викладеного слід прийти до висновків у тому, що забезпечення соціальної безпеки в цивільному судочинстві має важливе значення та охоплюється процесом розгляду

і вирішення цивільної справи судом. Натомість судова форма захисту потребує внесення суттєвих доповнень та змін, які стосуються як безпосередньо реалізації права на безпеку в цивільному судочинстві, так і забезпечення безпеки системи цивільного процесу для того, аби та мала спроможність як вчасно усувати колізії, реагувати на виклики та загрози, нейтралізуючи їх, послаблюючи їх вплив на соціальні права, свободи та інтереси, але й безпосередньо створювала сприятливий процесуальний клімат у захисті соціальних прав.

В доктринальному значенні варто прийти і до висновку у тому, що «соціальна безпека» та «безпека цивільного судочинства» мають взаємодоповнюючі елементи, що характеризуються як впливу процесуального права на забезпечення соціальних прав через усунення прогалин законодавства у спосіб судової практики, стабілізації через таку системи права в конкретному сегменті, як і навпаки, дії соціальних прав, цивілістичних прав, права на безпеку в цивільній процесуальній формі під час здійснення цивільного судочинства.

Зрештою, соціальна безпека, як і право на соціальну безпеку може розглядатися як в колективному аспекті так і в індивідуальному. Вслід за цим, сформований сегмент соціальної безпека в колективному значення, формує підстави до колективного, масового, групового захисту.

РОЗДІЛ 4. ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. Особливості реалізації трудових прав молоді в Україні

Молодь – це специфічна соціально-демографічна група населення країни, яка визначає масштаби та темпи соціально-технічного прогресу, політичне, економічне та соціальне майбутнє країни, впливає на стійкий розвиток людства. О.О. Коваленко визначає молодь як певну групу, яка характеризується не лише віковими ознаками, але й специфікою соціального становлення й розвитку, особливим місцем у структурі суспільства. Ця специфіка і це особливе місце дозволяють стверджувати, що молодь як суб'єкт правових відносин взагалі, і трудових правовідносин зокрема, наділена державою особливим правовим статусом¹.

Вік є найбільш важливим та водночас дискусійним критерієм для виділення молоді в окрему соціально-економічну групу. Так, у Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 молодь визначається як громадяни віком від 14 до 35 років. ООН визначає молодість як період між закінченням дитинства і початком трудової діяльності, при цьому молоддю визначаються особи віком від 15 до 24 років². За останніми даними ВООЗ збільшила граничні вікові межі молодих людей до 44 років. Як зазначає Т. Буда, на сучасному етапі розвитку людства істотно розсунулися умовні соціально-психологічні межі молодості. З одного боку, процес акселерації прискорив фізичний розвиток дітей та підлітків, з іншого –

¹ Коваленко О.О. Особливості правового регулювання праці молоді: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2006. С.10.

² Youth participation in public life: experiences, opportunities, barriers Annual Report of the President of Ukraine, the Verkhovna Rada of Ukraine, the Cabinet of Ministers of Ukraine on the situation of youth in Ukraine (in 2011) / Ministry of Education, Youth and Sports Ukraine, the State Service for Youth and Sports of Ukraine. URL: http://dsmsu.gov.ua/media/2013/01/-23/3/Dopovid_2012_s.pdf

ускладнення трудової й суспільно-політичної діяльності, в якій повинна брати участь людина, викликає подовження суспільно-необхідного строку підготовки до життя, зокрема збільшення періоду навчання, з яким асоціюється отримання соціального статусу¹. Як справедливо стверджує Головатий М.Ф., вікові межі молоді, зокрема і в Україні, повинні постійно змінюватися, враховуючи соціально-економічні, політичні, а також ряд інших факторів та умов розвитку української державності².

Визначення поняття молодого працівника пов'язують не лише з критерієм віку, а також з часом закінчення навчального закладу та часом працевлаштування. Так, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» молодим працівником вважається громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

Молодь є специфічною соціально-економічною групою населення, яка потребує додаткових заходів підтримки на ринку праці. Так, молодь формує особливий спектр ринку праці, оскільки її роль в сфері формування попиту та пропозиції є досить неоднозначною. Брак досвіду впливає на ринкову конкурентоспроможність молодих працівників, проте це компенсується їх мобільністю, здатністю швидко пристосовуватися до змін та стрімким прагненням кар'єрного росту. Причиною

¹ Буда Т. Удосконалення механізму регулювання зайнятості молоді. Психологія і суспільство. 2015. №3. С.72.

² Головатий М.Ф. Молодіжна політика в Україні: проблеми оновлення. Київ, 1993. С.40

розповсюдженого явища молодіжного безробіття є відсутність економічних умов, які б дали змогу молодим людям застосовувати свої навички у продуктивній роботі за пристойну плату. Саме тому це явище являється як економічною, так і соціальною проблемою¹.

Проблеми працевлаштування молоді полягають в наступному: 1) залучення до тимчасової низькооплачуваної роботи; 2) робота не відповідає кваліфікації здобутої освіти; 3) вищий рівень безробіття ніж в інших вікових групах населення. При чому перші дві проблеми рано чи пізно стають причинами збільшення кількості безробітних серед молоді.

Серед не працевлаштованої молоді велику кількість становлять особи, які закінчили або припинили навчання в загальноосвітній школі, особи після звільнення зі строкової чи альтернативної служби та випускники професійно-технічних та вищих навчальних закладів. Молодим людям непросто шукати роботу, оскільки вимоги, що ставить до них роботодавець аналогічні тим, які ставляться досвідченим працівникам, хоча досвіду роботи в молоді, особливо після закінчення навчального закладу, ще не має. Можна констатувати, що, на жаль, на сьогодні випускники вищих навчальних закладів не мають навичок роботи, оскільки вища освіта фактично обмежена наданням теоретичних знань. Проходження ж практики студентами часто носить формальний характер, триває не більше трьох місяців за весь період навчання, що й зумовлює додаткові труднощі в подальшому працевлаштуванні.

Аналіз показників економічної активності населення Державної служби статистики України свідчить про те, що кількість молоді відповідно до загального обсягу безробітних за останні 5 років не зазнає суттєвих змін та становить близько 45% від загального числа зареєстрованих безробітних станом на березень 2018 року². І хоча

¹ Лисюк О.С. Безробіття як соціально-економічна проблема населення України // Збірник наукових праць ВНАУ. 2012. №4 (70). С.49.

² Сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/n_pena_rik_u.htm

загальний обсяг значно не збільшився за останні 5 років, проте показник в будь-якому разі суттєвий. При цьому слід зазначити, що статистика не враховує, що саме через відсутність роботи значна частина молодого працездатного населення виїхала закордон. Не включені до офіційного числа безробітних також ті, які працюють не на повну ставку і ті, які мають тимчасові підробітки.

Причинами безробіття сучасної молоді є небажання переважної більшості роботодавців працевлаштовувати людину без досвіду роботи, що можна пояснити відсутністю належних державних стимулів. Також до причин можна віднести невідповідність навчальних програм закладів освіти вимогам роботодавців, незацікавленість молоді працювати через малий розмір заробітної плати. Крім того, відмова молодих фахівців зайняти певне робоче місце пояснюється амбіційністю й рівнем трудової мотивації останніх. До числа безробітних також можуть потрапити й висококваліфіковані спеціалісти, здатні до конкурентних умов праці, які не бажають виконувати запропоновану роботу, яка не вимагає здобутого ними рівня освіти та не цікава за змістом.

Можна погодитися з думкою Сахарук І.С., що небажання роботодавців укладати трудові договори з особами до 22-25 років часто зумовлено тим, що такі працівники, як правило, не мають практичного досвіду, потребують додаткового навчання, а також певного часу для адаптації до нових умов. У молодих фахівців часто відсутня моральна готовність до конкуренції на ринку праці, що створює додаткові перешкоди при працевлаштуванні¹.

Н.М. Яценко та Я.Ю. Яковенко причини молодіжного безробіття поділяють на екзогенні, до яких відносять світову фінансово-економічну кризу, міграційні процеси; та ендогенні, а саме: недосконалі програми розвитку молоді, диспропорція між попитом та пропозицією на ринку праці; популяризація університетської освіти, невідповідність кваліфікації молодих

¹ Сахарук І.С. Дискримінація за ознакою віку в сфері праці // Вісник Запорізького національного університету. 2011. №3. С.64.

спеціалістів вимогам роботодавців, недосконалість законодавства з питань зайнятості, суперечності щодо вікових меж молодості в Україні, недостатня поінформованість абітурієнтів про потреби ринку¹.

Через несвоєчасне влаштування на роботу безробітні молоді люди втрачають свої професійні навички та кваліфікацію, що ще більше ускладнює процес ефективного пошуку роботи. Безробіття впливає на фізичне та психологічне здоров'я молодих людей, саме тому вирішення даної проблеми має таке вагоме значення.

На сьогоднішній день в Україні не спостерігається чіткої державної стратегії щодо забезпечення зайнятості молоді, відсутність досконалої законодавчої бази, а також немає необхідних механізмів стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, якість послуг у сфері освіти з підготовки молодих спеціалістів не відповідає реальним проблемам економіки країни. Саме тому працевлаштування молоді вважається однією з найбільш актуальних соціально-економічних проблем².

На посилення напруги на українському молодіжному ринку праці вплинули такі фактори, як криза в економіці, демографічний фактор, ліквідація великої кількості робочих місць, перехід підприємств у руки приватних власників. На рівень безробіття молоді також впливає доволі важка і напружена політична ситуація в країні. Фінансова криза, яка з часом перетворилася у соціально-економічну кризу, призвела до різкого зростання безробіття серед молоді і збільшила недовіру молодих людей на стабільне майбутнє в країні. Це спричинило ще одну проблему, а саме освітню та трудову міграцію молоді. Працездатні громадяни намагаються вирішити свої життєві проблеми шляхом працевлаштування за кордоном. Окрім того, збільшився кількісний показник освітньої

¹ Яценко Н.М., Я.Ю. Яковенко Причини безробіття молоді в Україні // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. 2013. Випуск 1. С.78.

² Скрипник Н.С., Брикіна М.В. Працевлаштування молоді як проблема соціально-економічного розвитку країни. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/200.pdf>

міграції. Бажання отримати якісну закордонну освіту спонукає молодих та активних українців мігрувати в інші країни. Залишаючи Україну для навчання за кордоном, молоді люди, як правило, намагаються залишитися і для подальшого працевлаштування та життя в цих країнах.

Право кожного на працю закріплене у ст.43 Конституції України. Воно включає в себе можливість заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Крім того, дана стаття закріплює за державою обов'язок створення умов для повної реалізації кожним права на працю за принципом рівності можливостей обирати професію та рід трудової діяльності. Вказані положення відповідають ст.24 Конституції України, що зрівнює всіх громадян перед законом та наділяє рівними конституційними правами та свободами. Слово «кожен», «громадянин», «особа», що зустрічаються в нормах Конституції України, які регламентують право населення на працю, свідчать про те, що даними правами на рівні з іншими віковими категоріями населення наділяється і молодь.

На думку Н.Д. Гетьманцевої, право на працю – це право кожного громадянина вимагати у держави створення правових механізмів, які гарантують можливість кожному громадянину вибір місця роботи, виду діяльності й роду занять та створюють умови і фактори, що спрямовані на реалізацію права на працю, самовираження людини у процесі трудової діяльності та її захист¹. О.І. Процевський зазначає, що головний обов'язок держави – юридично гарантувати реалізацію закріпленого Конституцією України права на працю, яке має комплексний характер та включає економічну і соціальну складові².

¹ Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: автореф. дис. док. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. С. 27

² Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: моногр. Харків, 2014. С.55

Таким чином, можна констатувати, що держава виступає гарантом реалізації права на працю працездатної молоді на рівні з іншими громадянами.

Освіта є основним чинником забезпечення конкурентоспроможності країни в сучасних умовах, коли виробництво набуває інноваційного характеру. З огляду на це, для того, щоб допомогти молодим людям правильно вибрати професію, в нашій державі проводиться велика робота з професійної орієнтації молоді. З кожним роком з'являється все більше спеціалізованих шкіл, коледжів, підготовчих курсів, в звичайних школах відкриваються спеціалізовані класи. Мета їх створення полягає не тільки у виборі спеціальності для подальшого навчання у вищому навчальному закладі та підготовці до вступу у вибраний навчальний заклад, але й у професійній орієнтації потенційного молодого працівника.

Окрім створення належних умов для отримання освіти, держава забезпечує працездатній молоді додаткові гарантії сприяння у працевлаштуванні. Так, відповідно до ст.196 КЗпП для працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби (після шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і вперше приймається на роботу, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу, підприємствами, установами та організаціями встановлюється квота відповідно до Закону України «Про зайнятість населення». При цьому під квотою розуміється закріплена норма робочих місць у відсотках до кількості робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які

потребують соціального захисту. Так, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Керівництво таких підприємств, установ, організацій зобов'язане прийняти на роботу за фахом і кваліфікацією, вказаній в документі про закінчення навчального закладу. Забороняється надавати роботу не по отриманій спеціальності, а також знижувати кваліфікаційний розряд, встановлений при випуску з навчального закладу. В такий спосіб держава гарантує молодим працівникам, які закінчили відповідний навчальний заклад за державним замовленням, надання першого робочого місця відповідно до одержаної професії.

Держава також забезпечує працездатній молоді – громадянам України від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби перше робоче місце на строк не менше двох років. Першим робочим місцем вважається місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби.

Держава проявляє особливу турботу щодо випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, тому і наділяє освічену молодь особливим правовим статусом – молодий спеціаліст. Молодим фахівцям (випускникам державних

навчальних закладів) надається робота відповідно до отриманої спеціальності та кваліфікації на строк не менше трьох років.

Позитивно оцінюючи такі додаткові гарантії щодо працевлаштування молоді, варто відзначити, що більшість з них стосується випускників ВНЗ, які навчалися за державним замовленням. Це є недоліком чинного законодавства, адже менш захищеними, а тому більш вразливими залишаються молоді спеціалісти, які навчалися за контрактом. З огляду на це, потребують додаткового захисту від дискримінації у сфері праці, на сьогодні, саме останні¹.

Порядок прийняття молоді на роботу залежить від її віку. Молодь, віком від 18 років і старше приймається на роботу на загальних засадах, як і всі інші працівники, що не відносяться до категорії «молодь». Однак при укладенні трудового договору з неповнолітніми молодими працівниками, які не досягли 18 років, встановлені певні особливості. В.І. Прокопенко вказує, що умови праці неповнолітніх повинні відрізнятися від умов праці дорослих працюючих. Це пояснюється як фізіологічними особливостями організму підлітків, який тільки формується, так і відсутністю у більшості з них відповідної професії та спеціальності. Саме ці обставини і визначили відмінність правового регулювання їх праці, хоча за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а їх права щодо трудового договору прирівнюються до прав повнолітніх працюючих. У той ж час в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці їм надаються пільги².

Так, наприклад, забороняється встановлювати випробування при прийнятті на роботу осіб, які не досягли 18 років, молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів, молодих спеціалістів після закінчення навчальних закладів.

¹ Сахарук І.С. Дискримінація за ознакою віку в сфері праці // Вісник Запорізького національного університету. 2011. № 3. С.65.

² Прокопенко В.І. Трудове право України. Харків, 1997. С.388.

Законодавством заборонено застосування праці неповнолітніх на роботах зі шкідливими умовами або небезпечними умовами праці, підземних роботах. Така заборона пов'язана не з обмеженням трудових прав молоді, а з необхідністю усунути шкідливу дію окремих видів виробництва на організм молодого працівника. Це засвідчує існування підвищених гарантій в сфері охорони здоров'я неповнолітніх працівників.

Відповідно до ч. 2 ст. 190 КЗпП забороняється також залучати неповнолітніх до піднімання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Усі особи молодше 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові. Якщо відповідно до медичного висновку запропонована неповнолітньому робота протипоказана за станом здоров'я, то укладення трудового договору забороняється. Якщо стан здоров'я неповнолітнього погіршується, то це є передумовою для розірвання трудового договору з метою захисту його прав та законних інтересів.

Відповідно до ст. 24 КЗпП трудовий договір з неповнолітніми працівниками обов'язково укладається в письмовій формі. Ця норма є важливою гарантією права неповнолітніх на працю та сприяє підвищенню правової захищеності цієї категорії працівників в трудових відносинах.

Отже, можна говорити про високий рівень правового регулювання правовідносин щодо працевлаштування неповнолітніх, що надає їм додаткові гарантії в трудових відносинах, сприяє захисту від дискримінації. Проте часто такі норми можуть стати і перешкодою для працевлаштування. Адже роботодавцю, з економічної точки зору, не вигідно укладати

трудоий договір з особами, що будуть працювати неповний робочий день з оплатою праці як за повний¹.

Суб'єктами відносин на молодіжному ринку праці є безпосередньо сама молодь, навчальні заклади, що забезпечують кваліфікаційну та професійну підготовку молоді, роботодавці, а також держава, формуючи та реалізуючи політику зайнятості населення. Вирішення проблеми молодіжного безробіття можливо лише шляхом узгодженого співробітництва всіх суб'єктів. Так, державна політика має забезпечувати стимулювання роботодавців шляхом застосування економічних методів, для прикладу, пільгове оподаткування підприємств, що наймають молодих працівників без досвіду роботи, та таким чином активно залучаються до програми працевлаштування молоді; відновлення раніше існуючих дотацій у розмір витрат на заробітну плату нарахувань на неї за працевлаштування безробітних з числа соціально вразливих категорій громадян, а також молоді. Збалансування попиту та пропозиції має відбуватися шляхом державного сприяння створенню робочих місць, зокрема через підтримку малого та середнього бізнесу. Розробка та реалізація державних соціальних цільових програм, які б сприяли розвитку молодіжного підприємництва, регулярне проведення вже передбачених законодавством конкурсів бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді. Крім того, підтримка підприємницької ініціативи молоді повинна передбачати функціонування спеціальних державних структур, метою діяльності яких було б інформаційне консультування та методичне забезпечення створення суб'єктів господарювання; надання кредитів та інвестицій задля підприємницької діяльності молоді.

Роботодавцям слід долучатися до процесу підготовки кваліфікованих молодих спеціалістів, зокрема у проведенні лекцій, зустрічей та інших заходів; організація стажувань для студентів

¹ Сахарук І.С. Дискримінація за ознакою віку в сфері праці // Вісник Запорізького національного університету. 2011. №3. С.65.

сприятиме тому, що останні будуть застосовувати здобуті у навчальних закладах знання на практиці, а в майбутньому задовольнятимуть вимоги потенційних роботодавців щодо досвіду роботи. Посилення співпраці між ринком освітніх послуг та ринком праці має відбуватися шляхом налагодження механізму, під час якого навчальні заклади будуть укладати з підприємствами прямі договори на навчання фахівців необхідних спеціальностей; удосконалення програм стажування, збільшення тривалості виробничої практики молоді під час навчання у ВНЗ. Крім того, навчальним закладам слід сприяти можливостям працевлаштування своїх студентів, зокрема через організацію ярмарок вакансій. На нашу думку, переформатування української вищої освіти з теоретичного в більш практичне русло дозволить зацікавити сучасного українського абітурієнта. Вища освіта повинна на сьогодні відповідати запитам роботодавців. Університети мають давати ті знання і навички, які студент зможе в майбутньому застосувати на практиці. Також, підвищення рівня співпраці між вищими навчальними закладами та роботодавцями з метою працевлаштування майбутніх випускників може стати ще одним аспектом, який сприятиме тому, щоб український абітурієнт надавав перевагу вітчизняному ВНЗ.

Молодим спеціалістам залишається бути активними та цілеспрямованими, брати участь у державних соціальних програмах, набувати досвід шляхом проходження стажувань; шукати роботу, яка передбачає лише офіційне працевлаштування. Професійне навчання також є потужним інструментом для підвищення рівня зайнятості та кваліфікації молоді, а також сприяння ефективному переходу від освіти до зайнятості.

Таким чином, можна констатувати, що належна організація зайнятості та працевлаштування в Україні вимагає формування сучасних механізмів взаємодії органів зайнятості з іншими суб'єктами у сфері праці. Основними напрямками такої взаємодії є: 1) формування дієвого та гнучкого ринку праці; 2) організація

державних програм з питань зайнятості; 3) посилення професійної орієнтації, професійної кваліфікації фізичних осіб, виходячи з потреб суспільства та держави; 4) стимулювання роботодавців у сфері праці; 5) стимулювання фізичних осіб до самоорганізації у сфері підприємництва та інших форм зайнятості; 6) підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; 7) підтримка громадян, які втратили роботу. Такі заходи спрямовуються на: 1) забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці; 2) створення умов для активного пошуку роботи безробітними; 3) підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці.

До **заходів щодо сприяння зайнятості населення** відносяться: 1) професійна орієнтація та професійне навчання; 2) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних; 3) створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи; 4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається.

Реалізація всіх перерахованих заходів сприятиме ефективному вирішенню проблеми безробіття молоді в Україні.

4.2. Проблеми соціально-правового становища осіб похилого віку в Україні

Становлення держави завжди супроводжується складними процесами в соціально-економічному розвитку, що безпосередньо впливає на тенденції формування гуманістичних спрямувань у суспільстві. Саме в ці періоди прослідковується значне збільшення кількості тих категорій громадян, котрі потерпають від ризиків суспільних змін і потребують особливої підтримки держави¹. Необхідною умовою розв'язання проблем соціального забезпечення є послідовне здійснення стратегії економічного зростання та реалізація адекватної державної соціальної політики. В умовах перехідної економіки Україна спроможна захищати своє населення лише на рівні мінімальних соціальних стандартів та нормативів, що зумовлено головним чином обмеженістю фінансових ресурсів².

В період економічної нестабільності держави, визначальним фактором функціонування соціального забезпечення населення є створення дієвого механізму реалізації соціальних прав особи. Дійсно, соціально-правове становище особи головним чином залежить від соціально-економічної політики держави. На нього впливає цілий комплекс чинників формування сучасного громадянського суспільства³. На думку Г. О. Федоренко, в складних соціально-економічних умовах першочергового значення набуває формування соціально зорієнтованої політики держави, спрямованої на захист соціально-вразливих груп населення⁴. Аналізуючи вагоме значення соціальної політики для становлення

¹ Тищенко О.В. Соціально-правовий захист вразливих верств населення України. Науково-практичний посібник. К.: ВГЛ «Обрії», 2011. 336 с. С.5.

² Бідак В.Я. Соціальний захист населення та вдосконалення державних механізмів його регулювання: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України. Ін-т регіон. дослідж. Л., 2004. 20 с. С.2.

³ Скаун О.Ф. Теорія держави і права: підручник; [пер. з рос.]. Х.: Консум, 2001. 656 с. С.34.

⁴ Федоренко Г.О. Проблеми консолідації суспільства та держави: деякі загальнотеоретичні та політико-правові аспекти в умовах нових історичних реалій // Збірник наукових праць КНЕУ ім. В. Гетьмана. 2008. №8. С.54-57.

цивілізованого суспільства, В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова зосереджують увагу на необхідності створення соціально-правових умов, спрямованих на забезпечення добробуту всіх членів суспільства в умовах сьогодення¹. В першу чергу йдеться про необхідність державної підтримки тих категорій населення, які з огляду на їх вік, матеріальне становище, моральний стан тощо, неспроможні самостійно організувати свою життєдіяльність на відповідному для належного існування рівні².

На мінімізацію ризиків бідності та соціального відчуження найбільш вразливих категорій населення спрямована Стратегія подолання бідності, затверджена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 р. № 161-р. Як зазначено у Розпорядженні: забезпечення подальшого реформування системи соціальної підтримки та зменшити масштаб бідності серед вразливих верств населення має здійснюватися шляхом вирішення наступних завдань: підвищення рівня охопленості бідного населення соціальною підтримкою, забезпечення адресної допомоги та підвищення ефективності програм соціальної підтримки; запровадження єдиної інформаційно-аналітичної системи соціального захисту населення для формування реєстру отримувачів допомоги та осіб, які потребують допомоги, а також для налагодження інформаційного обміну з іншими центральними органами виконавчої влади під час призначення адресних видів соціальної підтримки та пільг з метою спрощення процесу їх призначення, перевірки реальних доходів отримувачів соціальної підтримки та підтвердження права на отримання пільг; підвищити якість та рівень доступності соціальних послуг для вразливих верств населення шляхом: забезпечення надання державної соціальної підтримки за принципом раннього виявлення осіб, що

¹ Скуратівський В., Палій О., Лібанова Е. Соціальна політика. К.: Вид-во УАДУ, 2003. 265 с. С.104.

² Тищенко О.В. Окремі питання соціально-правового становища громадян похилого віку в Україні // Бюлетень Міністерства юстиції України. 2011. №3 С.66-73.

потрапили у складні життєві обставини, у результаті налагодження співпраці установ, що надають соціальну підтримку, з територіальною громадою, освітніми закладами, закладами охорони здоров'я, громадськими та волонтерськими організаціями; широкого залучення недержавних інституцій до надання соціальних послуг¹.

Без подолання бідності серед вразливих верств населення неможливо здійснювати поступальний рух до нової європейської якості життя. В науковій літературі соціально-вразливі верстви населення визначаються як індивіди або соціальні групи, що мають більшу за інших ймовірність зазнати соціальних збитків від дії економічних, екологічних, техногенних та інших чинників життя. До соціально-вразливих категорій населення, що потребують першочергової допомоги з боку держави, відносяться: пенсіонери, інваліди, сім'ї з дітьми, діти-сироти, молодь, безробітні, постраждалі від Чорнобильської катастрофи, малозабезпечене населення, та ін.². Вказаним категоріям громадян необхідний особливий правовий захист.

На думку В. Ф. Пузирного, під «особливим правовим захистом» слід розуміти комплекс правових, економічних, організаційних та інших заходів, які здійснюються щодо окремих категорій осіб з метою створення рівних з іншими членами суспільства можливостей реалізації цими категоріями осіб прав і свобод³. Але впровадити в життя «особливий правовий захист» для тих категорій громадян, які потребують допомоги, можливо за умови побудови такої стратегії соціально-правової політики, коли

¹ Стратегія подолання бідності: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 р. №161-р // Офіційний вісник України від 29.03.2016. №23. Ст.923.

² Право соціального забезпечення: навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 496 с. С.28.

³ Пузирний В.Ф. Правове регулювання праці осіб, які вимагають особливого захисту: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. О., 2006. 20 с. С.12.

боротьба з бідністю, за гідні умови життя людей, стане першочерговим завданням держави.

Вивчаючи проблеми реалізації соціального забезпечення вразливих верств населення, М.В. Кравченко підкреслює, що державній системі соціального захисту досить складно адаптуватися до сучасних реалій соціально-економічного розвитку держави. Нові умови потребують інноваційних підходів до розуміння необхідності вдосконалення функціонування системи державної соціальної підтримки. Виникає нагальна потреба організації механізмів державного та незалежного моніторингу ефективної діяльності соціальних служб і соціальних працівників, що дозволить здійснювати реальне оцінювання впливу соціальних послуг на покращення якості життя одержувачів соціальних послуг. На рівні держави повинні бути створені правові умови для здійснення незалежного інспектування ефективності реалізації соціальних послуг, що надаються вразливим категоріям громадян¹.

До таких категорій громадян насамперед відносяться громадяни похилого віку. Відповідно до Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 р. № 3721-ХІІ, громадянами похилого віку визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року². За положеннями статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», особи мають право на призначення пенсії за віком

¹ Кравченко М. Особливості соціального захисту громадян, які потребують сторонньої допомоги // Ефективність державного управління: Збірник наукових праць. 2008. Вип. 16/17. С.91-98.

² Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 р. №3721-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. 1994. №4. Ст.18.

після досягнення віку 60 років¹. Виходячи з цього, в Україні встановлений загальний пенсійний вік для чоловіків та жінок – 60 років. Слід звернути увагу, що за Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 08.07.2011 р. №3668-VI, жінкам з 2011 року відбувається поступове (по шість місяців щорічно протягом десяти років) підвищення пенсійного віку на п'ять років з п'ятидесяти п'яти років до шестидесяти².

Такий підхід базується на класифікації Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі - ВООЗ), згідно якої: населення у віці - від 60 до 74 років віднесено до похилого віку, - від 75 до 89 - до старшого, - від 90 років і старше - довгожителі. На підставі рішення Організації Об'єднаних Націй (далі - ООН), прийнятого у 1980 р. та доповіді Комітету експертів ВООЗ, вік 60 років рекомендується розглядати як межу переходу до групи похилого віку. Фахівці ВООЗ в 1982 р. обрали вік 65 років як індикатор похилого віку і рекомендували в групі осіб похилого віку виділяти ще групу «престарілих», тобто людей віком 80 років і старше³. Дана класифікація насамперед спрямована на вивчення проблем, потреб, можливостей літніх людей з метою створення ефективного механізму реалізації їх прав. У світі нині нараховується понад 629 мільйонів людей, старших 60-ти років, тобто майже кожна десята людина на Землі. До 2050 року число літніх людей у багатьох розвинених країнах збільшиться вдвічі, а загальна кількість складе 2 мільярди осіб⁴.

Психологи розглядають похилий вік як кризовий період, пов'язаний з адаптацією до нових соціальних умов, як стадія

¹ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 №1058-IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. №49. Ст.376.

² Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 08.07.2011 №3668-VI // Відомості Верховної Ради України. 2012. №12, №12-13. Ст.82.

³ Здоров'я пожилых: Доклад комитета экспертов ВООЗ. Женева, 1992. С.7-16.

⁴ Офіційний веб-портал Федерації профспілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua>

переходу від зрілості до власне старості¹. Період старіння часто називають геронтогенезом (грец. Geron – стара людина і genesis – походження). Це особливий період в житті людини, коли особа потребує надзвичайної уваги, підтримки, турботи зі сторони суспільства². Як вірно вказують вчені Н.І. Долішня, О.І. Мироненко, це є той період життя, коли у свідомості людини відбувається перелом, і потрібно знайти точку опори не у зовнішньому світі, а в самому собі³. Не покращує ситуацію і відсутність належного фінансового забезпечення, що поглиблюється, у зв'язку з поширеним на практиці протиправним явищем – ейджизмом (від лат. ageism, англ. age – вік), що означає дискримінацію за віковою ознакою. Вивчаючи проблему ейджизму, О.О. Березіна робить висновок, що частіше за все *ейджизм у суспільстві* зустрічається:

1) у вигляді негативних міжперсональних взаємодій, ініційованих представниками молодого покоління відносно осіб літнього й похилого віку (відсутність поваги до старих людей, образлива поведінка стосовно них, прояви недобррозичливості й агресії);

2) у вигляді зневажливих висловлювань про старість і старих людей (прислів'я, приказки) та існуючих у сучасному суспільстві переконань, що ґрунтуються не на реальних фактах, а на застарілих поняттях про період пізньої дорослості винятково як часу регресу й занепаду і що розглядають інтелектуальні й соціальні можливості людей похилого віку через призму їхнього віку в рамках деструктивних інволюційних змін (стереотипизація, сприйняття осіб постпенсійного віку як суспільного баласту, домінування у

¹ Порсева Х.О. Психологічні особливості ціннісних орієнтацій осіб похилого вік. автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. К., 2005. 21 с. С.8.

² Тищенко О.В. Соціальна робота та права людини: навч. посіб. К. : ВГЛ «Обрії», 2010. 240 с. С.126.

³ Долішня Н., Мироненко О. Депресія у похилому віці: психологічні, психіатричні та соціальні проблеми. URL: <http://neuro.health-ua.com>

свідомості працездатних громадян вузько біологічного підходу до проблеми старіння й ін.);

3) у байдужному відношенні медичного персоналу в поліклініках, санаторіях і лікарнях до осіб літнього й, тим більше, похилого віку ¹.

За даними соціологічних досліджень, 85% співвітчизників, старших за шістьдесят років, відчують себе роздратованими, розлюченими без усіяких на те причин, незадоволеними життям – 78%. 68-69% людей похилого віку вважають, що їхнє життя нікому не потрібне. А за дослідженнями ООН, позитивне сприйняття старості подовжує життя в середньому на 7,5 років, наявність друзів – на 5 років, а за умови надання адекватної медичної допомоги чоловіки проживуть на 2 роки, а жінки на 7 років довше ².

Комісія соціального розвитку Організації Об'єднаних Націй (далі – Комісія соціального розвитку ООН) у своїй доповіді «Ущемлення інтересів осіб похилого віку: Виявлення випадків ущемлення інтересів осіб похилого віку та їх усунення в глобальному масштабі» запропонувала сформулювати визначення ущемлення інтересів громадян похилого віку так: «одноразова або багаторазова дія або бездіяльність в межах будь-яких взаємовідносин, які характеризуються довірою, внаслідок чого особі похилого віку наноситься шкода або емоційна травма». Випадки ущемлення інтересів осіб похилого віку було запропоновано поділити на чотири категорії:

- а) фізична дія (вплив);
- б) нанесення емоційної травми;
- в) фінансова експлуатація;
- г) відсутність догляду.

Крім іншого, в Україні досить поширеним є прояв ущемлення інтересів громадян похилого віку у формі відсутності догляду.

¹ Березіна О.О. Ейджизм у суспільстві: проблеми пізнього віку. URL: <http://www.psy-science.com.ua>

² Носальська І. Старість це не інша планета. URL: <http://community.livejournal.com>

Комісія соціального розвитку ООН розглядає відсутність догляду як бездіяльність у задоволенні потреб іншої особи, яка виявляється у:

а) відсутності належного харчування, чистого одягу, безпечного і зручного житлового приміщення, якісного медичного обслуговування і засобів особистої гігієни;

б) позбавлення особи соціальних контактів;

в) відсутності спеціальних медичних препаратів і засобів, якщо у них є потреба;

г) відсутності захисту від фізичної шкоди і необхідного нагляду.

Особа, яка турбується, може недостатньо піклуватись внаслідок недостатньої інформації, навичок, зацікавленості або ресурсів. Про відсутність догляду свідчить цілий спектр фізіологічних симптомів: погане самопочуття, наприклад, блідість, обвітрені губи, недостатня вага, брудний одяг, тремтіння, відсутність допоміжних пристосувань і засобів, антисанітарний стан тіла, відкриті ураження шкіри або слизової оболонки рота, погіршення фізіологічного і психічного стану. Недостатність догляду може також виявлятися у необґрунтованому ущемленні свободи і надмірному застосуванні лікарських засобів¹. Відповідно до Гонконгської декларації відносно поганого поводження з людьми похилого віку, прийнятої на 41-й Всесвітній медичній асамблеї у 1989 році, люди похилого віку можуть страждати від таких патологічних проблем, як моторні і психічні порушення, розлади орієнтації. Тому таких людям необхідна допомога у здійсненні їх повсякденної діяльності, що, в свою чергу, призводить до залежності. Така ситуація може спричинити, що особи похилого віку будуть сприйматися їх сім'ями та суспільством як зайвий тягар, а звідси допомога та догляд за ними будуть зведені до мінімуму.

¹ Ущемлення інтересів осіб похилого віку: Виявлення випадків ущемлення інтересів осіб похилого віку та їх усунення в глобальному масштабі // Світовий екологічний журнал. 2002. Збірник 13. №4. С.26-38.

Необхідність протидії цій практиці зобов'язує розглянути проблему поганого поводження з людьми похилого віку. Погане поводження з людьми похилого віку може проявлятися у вигляді фізичного, психологічного, фінансового і/або матеріального, медичного поганого відношення і закинутості. Відмінності у визначенні поганого поводження з людьми похилого віку демонструють труднощі в порівнянні фактів, які свідчать про причини та природу даної проблеми. Було запропоновано безліч гіпотез щодо етимології поганого поводження з людьми похилого віку, в тому числі: залежність від інших при забезпеченні догляду; відсутність тісних сімейних зв'язків; насильство в сім'ї; відсутність фінансових джерел; психопатологія тих, хто погано поводиться; відсутність підтримки суспільства; а також інституціональні фактори: невисока заробітна плата і погані умови праці породжують песимістичний погляд на життя в осіб, які здійснюють догляд за людьми похилого віку, що призводить до відсутності піклування про них¹.

З метою активізації уваги до проблем громадян похилого віку в Україні було підготовлено проект Закону «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні» №8367 від 01.11.2005 р. (далі – Проект Закону №8367). Як бачимо з назви, у цьому документі розрізняються поняття «особи літнього віку» та «особи похилого віку», а саме: особи літнього віку – чоловіки і жінки віком старші 50 років, і які не є особами похилого віку; особи похилого віку – чоловіки віком 60 і жінки віком 55 років і старші, а також особи, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилося не більше півтора року². Попри певні дискусійні лінгвістичні аспекти, такий підхід заслуговує на увагу хоча б тому, що дискримінація за ознакою віку торкається не лише осіб

¹ «Права человека и профессиональная ответственность врача» в документах международных организаций. К.: «Сфера», 1999. С.65-73.

² Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні: Проект Закону України від 01.11.2005 р. №8367. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>

пенсійного віку, а інших осіб, які не досягли похилого віку, але повною мірою відчувають на собі негативний вплив дискримінації за ознакою віку. Тим паче, поняття «літня особа» в міжнародних нормативних актах за своїм змістом не розглядається як синонім поняття «особи похилого віку». Відповідний висновок можна зробити зі змісту Рекомендації Міжнародної організації праці №162 щодо літніх працівників від 04.10.1980 р., де в загальних положеннях вказано, що згадана Рекомендація поширюється на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі в галузі праці та занять¹. Разом з тим, з етимологічної позиції поняття «літній» свідчить про досягнення особою певного віку, що безпосередньо впливає на можливості щодо організації свого життя. Зрозуміло, що такий поділ є досить умовним.

В проєкті Закону №8367 визначені основні засади запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку. До них, зокрема, віднесені: державна підтримка, сприяння та захист прав; законність; об'єктивність; справедливість; неупередженість; впровадження світових стандартів рівності прав та виконання загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права, а також відповідних міжнародних зобов'язань України. Також запропоновані наступні основні напрями діяльності держави із забезпечення запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку:

1) розроблення та прийняття законів, нормативно-правових актів, які спрямовані на запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку;

2) застосування в усіх сферах суспільного життя необхідних заходів для запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку, забезпечення користування особами літнього і похилого віку їхніми правами та свободами;

¹ Міжнародне законодавство про охорону праці: Конвенції та рекомендації МОП. К.: Знання, 1997. 267 с. С.54.

3) утримання від будь-яких дискримінаційних діянь, які порушують рівність прав осіб літнього і похилого віку порівняно з іншими особами;

4) виховання та пропаганда у суспільстві поваги та шанобливого ставлення до осіб літнього і похилого віку.

Сподіваємося, що вагомим кроком на шляху посилення підтримки громадян передпенсійного на пенсійного віку на ринку праці стане нещодавнє доповнення Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017 р. № 2148-VIII положень ст.14 Закону України «Про зайнятість населення», де встановлено, що для працевлаштування осіб, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років, підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб встановлюється квота у розмірі не менше однієї особи у середньообліковій чисельності штатних працівників¹. Наведена норма зможе ефективно впроваджуватися в життя за умов дієвого функціонування механізму реалізації контрольних функцій у сфері праці, зокрема уповноваженими органами Державної служби України з питань праці.

Крім того, в складних соціально-економічних умовах сьогодення значно поглибилася проблема соціального забезпечення такої категорії громадян похилого віку, як діти війни. Правовий статус дітей війни визначається Законом України «Про соціальний захист дітей війни» від 18.11.2004 р. №2195-IV (далі – Закон України «Про соціальний захист дітей війни»), відповідно до якого: дитина війни – особа, яка є громадянином України та якій на час закінчення (2 вересня 1945 року) Другої світової війни було менше

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України від 03.10.2017 №2148-VIII // Урядовий кур'єр від 11.10.2017. №191.

18 років¹. З огляду на тривалий період, який минув після закінчення Другої світової війни, за віковим критерієм діти війни відносяться до громадян похилого віку і як особи, приналежні до вразливих верств населення, потребують допомоги та підтримки держави. Практика засвідчує, що починаючи з 2006 року, коли згідно ст.6 Закону «Про соціальний захист дітей війни», в редакції від 01.01.2006 р., дітям війни була встановлена 30% надбавка до мінімальної пенсії за віком, найпоширеніші порушення в сфері соціального забезпечення дітей війни зустрічаються в частині недотримання їх прав на одержання визначених чинним законодавством України надбавок до пенсії. Вказані виплати повинні були впроваджуватися поетапно, однак відповідно до п.12 ст.71 Закону України «Про Державний бюджет на 2007 рік», дію статті 6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни» було зупинено. Рішенням Конституційного Суду України від 09.07.2007 року №6-рп/2007 (справа про соціальні гарантії громадян) визнавались такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними) положення, зокрема, п.12 ст.71 Закону України «Про Державний бюджет на 2007 рік», яким зупинено дію ст.6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни» з урахуванням ст.111 цього Закону². Базуючись на цьому рішенні Конституційного Суду України, Пенсійний фонд України повинен був нараховувати та сплачувати доплату до пенсії, передбачену ст.6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни» з 09.07.2007 року. Проте в 2007 році дітям війни вказані підвищені виплати не здійснювалися за відсутністю необхідних коштів.

Відповідно до п.41 розділу 2 Закону України «Про Державний бюджет на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» текст статті 6 Закону України «Про соціальний

¹ Про соціальний захист дітей війни: Закон України від 18.11.2004 р. №2195-IV // Відомості Верховної Ради України. 2005. №4. Ст.94.

² Рішення Конституційного Суду України від 09.07.2007 р. №6-рп/2007 (справа про соціальні гарантії громадян). URL: <http://zakon.rada.gov.ua>

захист дітей війни» було викладено в наступній редакції: «Дітям війни (крім тих, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту») до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії, виплачується підвищення у розмірі надбавки, встановленої для учасників війни, тобто розмірі 10% від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Ветеранам війни, які мають право на отримання підвищення до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії, відповідно до цього Закону та Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», дане підвищення провадиться за їх вибором згідно з одним із законів¹. Виходячи з цього, з 01.01.2008 року нараховувались та здійснювались зазначені доплати відповідно до встановленого розміру.

Рішенням Конституційного Суду України від 22.05.2008 року за №10-рп\2008 року, у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень ст. 65 розділу 1, пунктів 61, 62, 63, 66 розділу 2, пункту 3 розділу 3 Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» і 101 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень ст.67 розділу 1, п.п.1-4, 6-22, 24-100 розділу 2 Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про знесення змін до деяких законодавчих актів України» (справа щодо предмета та змісту закону про Державний бюджет України), визнано таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним) положення п.41 розділу 2 Закону

¹ Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 28.12.2007 №107-VI // Відомості Верховної Ради України. 2008. №5, №№ 5-8. Ст.78.

України «Про Державний бюджет на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України»¹. На підставі рішення Конституційного Суду України від 22.05.2008 року та вимог ч.2 ст.152 Конституції України, Пенсійний фонд України з 22.05.2008 року повинен був діяти у відповідності зі ст.6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни», нараховувати та здійснювати доплату до пенсії у розмірі 30 відсотків мінімальної пенсії за віком. Утім, на противагу вимогам закону та рішенням Конституційного Суду України у пункті 8 Постанови Кабінету Міністрів України №530 від 28.05.2008 р. «Деякі питання соціального захисту окремих категорій громадян» було встановлено, що дітям війни до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, яка виплачується замість пенсії, підвищення проводиться у таких розмірах: з 22 травня – 48,1 гривні, з 1 липня – 48,2 та з 1 жовтня – 49,8 гривні². Вказана ситуація призвела до масових звернень громадян похилого віку – дітей війни – до суду з метою захисту своїх прав на відповідні виплати. Наприклад, лише за перше півріччя 2010 року було подано 7 074 позовів до органів Пенсійного фонду щодо призначення і виплати підвищення до пенсії «дітям війни», з них по 3 265 позовах прийняті рішення суду в задоволенні вимог повністю або частково³.

Для забезпечення правильного та однакового застосування адміністративними судами статті 6 Закону України Закону «Про соціальний захист дітей війни», Пленумом Вищого адміністративного суду України була прийнята 19.12.2011 р. постанова №8 «Про судову практику вирішення адміністративними судами спорів, що виникають у зв'язку із застосуванням статті 6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни». Згідно п.7

¹ Рішення Конституційного Суду України від 22.05.2008 р. №10-рп\2008 (справа щодо предмета та змісту закону про Державний бюджет України). URL: <http://zakon.rada.gov.ua>

² Деякі питання соціального захисту окремих категорій громадян: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.05.2008 №530 // Офіційний вісник України. 2008. №42. Ст.1396.

³ Основні проблемні питання пенсійного забезпечення. URL.: <http://pfu-km.gov.ua>

даної постанови, державна соціальна підтримка дітей війни у вигляді підвищення до пенсії, встановленого статтею 6 Закону від 18 листопада 2004 року №2195-IV, за своєю правовою природою є окремим джерелом доходу дітей війни та не є складовою їхньої пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги. Тому судам потрібно враховувати, що під час вирішення спорів за позовами дітей війни строки звернення до суду визначаються за правилами статті 99 КАС України. Приписи статті 87 Закону України «Про пенсійне забезпечення» та статті 46 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», якими встановлено строки виплати нарахованих, але не отриманих сум пенсій за минулий час, не поширюються на ці правовідносини, а тому не можуть застосовуватися судами під час розгляду зазначених спорів¹.

Здавалося б поступово налагоджується ефективна судова практика реалізації прав дітей війни на відповідні соціальні виплати. Разом з тим, пунктом 7 частини першої Закону України від 14.06.2011 року № 3491-VI «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» Прикінцеві положення Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» доповнено пунктом 4, яким встановлено, що у 2011 році норми і положення статті 6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни» застосовуються у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України виходячи з наявного фінансового ресурсу бюджету Пенсійного фонду України на 2011 рік². Таким чином, визначення порядку та розмірів виплат указаним категоріям

¹ Про судову практику вирішення адміністративними судами спорів, що виникають у зв'язку із застосуванням статті 6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни»: Постанова Пленуму Вищого адміністративного суду України від 19.12.2011. №8. URL: <http://yurysty.org/blogpost758>

² Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік»: Закон України від 14.06.2011 №3491-VI // Відомості Верховної Ради України. 2012. №1. Ст.1.

громадян було делеговано Кабінету Міністрів України. На виконання вимог Закону України від 14.06.2011 року № 3491-VI «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» 06.07.2011 року Кабінетом Міністрів України прийнято постанову № 745 «Про встановлення деяких виплат, що фінансуються за рахунок коштів державного бюджету», яка набрала чинності 23 липня 2011 року. Відповідно до п. 6 вказаної постанови зазначалось, що дітям війни ... до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії, підвищення проводиться у розмірі 49,8 гривні. Ветеранам війни, які мають право на отримання підвищення до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії, відповідно до абзацу першого цього пункту та Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (3551-12) таке підвищення проводиться за їх вибором згідно з одним із зазначених Законів¹.

Зазначена постанова втратила чинність 01.01.2012 р. Натомість, 28.12.2011 р. була прийнята постанова Кабінету Міністрів України №1381 «Про підвищення рівня соціального захисту найбільш вразливих верств населення» (далі – Постанова Кабінету Міністрів України №1381), якою з метою здійснення у 2012 році заходів щодо поетапного (до 2015 року) підвищення рівня соціального захисту найбільш вразливих верств населення було встановлено, що дітям війни (крім тих, на яких поширюється дія Законів України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» і «Про жертви нацистських переслідувань») до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії, підвищення, встановлене статтею 6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни», провадиться у розмірі 7 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого

¹ Про встановлення деяких виплат, що фінансуються за рахунок коштів державного бюджету: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.07.2011 №745 // Офіційний вісник України. 2011. №55. Ст.2186.

законом, для осіб, які втратили працездатність¹. Враховуючи, що згідно ст. 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» від 16.01.2014 р. №719-VII встановлювалося, що прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність складав 949 гривень², за математичними підрахунками 7% від 949 гривень – становила 62 гривні 58 коп.

Не стали відчутними в сенсі покращення становища дітей війни і подальші зміни законодавства щодо соціальних виплат цієї категорії громадян похилого віку. Зокрема, згідно останньої редакції за станом на 24.04.2014 р. п.4 Постанови Кабінету Міністрів України №1381 визначено, що дітям війни (крім тих, на яких поширюється дія Законів України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» і «Про жертви нацистських переслідувань») до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії, підвищення, встановлене статтею 6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни», провадиться у розмірі 66,43 гривні. А ч.1 ст.6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни» Законом України №76-VIII від 28.12.2014 р. була викладена в наступній редакції: дітям війни (крім тих, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту») до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії, виплачується підвищення у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України³.

¹ Про підвищення рівня соціального захисту найбільш вразливих верств населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2011 №1381 // Офіційний вісник України. 2012. №2. Ст.51.

² Про Державний бюджет України на 2014 рік: Закон України від 16.01.2014 №719-VII // Відомості Верховної Ради України. 2014.. №9. Ст.93.

³ Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України: Закон України 28.12.2014 №76-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2015. №6. Ст.40.

Внаслідок такого стану речей, дітям війни протягом останніх п'яти років в середньому не виплачено 37 млрд. 706,4 млн. грн. надбавки до пенсії¹. За вказаний період судами України прийнято 2,2 млн. судових рішень з питань пенсійних і соціальних виплат громадянам, що оскаржувалися у судах різних інстанцій, згідно з якими необхідно виплатити 7,2 млрд. гривень². Зрозуміло, що наведені цифри окремий раз вказують на необхідність перегляду чинного законодавства, яким регламентуються соціальні виплати дітям війни з метою надання вказаній категорії громадян належної соціальної підтримки держави. Варто наголосити, що цитована вище остання редакція статті 6 Закону України «Про соціальний захист дітей війни» фактично суперечить ч.3 статті 22 Конституції України, де записано, що при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Аналіз проблемних питань соціального забезпечення громадян похилого віку як вразливої верстви населення дозволяє зробити висновок, що на сьогодні в Україні існує нагальна потреба запровадження нових прогресивних напрямків реформування соціального забезпечення вразливих верств населення, що сприятиме вирішенню глобальних державницьких завдань, спрямованих на створення у майбутньому громадянам похилого віку умов для забезпечення високого рівня життя як в провідних країнах ЄС. Підтримка старості є запорукою солідарності поколінь і мірилом суспільної стабільності та добробуту.

¹ Заборгованість по пенсіях «чорнобильцям» та «дітям війни» може скласти 50-52 млрд. грн. URL: <http://blog.liga.net/user/myakibchuk/article/8003.aspx>.

² Пояснювальна записка до Проекту Закону України «Про виконання рішень судів з питань соціального захисту громадян в Україні» від 29.07.2013 р. №3035. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/>

4.3. Особливості правового статусу працівників із сімейними обов'язками

Питання рівності прав та можливостей, гідних умов праці та недискримінації залишаються одними з найбільш актуальних для вітчизняної правової системи. Особливо важливого значення вони набувають в трудових відносинах, оскільки праця є основним джерелом доходів населення. На сьогодні необхідним є аналіз міжнародних трудових стандартів та їх врахування в проєкті Трудового кодексу України, який знаходиться на стадії обговорення. При цьому, особливу увагу необхідно зосередити на регламентації трудових відносин категорій працівників, які залишаються найменш конкурентоспроможними на ринку праці, зокрема, і працівників із сімейними обов'язками.

Працівники із сімейними обов'язками відносяться до соціальних груп, які значною мірою менш конкурентоспроможні на ринку праці. *Питання гармонізації професійних та сімейних обов'язків працівників* потребує як нормативної регламентації, так і практичних кроків до реалізації також з огляду на необхідність імплементації міжнародних трудових стандартів та стандартів ЄС у цій сфері. При цьому, у вітчизняному трудовому законодавстві відсутнє тлумачення терміну «працівники із сімейними обов'язками», лише окремі нормативні акти законодавства взагалі застосовують поняття «сімейні обов'язки».

Питання правового статусу працівників із сімейними обов'язками не є достатньо дослідженим у вітчизняній доктрині трудового права, більш поширеним є аналіз трудових прав жінок, які мають дітей. Серед вітчизняних дослідників, що вивчали особливості нормативного регулювання праці осіб із сімейними обов'язками, можна відмітити Л.П. Гаращенко¹, О.А. Парягину¹, В.Ф. Пузирного², Г.Г. Яблоновську³ тощо.

¹ Гаращенко Л.П. Працівники із сімейними обов'язками: поняття та юридичні гарантії у проєкті Трудового кодексу України // Правова держава. Випуск 21. С.329-329. С.327.

Законом № 1196-XIV від 22.10.99 року Україною ратифікована Конвенцію МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156, що детально регламентує права та гарантії для працівників із сімейними обов'язками, відповідно, вона є частиною національного законодавства⁴. Водночас, Конвенція включає значну частину норм, які передбачають необхідність їх імплементації в національне законодавство шляхом прийняття відповідних законодавчих положень, актів соціального партнерства тощо, які на сьогодні в Україні відсутні. Сутність соціальної групи «працівники із сімейними обов'язками» на сьогодні в Україні також нормативно не визначено.

В Україні гарантії для працівників із сімейними обов'язками визначені Кодексом законів про працю від 10.12.1971 р. (далі – КЗпП)⁵, Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р.⁶ Оскільки КЗпП прийнятий в радянський період, незважаючи на наявність значної кількості змін та доповнень він обмежено регулює зазначене питання. З огляду на це, в межах порівняльно-правового аналізу доцільно звертатись також до проекту Трудового кодексу № 1658 від 27.12.2014 р., зі змінами від 24.07.2017 р. (далі – проект ТК № 1658)⁷.

¹ Парягина О.А. Содействие занятости женщин с семейными обязанностями // Трудовое право. 2008. №3. С.48-54. С.51-52.

² Пузирний В.Ф. Правове регулювання праці осіб, які вимагають особливого захисту : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеса, 2006. 21с. С.15.

³ Яблонювська Г.Г. Визначення поняття осіб із сімейними обов'язками у нормах міжнародного та українського законодавства // Право і безпека. 2004. №3'2. С. 187-192. С.191.

⁴ Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками №156, ратифікована Законом №1196-XIV від 22.10.99 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010

⁵ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50.

⁶ Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 №504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1997. №2. Ст.4.

⁷ Проект Трудового кодексу України №1658 (доопрацьований текст від 20.05.2015 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

Основним міжнародним актом, що регламентує питання гармонізації професійного та сімейного життя є Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156, як було вказано вище, ратифікована Україною в 1999 році. При цьому, слід звернути увагу на існування термінологічних розбіжностей стосовно застосування назви відповідної категорії працівників в міжнародних актах з українським офіційним перекладом. Так, у перекладі Конвенції № 156 застосовується поняття «трудящі із сімейними обов'язками», тоді як Рекомендація МОП № 165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками застосовує поняття «працівники із сімейними обов'язками» (згідно офіційного перекладу на сайті Верховної ради України)¹. При цьому, в оригінальному тексті англійською мовою як в Конвенції № 156, так і в Рекомендації № 165 застосовується єдине поняття «Workers with family responsibilities». Вказані термінологічні розбіжності потребують виправлення з метою забезпечення однакового правозастосування. Оскільки вітчизняне трудове законодавство не застосовує поняття «трудящі», вважаємо доцільним використання єдиного терміну «працівники із сімейними обов'язками».

Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 156 ця Конвенція поширюється на трудящих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності. Положення цієї Конвенції поширюються також на чоловіків і жінок, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують на їхній догляд чи допомогу, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі

¹ Рекомендація щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками №165. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_275

чи просування в економічній діяльності. Отже, слід розмежовувати поняття «особи із сімейними обов'язками» та «працівники із сімейними обов'язками», так як до першої категорії можна віднести будь-яких осіб, які за фактом кровних/шлюбних зв'язків мають обов'язки по відношенню до інших осіб – членів сім'ї. Відповідно, на осіб із сімейними обов'язками, що працюють за трудовим договором, поширюється правовий статус «працівників із сімейними обов'язками». При цьому, відповідно до Конвенції № 156, додаткові нормативні гарантії застосовуються лише у випадку, якщо сімейні обов'язки обмежують можливості працівника підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності, а не просто за фактом їх існування.

Кодекс законів про працю не застосовує поняття «особи із сімейними обов'язками». Лише у проекті Трудового кодексу № 1658 (доопрацьований текст від 20.05.2015 р.) детально регламентовано правовий статус працівників із сімейними обов'язками», зокрема, передбачено окрему главу Книги 4 проекту «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками». Відповідно до ст. 287 проекту, працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, - інший член сім'ї. Вказівка у визначенні на інших членів сім'ї «в окремих випадках, передбачених цим Кодексом», що можуть відноситись до працівників із сімейними обов'язками, призводить до неоднозначності тлумачення аналізованого поняття.

В науковій літературі існують різні підходи до тлумачення поняття «працівники із сімейними обов'язками». Так, В.Ф. Пузирний працівника із сімейними обов'язками визначає як особу, яка є учасником трудових правовідносин та пов'язана особистими немайновими та майновими правами і обов'язками, що витікають із шлюбу, родинних відносин, усиновлення або іншої форми прийняття дітей на виховання до сім'ї. В свою чергу, під

сімейним працівником слід розуміти особу, яка є членом сім'ї, за умови наявності факту трудової діяльності¹.

Г.Г. Яблонська вважає, що «особи із сімейними обов'язками» - це члени сім'ї, пов'язані особистими немайновими і майновими правами і обов'язками, що впливають із шлюбу, спорідненості, усиновлення або інших підстав, якщо такі права та обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в трудових відносинах². У визначенні автора, на нашу думку, мова йде не про осіб із сімейними обов'язками, а про працівників із сімейними обов'язками, оскільки тлумачення здійснено в контексті трудових правовідносин. Також дискусійним є вказівка на таку ознаку працівників із сімейними обов'язками як «обмеження можливостей щодо підготовки, доступу, участі або просування в трудових відносинах з огляду на сімейні обов'язки». Видається, що автором зроблено спробу у визначенні застосувати названу вище норму ст. 1 Конвенції МОП №156. Водночас, у Конвенції вказано на сімейні обов'язки, що обмежують можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності працівників як ознаку застосування Конвенції, а не ознаку вказаної категорії працівників. Тобто, у Конвенції здійснюється обґрунтування наявності спеціальних норм щодо працівників із сімейними обов'язками фактом негативного впливу сімейних обов'язків на трудові правовідносини, тоді як автор помилково, на нашу думку, відносить до працівників із сімейними обов'язками лише тих осіб, які через сімейні обов'язки відчують обмеження в реалізації своїх трудових прав.

Аналізуючи інші підходи в науковій літературі до визначення працівників із сімейними обов'язками, вважаємо найбільш обґрунтованим та змістовним підхід Л.П. Гаращенко. На думку

¹ Пузирний В.Ф. Правове регулювання праці осіб, які вимагають особливого захисту : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеса, 2006. 21с. С.15.

² Яблоньська Г.Г. Визначення поняття осіб із сімейними обов'язками у нормах міжнародного та українського законодавства // Право і безпека. 2004. №3'2. С. 187-192. С.191.

вченої, працівники із сімейними обов'язками – це фізичні особи, які перебувають у трудових відносинах та утримують, здійснюють догляд та виховують неповнолітніх дітей, а також мають обов'язки щодо утримання та здійснення догляду відносно інших членів сім'ї у випадку їх непрацездатності¹. Вважаємо, що такий підхід слід застосувати в Трудовому кодексі при визначенні категорії «працівники із сімейними обов'язками», оскільки діюча редакція проекту швидше вказує на перелік працівників із сімейними обов'язками.

Метою спеціального правового регулювання статусу осіб із сімейними обов'язками є закріплення додаткових прав та гарантій, що забезпечать **рівність і недискримінацію, можливості поєднання професійних і сімейних обов'язків**. Так, відповідно до ст.3 Конвенції МОП №156, для забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей одна з цілей національної політики полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації, і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки. У п.15 Рекомендації №165 також уточнено, що працівники із сімейними обов'язками повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення порівняно з іншими працівниками стосовно підготовки і доступу до роботи, просування по службі та забезпечення зайнятості.

Відповідно до ст.2-1 Кодексу законів про працю в редакції від 12.11.2015 року забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від *сімейного стану, сімейних обов'язків*.

В проекті Трудового кодексу №1658 серед основних прав працівника закріплено право працівників із сімейними обов'язками

¹ Гаращенко Л.П. Працівники із сімейними обов'язками: поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу України // Правова держава. Випуск 21. С.329-329. С.327.

на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними (ст.21), що цілком відповідає положенням Конвенції МОП №156. При цьому, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ще з 2005 року закріплює обов'язок роботодавця гарантувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками. Водночас, відповідне право працівників із сімейними обов'язками значною мірою залишається декларативним з огляду на відсутність механізмів його реалізації. Крім того, в Україні значна частина норм, направлених на забезпечення рівності за ознакою сімейних обов'язків є гендерно-активними, оскільки направлені на захист материнства, але не батьківства (така позиція відображена і в ст. 24 Конституції України).

Право працівника на узгодження професійних та сімейних обов'язків є комплексним, а можливості його реалізації забезпечуються системою юридичних гарантій, які умовно можна класифікувати на кілька груп:

- 1) гарантії при прийнятті на роботу,
- 2) гарантії в процесі трудової діяльності,
- 3) гарантії відновлення трудової діяльності після відсутності на роботі у зв'язку з виконанням сімейних обов'язків;
- 4) гарантії у випадку звільнення.

Так, щодо **гарантій при прийнятті на роботу** осіб із сімейними обов'язками, відповідно до ст.184 КЗпП забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю. Відповідно до ст.186-1, вказана гарантія поширюється також на батьків, які виховують дітей без матері (в т.ч. в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

Аналогічний підхід застосовується в цілому у КЗпП: закріплено права жінок, які мають дітей, гарантії їх реалізації, які поширюються і на чоловіків з дітьми, однак, лише якщо вони виховують дитину без матері. Оскільки надання таких гарантій жінкам не ставиться в залежність від того, є вони самотніми або ні, такі норми є гендерно-активними та дискримінаційними, оскільки встановлюють переваги для працівників однієї зі статей. Такий підхід не відповідає міжнародним стандартам і потребує виправлення.

Хоча в цілому в проекті ТК №1658 дискримінаційні норми не застосовуються, щодо гарантій для працівників із сімейними обов'язками при працевлаштуванні фактично дублюється норма КЗпП. Відповідно до ст.292, забороняється відмовляти жінкам в укладенні трудового договору та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з наявністю дітей віком до трьох років або дитини з інвалідністю, а самотнім матерям (батькам) - за наявності дитини віком до 15 років. Вважаємо, що дану гарантію слід поширити не тільки на самотніх батьків, а на всіх батьків, що мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю.

Серед гарантій при прийнятті на роботу осіб із сімейними обов'язками також закріплено **заборону встановлювати випробування**. У КЗпП, відповідно до ст.26, випробування не встановлюється при прийнятті на роботу самотніх матерів, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю. При цьому, вказана норма не поширюється на самотніх батьків. Відповідно до ст.38 проекту ТК №1658, випробування не встановлюється для жінок, які мають дітей віком до трьох років. Більш обґрунтованою була позиція в попередній редакції проекту ТК №1658 від 20.05.15 р., випробування не встановлювалось для працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років (ст.40)¹.

¹ Проект Трудового кодексу України №1658 (доопрацьований текст від 20.05.2015 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. Дата звернення

Наступною групою **прав та гарантій** для працівників із сімейними обов'язками є ті, що існують **в процесі трудової діяльності**, саме вони найбільш направлені на забезпечення можливості гармонійно поєднувати професійні та сімейні обов'язки. До таких гарантій слід віднести:

- 1) встановлення спеціальних умов зайнятості (неповного робочого часу, гнучкого графіку тощо);
- 2) заборона залучення до окремих видів робіт без згоди працівників;
- 3) спеціальні умови надання щорічних відпусток;
- 4) надання соціальних відпусток;
- 5) забезпечення професійної підготовки, перепідготовки при поверненні до трудової діяльності;
- б) створення мережі соціальних закладів та служб для дітей.

Відповідно до ст.4 Конвенції МОП №156, для встановлення дійсної рівності ставлення і можливостей вживаються всі заходи, що відповідають національним умовам і можливостям, для того щоб: а) трудящі із сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на вільний вибір роботи; б) брались до уваги їхні потреби щодо умов зайнятості й соціального забезпечення. У Рекомендації № 165 уточнено, що державам слід вживати заходів щодо забезпечення працівників із сімейними обов'язками такими умовами зайнятості, які дали б їм змогу поєднувати професійні та сімейні обов'язки, при цьому, особливу увагу слід спрямовувати на заходи щодо а) поступового скорочення щоденної тривалості робочого часу і скорочення понаднормової роботи; б) більш гнучкого регулювання графіків роботи, періодів відпочинку та відпусток (пп.17-18).

Відповідно до ст.56, 186-1 КЗпП, *неповний робочий час* роботодавець зобов'язаний встановити на прохання жінки (чоловіка, що виховує дитину без матері), що мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, а також жінки, що здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Статті 135, 297 проекту ТК №1658 вдосконалили вказане положення, право на встановлення неповного робочого часу гарантовано особам із сімейними обов'язками (на вибір, чоловіку або жінці), які мають дитину віком до 15 років або дитину з інвалідністю, працівнику, який здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, членом сім'ї – особою з інвалідністю I групи.

Позитивно слід відзначити положення ч.1 ст.195 проекту ТК № 1658, яка передбачає право працівників із сімейними обов'язками у період перебування у відпустці для догляду за дитиною працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Аналогічна за змістом норма міститься в ч.4 ст.18 Закону України «Про відпустки». При цьому, редакція проекту від 20.05.2015 р. визначала, що за працівником зберігається право на отримання допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею 3 років, в тексті до другого читання така гарантія відсутня.

Дійсно, одним із ефективних способів забезпечення рівності можливостей для працівників з сімейними обов'язками є застосування гнучкого графіку роботи, неповного робочого часу, роботи на дому тощо, які на практиці не набули широкого поширення в Україні. КЗпП не регламентує питання гнучкого графіку роботи, як і дистанційної зайнятості. У проекті ТК №1658 гнучкий графік роботи врегульовано (ст.144), проте, замість дистанційної зайнятості передбачено лише один з її різновидів – надомну роботу (ст.44), що значно обмежує можливості працівників, не включає телероботу, інші види дистанційної праці.

Наступна гарантія для працівників із сімейними обов'язками – **обмеження можливості залучення без згоди до окремих видів робіт**. Згідно із п.19 Рекомендації №165, організовуючи позмінну роботу та призначаючи на роботу в нічну зміну, слід, коли це обґрунтовано і практично можливо, брати до уваги особливі потреби працівників, пов'язані з виконанням сімейних обов'язків. Діючий КЗпП забороняє залучати до робіт у нічний час, до

надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження жінок, що мають дітей віком до трьох років (дана гарантія не поширюється на чоловіків, в тому числі одиноких батьків); обмежує можливість залучення жінок (чоловіків, що виховують дитину без матері), які мають дітей віком від 3 до 14 років, до надурочних робіт або направлення у відрядження без їх згоди (ст.177, 178).

В проекті ТК №1658 виправлено гендерно-активний підхід до регламентації вказаних гарантій, встановлено обмеження залучення працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до 15 років, дитину з інвалідністю чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, до роботи в нічний час, а також направлення у відрядження, що може здійснюватись тільки за їх згодою (ст.142, 257). До надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят лише за згодою можуть залучатись жінки (а також одинокі батьки), які мають дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, працівники, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку чи за особою з інвалідністю (ст.294, 297). В даному положенні знову необґрунтовано встановлено виняток для чоловіків, які мають дітей, однак, не є одинокими батьками.

Рекомендація №165 встановлює, що сімейні обов'язки, а також такі фактори, як місце роботи чоловіка або дружини та можливості навчання дітей, повинні враховуватися при переведенні працівників з однієї місцевості до іншої (п.20). В національному законодавстві в цілому заборонено переведення працівника без його згоди в іншу місцевість (ст.33 КЗпП). При цьому, існують гарантії для жінок, які мають дітей, щодо відносин переведення. Так, відповідно до ч.3 ст.33 КЗпП забороняється тимчасове переведення на іншу роботу жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до 6 років без їх згоди, у проекті ТК №1658 така заборона поширена на працівників із сімейними обов'язками, які

мають дитину віком до 6 років або дитину з інвалідністю, а також які фактично здійснюють догляд за особою з інвалідністю I або II групи (ст. 67).

Новелою проекту ТК №1658 є встановлення додаткових гарантій особам із сімейними обов'язками у відносинах щодо **проходження атестації**. Так, відповідно до ст.328, працівники із сімейними обов'язками протягом одного року після виходу на роботу з відпустки для догляду за дитиною проходять атестацію виключно за їхнім бажанням.

Достатньо ґрунтовно врегульовані гарантії для осіб із сімейними обов'язками у правовідносинах **часу вільного від роботи**. Так, спеціальною гарантією є надання оплачуваної перерви для годування дитини. Відповідно до ст.183 КЗпП, така перерва надається жінкам, що мають дітей віком до півтора року. Аналогічне положення відображено і в ст.296 проекту ТК №1658. Водночас, у рішенні Європейського Суду з прав людини 2010 р. у справі «Альварес проти Сеса Старт Еспанья» (Alvarez v. Sesa Start Espana). Судом відмічено, що включення до іспанського законодавства положення щодо штучного годування в доповнення до грудного є обґрунтованим, оскільки закон більше не пов'язує годування з біологічною функцією організму¹. Виходячи із зазначеної позиції, спеціальні перерви для годування дитини також на сьогодні необхідно віднести до гарантій, що надаються обом батькам.

Право на щорічну відпустку до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи, відповідно до ч.7 ст.10 Закону України «Про відпустки», гарантується жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю (і не гарантується чоловікам, які мають дітей), а також чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами. Відповідно до ст.183 проекту ТК №1658,

¹ Рівність у сфері праці виклик зберігається : Глобальна доповідь МОП. 2011. 82 с. URL: <http://www.ilo.org>. С.31.

таке право надано працівникам із сімейними обов'язками, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, а реалізувати його, відповідно до ст.297 може на вибір один із батьків.

Ще однією гарантією у сфері надання відпусток є можливість одержання відпустки у зручний для працівника час. Відповідно до ч.11 ст.10 Закону України «Про відпустки» вона передбачена для жінок, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких батьків (чоловіків та жінок), опікунів, піклувальників, які виховують дитину самостійно. Відповідно до ст.184 проекту ТК №1658, такі гарантії збережено, при цьому, для осіб із сімейними обов'язками в цілому.

Позитивною новелою проекту ТК №1658, є закріплення оплачуваної соціальної відпустки чоловікам у зв'язку з народженням дитини. Так, відповідно до ст. 196 проекту, така відпустка надається чоловікові, дружина якого перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, після пологів, тривалістю до 14 календарних днів. При цьому, в редакції від 20.05.2015 така відпустка була передбачена без збереження заробітної плати, а в діючому тексті до другого читання – є різновидом оплачуваної соціальної відпустки.

Спеціальна оплачувана відпустка – по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку є однією з найважливіших гарантій для працівників із сімейними обов'язками. Така відпустка, відповідно до ст.179 КЗпП, ст.18 Закону України «Про відпустки», ст.198 проекту ТК №1658 надається матері, батьку дитину або іншому члену сім'ї, що здійснює фактичний догляд за дитиною.

В цілому положення як діючого законодавства, так і проекту ТК відповідають міжнародним стандартам щодо надання батьківських відпусток. Однак, моніторинг Омбудсману України засвідчує, що на практиці відпустку по догляду за дитиною чоловік може реалізувати скоріше як виняток, у ситуації, коли у дитини

відсутня матір або у разі її тривалої хвороби¹. Така ситуація існує як з огляду на наявність *гендерних стереотипів в українському суспільстві* щодо ролі чоловіків у вихованні дітей, так і через наявність дискримінаційних положень законодавства щодо надання гарантій чоловікам для поєднання професійного і сімейного життя.

Так, відповідно до ст.18 Закону України «Про відпустки», як чоловіки, так і жінки можуть використовувати відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Водночас, відповідно до ч.4 ст.20 Закону, чоловікам відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати). Такий підхід збережено і в ч.1 ст.198 ТК №1658. Тому, на практиці, якщо жінка – матір дитини не працює за трудовим договором, а займається, наприклад, підприємницькою діяльністю, фактично така відпустка не може бути використана батьком дитини або іншими членами сім'ї, що фактично здійснюють догляд за дитиною.

При цьому, Конвенція МОП №156 надає гарантії для працівників із сімейними обов'язками, якщо вони відчувають обмеження у реалізації можливостей в економічній діяльності загалом, а не лише в трудовій діяльності. Тому, необхідно передбачити, що окрім довідки з місця роботи (служби, навчання), підтвердженням необхідності надання відпустки батьку дитини чи іншому члену сім'ї можуть бути інші документи, що засвідчують вихід із відпустки матері дитини.

В період перебування у відпустці по догляду за дитиною, особи із сімейними обов'язками можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (ч.8 ст.179 КЗпП, ч.4 ст.18 Закону України «Про відпустки», ст.199 проекту ТК №1658). Вказана гарантія має

¹ Щорічна доповідь уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні. 370 с. URL: www.ombudsman.gov.ua. С.206.

важливе значення для забезпечення можливості поєднання професійних та сімейних обов'язків працівнику. Водночас, у редакції проекту ТК від 20.05.2015 було визначено, що при цьому за працівником зберігається право на отримання допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст.195), в діючій редакції вона відсутня. Вважаємо, що відповідне положення повинно бути відображено в трудовому законодавстві, в протилежному випадку економічно недоцільно буде особі з сімейними обов'язками здійснювати трудову діяльність у період відпустки.

Спеціальним різновидом відпусток для працівників із сімейними обов'язками є відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (ст.182 КЗпП, ст.18-1 Закону України «Про відпустки», ст.200 проекту ТК №1658). Діюче законодавство передбачає надання такої відпустки як у зв'язку з усиновленням новонародженої дитини, так і при усиновленні дитини старше 3 років (при усиновленні дитини віком до 3 років надається відпустка по догляду за дитиною відповідно до ст.179 КЗпП). В проекті ТК №1658 відпустка у зв'язку з усиновленням надається лише при усиновленні дитини старше 3 років (ст. 200).

Працівникам, які мають дітей, надаються також спеціальні *соціальні відпустки* (ст.182-1 КЗпП, ст.201 проекту ТК №1658). Відмінністю регулювання вказаного виду відпустки за діючим законодавством та проектом ТК є категорії працівників, що мають право на її одержання. У КЗпП це право гарантоване за традиційним підходом Кодексу жінкам, а також чоловікам з числа одиноких батьків, у проекті ТК – особам із сімейними обов'язками в цілому. Крім того, в ч.3 ст.201 проекту визначено, що не використана в поточному календарному році соціальна відпустка працівникам із сімейними обов'язками за загальним правилом не переноситься на інший робочий рік.

За наявності сімейних обставин працівники із сімейними обов'язками мають право на одержання відпустки без збереження

заробітної плати, при цьому, її надання є обов'язком роботодавця. Підстави для використання такої відпустки є доволі схожими як за діючим законодавством (ст.25 Закону України «Про відпустки»), так і за проектом ТК №1658 (ст.202).

Відповідно до ст.8 Конвенції №156, сімейні обов'язки самі по собі не можуть слугувати підставою для припинення трудових відносин. У вітчизняному трудовому законодавстві до **гарантій щодо припинення трудових відносин** працівників із сімейними обов'язками можна віднести:

1) **переважне право на залишення на роботі** при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці при наявності двох і більше утриманців (ст.42 КЗпП; ст.90 проекту ТК №1658);

2) **заборона звільнення** жінок (батьків, що виховують дитину без матері), які мають дітей віком до 3 років, одиноких матерів (батьків) при наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю з роботодавця, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням (ст.184 КЗпП).

Остання гарантія не досить правильно з точки зору рівності працівника та роботодавця врегульована в КЗпП, оскільки не дозволяє звільняти відповідну категорію працівників навіть при порушенні ними трудової дисципліни. У ст.109 проекту ТК №1658 відповідні прогалини усунуто: а) гарантії заборони звільнення поширені не тільки на одиноких чоловіків, що мають дітей, а на осіб із сімейними обов'язками; б) встановлено виняток із правила щодо заборони звільнення відповідних працівників – у випадку невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, а також у зв'язку з відсутністю на роботі понад два місяці.

Остання група гарантій для працівників із сімейними обов'язками – **гарантії відновлення трудової діяльності після відсутності на роботі у зв'язку з виконанням сімейних**

обов'язків, в національному трудовому законодавстві та проєкті ТК №1658 не врегульована. Сюди можна віднести дві групи заходів – забезпечення умов для професійної підготовки та перепідготовки для відновлення трудової діяльності та розвиток системи служб та установ по догляду за дітьми . Так, відповідно до ст.7 Конвенції №156, необхідним є вжиття всіх заходів, що відповідають національним умовам і можливостям, зокрема в галузі професійної орієнтації та підготовки, які б давали трудящим із сімейними обов'язками змогу почати або продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі у зв'язку із цими обов'язками. А ст.5 Конвенції визначає необхідність здійснення заходів, щоб розвивати або сприяти розвитку державних або приватних служб побуту, таких як установи й служби по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ям. Вказані положення потребують нормативної регламентації, повинні знайти відображення в проєкті ТК №1658.

Отже, на основі порівняльно-правового аналізу міжнародних стандартів, національного законодавства та проєкту Трудового кодексу України можна прийти до висновку, що значна частина норм КЗПП, які визначають гарантії реалізації права на працю особам із сімейними обов'язками, є гендерно-активними, оскільки встановлюють більш привілейоване становище матерів порівняно із батьками.

Частина таких положень перенесені і в проєкт Трудового кодексу. *До гендерно-активних норм* проєкту слід віднести наступні:

а) заборона відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з наявністю дітей віком до 3 років або дитини-інваліда, а одиноким матерям - за наявності дитини віком до 15 років (ст.289);

б) право жінок, які мають дітей віком до 3 років, у разі неможливості виконання попередньої роботи на переведення на іншу роботу із збереженням середньої заробітної плати за

попереднім місцем роботи до досягнення дитиною трирічного віку (ст.290);

в) обмеження щодо залучення до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину інваліда – лише за їх письмовою згодою (ст.291).

Такий підхід суперечить Конвенції МОП №156, яка є основою визначення правового статусу працівників із сімейними обов'язками та ратифікована Україною. Тому, важливим та необхідним є надання гарантій, пов'язаних з вихованням дітей, усім чоловікам, які мають дітей, а не лише самотнім батькам. Батьківство, нарівні з материнством, повинно стати об'єктом правового регулювання трудового законодавства. Необхідно регламентувати не працю жінок, що мають дітей чи чоловіків з дітьми, а трудову діяльність працівників з сімейними обов'язками, що відповідає міжнародній практиці. Незмінними повинні залишитись лише гарантії для вагітних жінок¹.

Погоджуємось з О.А. Парягіною, що поширення спеціальних гарантій і на чоловіків, крім забезпечення рівноправності працівників, має сприяти зміні стереотипів у розподілі сімейного навантаження та підвищення зайнятості жінок-матерів, зацікавлених у поєднанні кар'єри з вихованням дітей². Так, в Україні лише 2% чоловіків беруть відпустку по догляду за дитиною, тоді як, наприклад, в Данії 10%, Німеччині – 20%, Швеції – 36%, Норвегії – 80%³.

¹ Сахарук І.С. Вдосконалення правового регулювання захисту від дискримінації окремих категорій працівників // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2010. №83. С.53-57. С.55.

² Парягіна О.А. Содействие занятости женщин с семейными обязанностями // Трудовое право. 2008. №3. С.48-54. С.51-52.

³ Щорічна доповідь уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні. 370 с. URL: www.ombudsman.gov.ua. С.207.

При цьому, політика ЄС направлена на заохочення використанні відпустки обома батьками. Так, ст.2 Директиви 2010/18/ЄС визначає можливість надання батьківської відпустки принаймні 4 місяці (хоча, визначає можливість її встановлення аж до 8 років), при цьому, передбачає необхідність заохочення обох батьків використовувати вказану відпустку частинами¹. У Швеції надаються податкові пільги за рівного її розподілу; у Німеччині, якщо відпустку бере тільки один з батьків, оплата здійснюється тільки один рік, а якщо обоє – за 14 місяців; в Ісландії по три місяці відпустки надається матері та батькові, а три розподіляються у будь-якій пропорції між батьками².

Важливе значення для гармонізації професійних і сімейних обов'язків працівників має прийняття *програм, направлених на підвищення конкурентоспроможності осіб з сімейними обов'язками*. Так, Рекомендація МОП №165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками передбачає необхідність вжиття державами заходів, які дали б змогу працівникам із сімейними обов'язками: а) відновлювати трудову діяльність після відсутності на роботі, пов'язаної з цими обов'язками; б) проходити професійну підготовку з можливістю отримати оплачувану навчальну відпустку; в) отримувати послуги професійної орієнтації, професійної консультації, інформації та працевлаштування (пп.12-14).

Стаття 6 Директиви 2010/18/ЄС передбачає гарантії для працівників після виходу із батьківської відпустки: можливість

¹ Директива Ради 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, СЕЕР і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС від 8.03.2010 // Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудовий вимір. Кн.1: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* / упор. З.Я. Козак. Львів, 2015. С.200-208.

² Щорічна доповідь уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні. 370 с. URL: www.ombudsman.gov.ua. С.207.

встановлення неповного робочого часу чи спеціального графіку роботи, заходи щодо співпраці роботодавців та працівників, які перебувають у батьківській відпустці, інші заходи, визначені державами чи в колективних угодах. Так, у країнах ЄС реалізуються програми, розраховані на навчання тривало безробітних, до яких відносяться переважно особи з сімейними обов'язками. Наприклад, у Франції та Іспанії законодавством передбачено право особи на спеціальну перепідготовку в кінці відпустки по догляду за дітьми. В Австрії малі підприємства можуть отримати субсидії на виплату заробітної плати працівникам, які повертаються на роботу після дворічної відпустки. У Великобританії діє програма підтримки одиноких батьків, яка передбачає створення додаткових робочих місць¹. Відповідний досвід необхідно застосовувати й в Україні, особливо важливим є створення можливостей для працівників у підвищенні кваліфікації після виходу з відпустки по догляду за дитиною до трьох років.

Водночас, для виправлення ситуації на ринку праці, надання реальних гарантій працівникам із сімейними обов'язками лише законодавчих заходів не достатньо. В контексті гармонізації професійного та сімейного життя важлива роль повинна бути відведена *подоланню існуючих в суспільстві гендерних стереотипів*, в тому числі щодо ролі чоловіків у вихованні дітей. Водночас, необхідним є проведення соціального діалогу з метою сприйняття та прийняття роботодавцями умов гарантування батькам (чоловікам та жінкам) права на додаткові гарантії у сфері праці у зв'язку із сімейними обов'язками. За відсутності підтримки роботодавців вказані гарантії залишаться декларативними, а держава зможе здійснювати вплив на їх реалізацію тільки шляхом посилення юридичної відповідальності, що жодним чином не покращить становище безпосередньо самих працівників із сімейними обов'язками.

¹ Парягина О.А. Содействие занятости женщин с семейными обязанностями // Трудовое право. 2008. №3. С.48-54. С.50-51.

Отже, незважаючи на ратифікацію Україною Конвенції МОП № 156, яка є одним з основоположних міжнародних актів щодо забезпечення прав працівників із сімейними обов'язками, гарантування їм можливостей гармонійного поєднання професійних та сімейних обов'язків, більшість положень Конвенції в нашій державі залишаються не імплементованими. Першочергового значення набуває необхідність внесення змін до законодавства, зокрема ліквідація гендерно-активних норм, поширення гарантій, що надаються жінкам, які мають дітей, і на чоловіків. При цьому, значною мірою стандарти МОП у цій сфері враховані в проекті Трудового кодексу №1658, проте перспективи його прийняття залишаються не визначеними. Тому, необхідним є внесення змін до діючого Кодексу законів про працю хоча б у частині надання батькам, що мають дітей, юридичних гарантій у сфері праці нарівні з матерями. Одночасно необхідно здійснювати право просвітницьку роботу з метою подолання в Україні існуючих гендерних стереотипів, в тому числі щодо ролі чоловіків у вихованні дітей. Лише комплексний підхід дозволить сприяти покращенню правового становища працівників із сімейними обов'язками на ринку праці, посилити їх конкурентоспроможність.

4.4. Концепція соціально-правового статусу осіб з інвалідністю: сутність, елементи та тенденції розвитку в умовах глобалізації

Утвердження в Україні конституційної моделі демократичної, соціальної та правової держави¹ передбачає організацію, проведення соціальних реформ, які покликані розвивати сучасну модель соціального захисту, підвищувати ефективність, дієвість системи соціальних прав людини². Доречно наголосити, що декларування стратегії розвитку суспільства та держави по шляху реформування соціального захисту вимагає, насамперед, реформи правового статусу осіб з інвалідністю через об'єктивну необхідність підвищення дієвості, прозорості, доступності їх прав. Як відомо, ст. 3 Конституції України закріплює принцип верховенства прав людини по відношенню до діяльності держави та її органів. Слід підкреслити, що згідно зазначеної статті Основного Закону України права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст, спрямованість діяльності держави, а відтак, держава відповідає перед людиною за свою діяльність. При цьому утвердження, забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Така позиція законодавця є достатньо важливою у контексті ефективності політики соціальної захищеності осіб з інвалідністю. За таких обставин, суспільство та держава мають розвиватися на засадах інклюзивності, доступності, відкритості, безбар'єрності, виходячи із принципу пріоритетності прав та свобод людини.

Варто нагадати, що сьогодні спостерігається тенденція до інвалідизації суспільства, зокрема, у світі нараховується більше

¹ Конституція України від 28 червня 1996 року №254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст.141.

² Іншин М.І., Сіроха Д.І. Соціальний захист в Україні: сутність, проблеми та перспективи // Актуальні проблеми соціального права. Випуск II: науково-практичний посібник: збірник статей учасників Всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 р. / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. К. : ПВГОІ «ІРСТ Україна», 2016. С.14.

мільярда людей, які мають інвалідність, тобто понад 15% населення нашої планети, а у нашій державі за офіційними даними загальна чисельність людей з інвалідністю (без урахування тимчасово окупованих територій Криму та м. Севастополя) становить 2 614,1 тис. осіб¹. Водночас, якщо взяти до уваги реалії сьогодення, ті виклики, які стоять перед суспільством та державою, передусім, ранньої інвалідизації, економічні, соціальні, екологічні, медико-реабілітаційні чинники, проведення військової операції на сході України, то чисельність осіб з інвалідністю невпинно зростає. До того ж, наразі в Україні відсутній комплексний реєстр осіб з інвалідністю, відповідно до їх нозологій, потреб реабілітації тощо. У науковій літературі доречно наголошується, що до основних проблем вітчизняної системи соціального забезпечення відносять низький рівень охоплення населення, яке потребує допомоги.² За таких обставин, новітня модель соціального захисту має бути максимально адаптована до потреб та інтересів людей з інвалідністю. На це також вказує зарубіжний досвід, який окреслює стратегію соціального захисту осіб з інвалідністю, насамперед, з позиції підвищення рівня та якості їхнього життя.

Особливого значення набувають означені питання в умовах розвитку соціальної держави. Адже соціальною вважається така держава, яка визнає людину найвищою соціальною цінністю, своє призначення вбачає в забезпеченні громадського миру і злагоди в суспільстві, надає на субсидіарних засадах соціальну допомогу

¹ Інформація щодо чисельності інвалідів: за даними Фонду соціального захисту інвалідів (2011-2016). URL: <http://www.ispf.gov.ua/ShowPage.aspx?PageID=263>; Національна доповідь про вжиті заходи, спрямовані на здійснення Україною зобов'язань у рамках виконання Конвенції про права інвалідів. Міністерство соціальної політики України. 2015. С.7. URL: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=167313; Права людини в Україні: перше півріччя 2015: наукове видання / за ред. А.Б. Благої, О.А. Мартиненка / Українська Гельсінська спілка з прав людини. Київ, 2015. С.158. URL: <http://helsinki.org.ua/files/docs/1442348382.pdf>

² Правове регулювання соціального обслуговування населення в сучасних умовах: проблеми теорії та практики: монографія / за наук. ред. проф. Ярошенка О.М. Харків : Юрайт, 2012. С.26.

особам з інвалідністю та іншим громадянам, які перебувають у важкій життєвій ситуації, з метою забезпечення кожному гідного рівня життя. При цьому пряме визнання держави соціальною дозволяє стверджувати, що конституційному устрою Української держави притаманний принцип соціальної держави, через що він набуває вищої імперативної сили і стає загальнозначущим, в тому числі і щодо соціальної спрямованості законодавства¹. «Юридична енциклопедія» трактує соціальну державу як «...сучасний тип демократичної державності, який формується і розвивається в умовах відносно стабільної та розвиненої економіки і демократичної політичної системи. При цьому термін «соціальна держава» акцентує на одній із важливих функцій держави – її активному впливі на соціальну сферу життєдіяльності суспільства, здатності здійснювати ефективну соціальну політику в інтересах найширших верств населення»². О.С. Головащенко трактує соціальну державу через призму таких чинників як: 1) забезпечення та захист соціально-економічних прав і свобод людини і громадянина; 2) взаємну відповідальність держави та людини; 3) забезпечення соціальної злагоди і стабільності у суспільстві; 4) проведення соціально спрямованої політики тощо³.

З правової точки зору, соціальна держава передбачає такі основні особливості: підвищена увага до прав та свобод людини; спрямованість на розвиток громадянського, інклюзивного суспільства; високий рівень дієвості та доступності соціальних прав; високий рівень соціально-правової захищеності осіб з інвалідністю, інших соціально вразливих категорій осіб; високий

¹ Конституція України: науково-практичний коментар / В.Б. Авер'янов, О.В. Батанов, Ю.В. Баулін та ін.; Ред. кол. В.Я. Тацій, Ю.П. Битяк, Ю.М. Грошевой та ін. Харків: Видавництво «Право»; К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003, С.13.

² Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Т.5. Київ, 2003. С.552.

³ Головащенко О.С. Поняття та ознаки соціальної держави. Актуальні проблеми державного будівництва та місцевого самоврядування в контексті конституційної модернізації: зб. наук. ст. за матеріалами наук.-практ. семінару (м.Харків, 14 жовтн. 2016 р.). Харків, 2016. С.25-35.

рівень соціальних стандартів та гарантій; доступність до владних інституцій; високий рівень громадського контролю тощо.

Проблеми соціальної сутності прав осіб з інвалідністю неодноразово ставали предметом науково-теоретичних досліджень. Окремо потрібно звернути увагу на необхідність залучення, активної участі в обговоренні, популяризації та напрацюванні відповідних рекомендацій щодо удосконалення прав осіб з інвалідністю інститутами громадянського суспільства, власне громадськими організаціями осіб з інвалідністю.¹ Враховуючи зазначене, правовий статус осіб з інвалідністю посідає ключове місце у праві соціального забезпечення.

Можна погодитися із професором С.М. Прилипком, що право соціального забезпечення – це система правових норм, встановлених державою та угодами на підставі законодавства, які відбивають соціальну політику держави, спрямовану на правове врегулювання суспільних відносин щодо матеріального забезпечення у певних організаційно-правових формах законодавчо визначених категорій громадян України, які з не залежних від них причин внаслідок настання соціального ризику не можуть забезпечити себе самостійно. Вищезгадана система будується на засадах поєднання приватного і публічного права та принципів соціальної справедливості². Тому, у праві соціального забезпечення, правовий статус осіб з інвалідністю характеризується сутнісним соціальним призначенням. По суті, він трансформується у соціально-правовий статус.

Слід відзначити, що соціально-правовий статус осіб з інвалідністю немає чіткої законодавчої основи, враховуючи відсутність єдиного та системного законодавства з цих питань,

¹ Див. напр.: Права осіб з інвалідністю в Україні: Науково-практичний посібник; Науково-практичний коментар. Випуск 1 / ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» / за заг. ред. В.Л. Костюка. К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2011. 312 с.

² Прилипка С.М. Предмет права соціального забезпечення: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. Х., 2007. С.9-10.

недосконалість базового Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (далі – Закон №875-12)¹, який було ухвалено ще у 1991 році. Незважаючи на численні зміни та доповнення, зазначений Закон залишається таким, що не враховує реальний стан, тенденції розвитку суспільства, держави. Пропонована у Законі конструкція (ст.7), за якою законодавство про соціальну захищеність осіб з інвалідністю в Україні складається з цього Закону та інших актів законодавства, що видаються відповідно до нього, а органи місцевого самоврядування зобов'язані інформувати осіб з інвалідністю про зміни і доповнення до законодавства про соціальну захищеність, видається формальною, декларативною. Вона не містить жодних реальних механізмів спрямованих на підвищення рівня та якості життя осіб з інвалідністю, не визначає структури і змісту законодавства, не забезпечує унеможливлення ухвалення нормативних актів, які погіршуватимуть правове становище осіб з інвалідністю. Також формальне значення має норма, що «нормативно-правові акти, які стосуються матеріального, соціально-побутового і медичного забезпечення осіб з інвалідністю, розробляються за участю громадських організацій осіб з інвалідністю», оскільки вона є декларативною по суті, а належні громадські обговорення мають, як правило, виключний характер.

З правової точки зору, концепція соціально-правового статусу осіб з інвалідністю: по-перше, має за мету забезпечення доступу осіб з інвалідністю до усіх сфер суспільного життя; по-друге, сприяє формуванню дієвої системи соціальних прав та пов'язаних із ними гарантій, пільг; по-третє, сприяє формуванню чіткого та вичерпного переліку обов'язків; по-четверте, має передбачати систему доступних та зрозумілих механізмів правової охорони та захисту прав осіб з інвалідністю; по-п'яте, має мотивувати розвиток новітнього законодавства, з урахуванням міжнародних

¹ Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. №875-XII // Відомості Верховної Ради України. 1991. №21. Ст.252.

(європейських) соціальних стандартів. Водночас, концепція соціально-правового статусу осіб з інвалідністю не має системного характеру а, переважно розвивається під впливом окремих громадських ініціатив. Тому, соціально-правовий статус є достатньо вразливим правовим явищем з огляду на наступні чинники: невідповідність тенденціям розвитку інклюзивного суспільства та держави; відсутність належного рівня врахування міжнародних (європейських) соціальних стандартів; наявність суперечливого законодавства з питань прав осіб з інвалідністю; наявність непрозорої та недоступної системи прав осіб з інвалідністю, у тому числі їх гарантій та пільг; відсутність чіткої системи обов'язків осіб з інвалідністю; відсутність чітких, дієвих та прозорих механізмів реалізації та гарантування прав осіб з інвалідністю; недосконалість організаційно-правових форм та видів соціального захисту осіб з інвалідністю; відсутність механізмів правової охорони та захисту прав осіб з інвалідністю; недосконалість державного нагляду та громадського контролю.

За таких умов, в Україні достатньо актуальною залишається проблематика дослідження сучасної концепції соціально-правового статусу осіб з інвалідністю через призму тенденцій розвитку суспільства та держави, утвердження демократичних, соціальних цінностей, стандартів. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів, як: В.М. Андрійв, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишневецька, Ю.М. Гришина, І.В. Зуб, М.І. Іншин, О.Л. Кучма, В.Л. Костюк, С.С. Лукаш, Л.Ю. Малюга, А.Р. Мацюк, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, О.М. Обушенко, І.С. Сахарук, С.М. Синчук, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Підтримуючи наукові напрацювання, здобутки цих та інших вчених-юристів, доречним буде відзначити, що в умовах розбудови новітньої доктрини права соціального

забезпечення порушена проблематика щодо інституційної реформи соціально-правового статусу осіб з інвалідністю потребує належного науково-теоретичного, законодавчого розв'язання, виходячи із сучасних тенденцій розвитку державотворчих процесів.

Насамперед, варто констатувати, що соціально-правовий статус осіб з інвалідністю у юридичній літературі розглядається неоднозначно. О.М. Ярошенко наголошує, що поряд із системою основних прав та обов'язків у правовий статус суб'єкта права в якості його самостійних елементів включають громадянство, правосуб'єктність, юридичні гарантії, законні інтереси, юридичну відповідальність, принципи трудового права тощо. При цьому вчений відзначає, що правовий статус – це визнаний нормами права правовий стан суб'єкта права, який відображає його становище у взаємовідносинах із іншими суб'єктами права¹. Правовий статус осіб з інвалідністю трактується вченими як «сукупність загальних, спеціальних та індивідуальних прав і обов'язків осіб зі стійким розладом функцій організму, закріплених державою в юридичних нормах, які відображають специфічні потреби інвалідів, рівень і правові гарантії їх забезпечення»². Крім того, вчені із правовим статусом пов'язують соціально-правовий захист. Зокрема, соціально-правовий захист – це діяльність державно організованого суспільства щодо встановлення та реалізації гарантій прав інвалідів в усіх сферах життєдіяльності, спрямована на забезпечення процесу їх інтегрування у суспільне життя та задоволення відповідних матеріальних та моральних потреб³. Також науковцями наголошується, що окремим елементом правового становища осіб з

¹ Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. Х., 1999. С.8.

² Шумна Л.П. Правові основи реабілітації інвалідів в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2003. С.15.

³ Павлюков Р.О. Соціально-правовий захист інвалідів в Україні: автореф. дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. Луганськ, 2009. С.9-10; Павлюков Р.О. Поняття та структурні елементи правового статусу інвалідів в Україні // Право і Безпека. 2006. Т.5. №5. С.138.

інвалідністю є соціально-правовий статус, що включає в себе обсяг прав, пільг і гарантій відповідно до закону¹.

У науковій літературі також точиться дискусія щодо співвідношення понять: «правовий статус»; «правове положення особи»; «соціально-правовий статус»; «правосуб'єктність». Так, професор Н. М. Хуторян, проаналізувавши низку наукових позицій щодо визначення поняття правового статусу, дійшла висновку, що «найбільш розповсюдженим визначенням правового статусу в науковій літературі є законодавчо закріплена сукупність прав і обов'язків, яка визначає стан особи у певній суспільній сфері»². У юридичній літературі також наголошується, що необхідною умовою виникнення правовідносин є правосуб'єктність їх учасників. У державних і громадських організаціях правосуб'єктність знаходить свій вираз у компетенції їх органів, тобто в сукупності прав і обов'язків, що їм надаються для виконання відповідних функцій.³

Теоретико-правовий аналіз вищезазначених та інших доктринальних положень дозволяє констатувати. По-перше, співвідношення категорій «правосуб'єктність» та «правовий статус», варто проводити виходячи із того, що правосуб'єктність охоплює правовий статус, який є її головним елементом. Водночас, виділення правового статусу є виправданим, ураховуючи те, що до нього відноситься комплекс прав та обов'язків, а також інших пов'язаних із ними елементів (наприклад, гарантії, пільги тощо). По-друге, ключовими елементами правового статусу виступають

¹ Мельник В.П. Соціальний захист осіб з інвалідністю: сутність і перспективи // Актуальні проблеми соціального права: збірник матеріалів всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 році. К. : ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2015. С.119.

² Пенсійні правовідносини в Україні: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.П. Стадник, А.А. Ширант, М.М. Шумило; відп. ред. Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна. К. : Вид-во «Юридична думка», 2013. С.127.

³ Чічкань М.В. Правове регулювання соціального захисту інвалідів в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2009. С.9.

права та обов'язки. Цілком закономірно, що у контексті правового статусу осіб з інвалідністю ключове місце посідає право на соціальний захист (забезпечення). Можна підтримати позицію С.М. Прилипка, який відзначає, що право на соціальне забезпечення – це визнана Конституцією України, міжнародним співтовариством і гарантована державою Україна можливість людини одержати соціальну допомогу та підтримку для задоволення фізіологічних, соціальних і духовних потреб в обсязі, необхідному для гідного життя у тих випадках, якщо внаслідок впливу соціального ризику громадянин з не залежних від нього причин не має джерел та засобів до існування¹. По-третє, допоміжними елементами правового статусу осіб з інвалідністю виступають соціальні гарантії та пільги, які покликані посилювати систему прав. По-четверте, допоміжним елементом правового статусу є юридична відповідальність. Однак, у правовому статусі осіб з інвалідністю вона проявляється через призму їх участі в окремих правовідносинах (наприклад, трудові, цивільні тощо).

Таким чином, соціально-правовий статус осіб з інвалідністю включає систему визначених нормами права прав, пов'язаних із ними гарантій, пільг осіб з інвалідністю, а також обов'язків, механізмів їх реалізації, правової охорони. У контексті соціально-правового статусу осіб з інвалідністю, важливу роль відіграє система соціальних прав. За своєю правовою суттю, соціальні права є основоположним елементом соціально-правового статусу осіб з інвалідністю.

Насамперед варто наголосити, що система прав людей з інвалідністю характеризується тим, що відображає і включає загальну систему прав людини, а також систему соціальних прав, які спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності таких осіб в окремих сферах суспільного життя та/або підтримки життєдіяльності, у тому числі адаптацію у суспільстві, державі.

¹ Прилипка С.М. Предмет права соціального забезпечення: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х., 2007. С.29.

Згідно з Всесвітньою доповіддю щодо інвалідності (2011 р.), підготовленою Всесвітньою організацією охорони здоров'я та Світовим банком, над якою працювали більше ніж 380 експертів з різних країн світу, визначаються основні бар'єри у суспільстві, пов'язані з «інвалідністю», зокрема: 1) неадекватні заходи політики і стандарти (при розробці політики не завжди враховуються потреби людей з інвалідністю, або не застосовуються на практиці існуючі заходи політики і стандарти); 2) нестача послуг (люди з інвалідністю значно уразливіші перед дефіцитом таких послуг, як медико-санітарне обслуговування, реабілітація, а також підтримка і допомога); 3) проблеми з наданням послуг (слабка координація послуг, недостатнє кадрове забезпечення та низький рівень професійної підготовки персоналу можуть позначитись на якості, доступності та адекватності послуг для людей з інвалідністю); 4) недостатнє фінансування (ресурси, що виділяються на здійснення заходів політики та планів, часто недостатні); 5) відсутність доступності (багато будинків, у тому числі місця загального користування, транспортні системи й інформація не є доступними для всіх); 6) неадекватні інформація і комунікація (інформації у доступних форматах є мало, не задовольняються багато потреб людей з інвалідністю в галузі комунікації); 7) відсутність консультування та включення в суспільне життя (більшість людей з інвалідністю не беруть участі в процесах прийняття рішень з питань, що безпосередньо торкаються їхнього життя); 8) відсутність даних і досвіду (нестача точних, достовірних і порівняльних даних про інвалідність, а також досвіду здійснення ефективних програм може перешкоджати розумінню проблем і практичних дій)¹.

Доречно відзначити, що соціальні права в Україні становлять систему, правову основу якої складають норми Конституції України. Водночас, система соціальних прав тісно пов'язана із

¹ Всесвітня доповідь про інвалідність (2011 р.). URL: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/ru/

формуванням соціальної політики та власне формуванням соціальної держави. Зазначимо, що особи з інвалідністю володіють усією повнотою соціальних прав нарівні з іншими громадянами. Тому до характеристик системи соціальних прав осіб з інвалідністю застосовуються загальні засади законодавчого забезпечення прав та окремі специфічні соціальні права, зумовлені особливими потребами таких осіб, задоволення яких зможе певною мірою урівняти їх у можливостях соціального розвитку з іншими людьми. Водночас, основне призначення соціальної держави якраз і полягає у підтримці соціально-вразливих категорій населення, в тому числі осіб з інвалідністю. Таким чином, діє принцип соціальної справедливості, який лежить в основі соціальної держави. Зокрема у науковій літературі зазначається, що «соціальною державою можна вважати тільки ту державу, в якій забезпечується соціальна справедливість, реалізується політика зайнятості, йде процес становлення і розвитку соціально-ринкової економіки, формується гнучка система соціального захисту громадян, робляться кроки по забезпеченню соціальної злагоди в суспільстві, створюються умови для зростання соціально-економічної активності громадян і забезпечення достатнього життєвого рівня кожної людини»¹.

Водночас слід зауважити, що з позиції сьогодення соціальні права не лише потребують належного законодавчого визнання, а також якісних механізмів реалізації, гарантування дотримання усіма членами суспільства. Незважаючи на те, що соціальні права належать до прав людини другого покоління, вони не є абсолютними, а тому їхнє юридичне гарантування відіграє ключову роль у процесі їх реалізації.

У юридичній літературі неодноразово зверталася увага на конституційні основи соціальних прав. Безперечно, права осіб з інвалідністю теж належать до соціальних та на них поширюються гарантії, встановлені Основним Законом України. В.М. Попова

¹ Соціальні права громадян в умовах формування України як соціальної і правової держави / І.М. Луцький, А.І. Луцький, М.І. Луцький, О.М. Каленюк // Економіка та держава. 2008. №7. С. 95/

пропонує визначення конституційних соціальних прав людини і громадянина як «гарантовані державою можливості задоволення життєвих потреб людини, її гідного життя і вільного розвитку. Вони стосуються підтримки і нормативного закріплення соціального життя індивіда, визначають положення людини у сфері праці та побуту, зайнятості, добробуту, соціальної захищеності з метою створення умов, за яких люди можуть бути вільні від страху і нужди».¹ У розвиток наведеного визначення зазначимо, що особи з інвалідністю є правомочним суб'єктом конституційних соціальних прав, які особливо потребують залучення до активної участі у життєдіяльності громади на рівні з іншими її членами.

Конституційні соціальні права осіб з інвалідністю характеризуються тим, що передбачені та/або впливають із змісту Конституції України. Правовим базисом та первинним елементом у системі конституційних соціальних прав людей з інвалідністю є право на соціальний захист (соціальне забезпечення). Згідно частини ст. 46 Основного Закону України, законодавець закріплює право громадян на соціальний захист, що включає права на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом. У такому розумінні основоположними ознаками цього права є такі, як: конституційне визнання та закріплення; системність, а це означає, що із змісту цього права впливає ціла система соціальних прав у державному, недержавному соціальному захисті (забезпеченні), соціальному страхуванні; універсальність та доступність; механізми реалізації, гарантування та правової охорони визначаються чинним законодавством; підлягає нагляду та контролю; підлягає юрисдикційному захисту.

Основний Закон України у частині другій ст.46 декларує, що **право на соціальний захист** забезпечується за рахунок

¹ Попова В.М. Соціальні права людини основа соціальної держави // Ефективність державного управління. 2013. Вип. 37. С.74.

загальнообов'язкового державного соціального страхування за рахунок внесків фізичних та юридичних осіб, а також створенням мережі державних та приватних закладів для догляду за непрацездатними. Частиною третьою ст.46 Конституції України закріплено, що пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Правову основу для встановлення прожиткового мінімуму, його вартісної величини, закладено Законом України «Про прожитковий мінімум».¹ Однак, дискусійним є положення цього Закону щодо виділення окремо прожиткового мінімуму для працездатних та непрацездатних осіб. Особливо, ураховуючи те, що залежно від прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб, визначаються мінімальний розмір пенсії за віком, окремі види соціальних допомог. Як відомо, прожитковий мінімум для непрацездатних осіб є значно меншим а, ніж для працездатних².

Також Основний Закон України проголошує **право на достатній життєвий рівень** для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст.48 Конституції України), яке належать до блоку соціально-економічних прав, а тому вони є взаємопов'язаними. Як зазначається у науково-практичній літературі, це право є гуманним наміром Українського суспільства та держави забезпечити належний мінімальний рівень соціальних гарантій та соціальних стандартів³. Відповідним Законом передбачено, що державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і

¹ Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 №966-XIV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-14>

² Про Державний бюджет на 2017 рік: Закон України від 21 грудня 2016 року №1801-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2017. №3. Ст.31; Про Державний бюджет на 2018 рік: Закон України від 7 грудня 2017 року №2246-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2018. №3-4. Ст.26.

³ Права осіб з інвалідністю в Україні: науково-практичний посібник; науково-практичний коментар. Випуск 1 / ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» / За загальною редакцією В.Л. Костюка. К. : ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2011. С.20.

нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій. У свою чергу, державні соціальні гарантії – це встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму (ст.1)¹. Однією із цілей встановлення державних соціальних стандартів і нормативів є визначення механізму реалізації соціальних прав та державних соціальних гарантій громадян, закріплених Конституцією України, визначення розмірів державних соціальних гарантій у сфері оплати праці, виплат за обов'язковим державним соціальним страхуванням, права на отримання інших видів соціальних виплат і державної соціальної допомоги та їх розмірів, а також визначення пріоритетності напрямів державної соціальної політики.

Конституція України закріплює, що кожен має **право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування** (ст.49). При цьому, охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. За своєю суттю, зазначене конституційне право є основоположним соціальним правом по відношенню до осіб з інвалідністю, оскільки медична допомога для них є, як правило, складовою життєдіяльності, соціально-реабілітаційних заходів. Згідно з частиною третьою ст.49 Основного Закону, держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування. Конституція України гласить, що у державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно; існуюча мережа таких закладів не може бути скорочена. Водночас ми можемо спостерігати якраз протилежні процеси і явища, коли

¹ Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 №2017-III // Відомості Верховної Ради України. 2000. №48. Ст.409.

безкоштовну медичну допомогу отримати практично неможливо, а мережа державних лікувальних закладів якраз, так само як і спеціалізованих та загальноосвітніх шкіл, скорочується. Більше того, поняття безоплатної медичної допомоги розуміється різними державними органами по-різному, що підтверджується рішенням Конституційного Суду України щодо тлумачення ч.3 ст.49 Конституції. Тим не менше, Конституційний Суд України вирішив, що положення частини третьої ст.49 Конституції України «у державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно» треба розуміти так, що у державних та комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається всім громадянам незалежно від її обсягу та без попереднього, поточного або наступного їх розрахунку за надання такої допомоги¹. З метою підвищення ефективності цього ключового соціального права, в Україні розпочато складний етап медичної реформи². Однак, з точки зору, соціально-правового статусу осіб з інвалідністю, метою медичної реформи має стати ефективність, адресність та доступність медичних послуг, у тому числі ліків.

Конституція України закріплює **право на освіту** (ст.53). Це право гарантується тим, що повна загальна середня освіта є обов'язковою. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах;

¹ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 53 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення положення частини третьої статті 49 Конституції України «у державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно» (справа про безоплатну медичну допомогу): Справа №1-13/2002, Рішення від 29.05.2002 № 10-рп/2002 // Вісник Конституційного Суду України. 2002. №3. С.19.

² Основи законодавства про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 року №2801-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. №4. Ст.19; Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення: Закон України від 19 жовтня 2017 року №2168-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2018. №5. Ст.31; Про підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості: Закон України від 14 листопада 2017 року №2206-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2018. №5. Ст.32.

розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам. З правової точки зору, реалізація та гарантування права на освіту осіб з інвалідністю тісно пов'язані із їх соціально-освітньою реабілітацією. Доречно підкреслити, що міжнародною спільнотою задля належної реалізації особами з інвалідністю права на освіту винайдено модель інклюзивного навчання (інклюзивної освіти)¹. В умовах сьогодення, законодавець рухається по шляху законодавчого забезпечення права осіб з інвалідністю на інклюзивну освіту².

Професор С.І. Максимов, розглядаючи питання соціальних прав як проблему юридичної науки, робить висновок, що «соціальні права, як права на певні соціальні послуги з боку держави, за сучасних умов є необхідним елементом системи прав людини, зорієнтованої на забезпечення свободи і справедливості, а їх закріплення в Конституції України відповідає як сьогоденному правовому світогляду, так і міжнародним стандартам»³. Потрібно ще раз звернути увагу на те, що особи з інвалідністю користуються усією повнотою прав людини, і будь-яке обмеження їхніх прав через інвалідність не припускається. Відтак, держави мають докладати усіх зусиль для рівних можливостей осіб з інвалідністю, порівняно з іншими громадянами. Великою мірою цьому сприяє впровадження, дотримання норм міжнародних актів про права людини взагалі, та права осіб з інвалідністю зокрема.

¹ Миськів Л.І. Принципи, завдання та функції інклюзивної освіти як світової моделі соціалізації осіб з обмеженими можливостями // Європейські перспективи. 2013. №10. С.66-70.

² Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року №2145-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2017. №38-39. Ст.380.

³ Максимов С.І. Соціальні права людини: до проблеми обґрунтування // Проблеми законності. Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. Вип. 100. С. 406.

До кола **актів міжнародно-правового регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю** входить ціла низка міжнародних актів, спрямованих на сприяння соціальній захищеності осіб з інвалідністю на універсальному рівні. На таких осіб поширюється увесь блок прав людини і основоположних свобод (Міжнародний білль про права людини). До спеціальних міжнародно-правових актів правового регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю належать: Всесвітня програма дій відносно інвалідів (1981 р.), Декларація про права інвалідів (1995 р.), Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів (1993 р.).

Основоположним актом міжнародно-правового регулювання соціального захисту прав осіб з інвалідністю є ухвалена 13.12.2006р. Генеральною Асамблеєю ООН Конвенція про права осіб з інвалідністю (далі – Конвенція)¹. Її ратифікація Верховною Радою України 16.12.2009р.² заклала якісні основи для процесу імплементації міжнародних соціальних стандартів у внутрішнє національне законодавство про права осіб з інвалідністю. У юридичній літературі наголошується, що місце Конвенції про права осіб з інвалідністю в системі джерел права соціального забезпечення, пов'язано із наступними її особливостями: виступає міжнародно-правовим базисом існування та закріплення найважливіших прав осіб з інвалідністю; визначає міжнародні стандарти та соціальні орієнтири у сфері захисту прав інвалідів; виступає основним міжнародним договором у системі джерел права соціального забезпечення, в тому числі прав осіб з інвалідністю; виступає міжнародно-правовим базисом розвитку внутрішнього законодавства про права осіб з інвалідністю; потребує глибокої

¹ Про права осіб з інвалідністю: Конвенція ООН від 13 грудня 2006 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_g71

² Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю та факультативного протоколу до неї: Закон України від 16 грудня 2009 року №1767-VI // Відомості Верховної Ради України. 2010. №9. Ст.256

імплементатії у національне законодавство¹. За таких умов норми Конвенції, по суті, містять міжнародні стандарти-права осіб з інвалідністю.

Варто також звернути увагу, що частиною другою ст.1 Конвенції зазначено, що до осіб з інвалідністю належать особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Подібне визначення міститься у ст.2 Закон №875-12, яке доповнене зобов'язаннями держави створити такі умови для реалізації особою з інвалідністю своїх прав нарівні з іншим громадянами та забезпечити їй соціальний захист.

Таким чином, міжнародно-правове регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю має спрямовуватися не тільки на матеріальну підтримку непрацездатної (чи обмежено працездатної) особи, а й на удосконалення оточуючого середовища, усунення бар'єрів (як фізичних, так і психологічних та соціальних) на шляху до реалізації людиною з інвалідністю своїх прав нарівні з іншими людьми.

Конвенція про права осіб з інвалідністю закріплює низку принципів, які покладено в її основу, зокрема: поваги, недискримінації, інклюзивності, рівності, доступності тощо. До переліку зобов'язань, які беруть на себе держави-учасниці Конвенції, входять зобов'язання щодо: повної реалізації особами з інвалідністю всіх прав людини і основоположних свобод; повної реалізації економічних, культурних та соціальних прав; залучення осіб з інвалідністю до процесів імплементатії Конвенції через попередні консультації, в тому числі і з дітьми з інвалідністю.

¹ Костюк В.Л. Конвенція ООН про права інвалідів у системі джерел права соціального забезпечення: науково-правовий аспект // Науковий Вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Юриспруденція. 2015. №13 (1). С.129.

У відповідності до норм Конвенції (ст.5) держави-учасниці визнають за такими особами з інвалідністю **право на рівний захист закону та рівне користування ним без будь-якої дискримінації**. У розвиток зазначеного положення Конвенцією передбачено зобов'язання держав-учасниць щодо заборони будь-якої дискримінації за ознакою інвалідності, а також щодо гарантування особам з інвалідністю рівного та ефективного правового захисту від дискримінації на будь-якому ґрунті. Водночас, з метою сприяння та забезпечення фактичної рівності осіб з інвалідністю, держави-учасниці мають вживати всіх необхідних заходів для розумного пристосування та її прискорення. Окремо звертається увага на забезпечення прав жінок та дітей з інвалідністю як суб'єктів, що потенційно можуть зазнавати дискримінації у правах ще й за ознакою віку та статі.

Не можна оминати увагою положення ст.28 Конвенції щодо **прав на достатній життєвий рівень та соціальний захист осіб з інвалідністю**. Адже згідно з положеннями вказаної статті, Україна як держава-учасниця Конвенції визнає право осіб з інвалідністю на достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей, що включає достатнє харчування, одяг та житло, і на безперервне поліпшення умов життя й вживають належних заходів для забезпечення та заохочення реалізації цього права без дискримінації за ознакою інвалідності. Крім того, Україна визнає право осіб з інвалідністю на соціальний захист і на користування цим правом без дискримінації за ознакою інвалідності й має вживати належних заходів для забезпечення та заохочення реалізації цього права, зокрема заходів: а) із забезпечення особам з інвалідністю рівного доступу до отримання чистої води та із забезпечення доступу до належних і недорогих послуг, пристроїв та іншої допомоги для задоволення потреб, пов'язаних з інвалідністю; б) із забезпечення особам з інвалідністю, зокрема жінкам, дівчатам і людям похилого віку з інвалідністю, доступу до програм соціального захисту й програм скорочення масштабів бідності; с) із

забезпечення особам з інвалідністю та їхнім сім'ям, що живуть в умовах бідності, доступу до допомоги з боку держави з метою покриття витрат, пов'язаних з інвалідністю, зокрема належного навчання, консультування, фінансової допомоги та тимчасового патронажного догляду; d) із забезпечення особам з інвалідністю доступу до програм державного житла; е) із забезпечення особам з інвалідністю доступу до пенсійних допомоги та програм.

У юридичній літературі неодноразово наводився аналіз стану реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю, дотримання встановлених нею прав і гарантій в Україні. Так, І.І. Яцкевич робить висновок про поступову реалізацію положень Конвенції через внесення змін до чинного та прийняття нового законодавства про права осіб з інвалідністю, зокрема щодо їх працевлаштування. Водночас автор наводить кілька рекомендацій щодо удосконалення системи захисту прав осіб з інвалідністю в Україні, в тому числі: 1) розробити механізми адміністративної відповідальності та введення санкцій за допущення випадків дискримінації, встановлення розміру компенсації за моральну шкоду у разі недотримання заборони дискримінації; 2) сформуванню правозахисну юридичну службу для захисту інтересів осіб з інвалідністю, які зазнали ущемлення своїх прав у сфері соціального захисту, зокрема у сфері праці; 3) забезпечити пріоритетність вирішення питань дискримінації у сфері праці найбільш уразливим категоріям осіб з інвалідністю: жінкам, молоді, особам похилого віку тощо¹.

Згідно з положеннями Конвенції МОП №159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (ратифікованої Законом України «Про ратифікацію Конвенції про професійну реабілітацію

¹ Яцкевич І.І. Реалізація Україною положень Конвенції ООН про права інвалідів щодо працевлаштування // Матеріали всеукраїнської конференції на тему: «Конвенція ООН про права інвалідів: чотири роки практичної дії» (м.Острог, 20-21 вересня 2013 р.). К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна». 2014. С.77.

та зайнятість інвалідів № 159»)¹, органи державної влади повинні сприяти працевлаштуванню осіб з інвалідністю шляхом: 1) сприяння можливості зайнятості інвалідів на відкритому ринку праці (ст.3); 2) проведення консультацій з представницькими організаціями підприємців і трудящих щодо здійснення зазначеної політики, в тому числі заходів, яких слід вжити з метою сприяння співробітництву та координації державних і приватних органів, що займаються професійною реабілітацією, консультацій з представницькими організаціями інвалідів і у справах інвалідів (ст.5); 3) вжиття заходів з метою організації й оцінки служб професійної орієнтації, професійного навчання, працевлаштування, зайнятості, а також інших пов'язаних з ними служб, щоб інваліди мали можливість отримувати, зберігати роботу та просуватися по службі; наявні служби для трудящих в цілому використовувати там, де це можливо та доцільно, з потрібною адаптацією (ст.7); 4) вжиття заходів для сприяння створенню та розвитку служб професійної реабілітації та зайнятості для інвалідів у сільських районах і окремих місцевостях (ст.8).

Незважаючи на складну соціально-економічну та політичну ситуацію, в Україні ведеться робота над удосконаленням правового регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю, про що може свідчити ратифікація відповідним Законом 16.03.2016 р. Конвенції МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення (від 28.06.1952)². Як зазначає у своїй монографії О.В. Тищенко, очевидним і закономірним кроком з реформування правового становища осіб з інвалідністю є забезпечення його доступності та

¹ Про ратифікацію Конвенції про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів №159: Закон України від 06.03.2003 №624-IV // Відомості Верховної Ради. 2003. №25. Ст.175; Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів №159: Конвенція МОП від 20.06.1983. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_065

² Про ратифікацію Конвенції МОП про мінімальні норми соціального забезпечення №102: Закон України від 16.03.2016 №1024-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1024-19>

адекватності рівню життя у суспільстві й державі, у тому числі з урахуванням міжнародних і, зокрема, європейських стандартів¹.

На регіональному рівні Радою Європи також ухвалено низку *регіональних міжнародних актів щодо соціального захисту прав інвалідів*. Так, ст.15 Європейської соціальної хартії² закріплено, що з метою забезпечення осіб з інвалідністю, незалежно від їхнього віку та характеру і походження їхньої інвалідності, ефективним здійсненням права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства, Сторони зобов'язуються, зокрема: 1) вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідів орієнтуванням, освітою та професійною підготовкою, коли це можливо, у межах загальних програм або, коли це видається неможливим, у державних або приватних спеціалізованих закладах; 2) сприяти їхньому доступі до роботи усіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів; 3) сприяти всебічній соціальній інтеграції осіб з інвалідністю.

Варто також зазначити, що у 2010 р. Європейська Комісія прийняла Європейську стратегію інвалідності на період 2010-2020 рр., яка спрямована на розширення прав і можливостей людей з обмеженими можливостями, щоб вони могли повною мірою брати участь у житті суспільства та економіці ЄС.

Повертаючись власне до соціального захисту осіб з інвалідністю, потрібно звернути увагу на те, що на виконання положень ст.12 Європейської соціальної хартії (переглянутої), 10.11.2016 р. Україна підписала Європейський кодекс соціального забезпечення³, який є орієнтиром для формування в Україні європейської моделі соціального забезпечення. Нагадаємо, що

¹ Тищенко О.В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі: монографія. К., 2014. С.253-265.

² Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. // Голос України від 30.11.2006. №227.

³ Європейський кодекс соціального забезпечення: Рада Європи; Міжнародний документ від 16.04.1964 ETS №48. Редакція від 06.11.1990. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_329

Україна, як член Ради Європи, під час ратифікації Європейської соціальної хартії (переглянутої) не взяла на себе зобов'язання, передбачені ст.12 Хартії, зокрема п.2 «підтримувати систему соціального забезпечення на задовільному рівні, принаймні на такому, який дорівнює рівню, необхідному для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення»¹. Питанням соціального захисту осіб з інвалідністю присвячено приписи частини IX «Допомога по інвалідності» Європейського кодексу соціального забезпечення (ст.ст.53-58). Тому ратифікація Кодексу та приєднання до ст.12 Хартії в цілому будуть можливими в результаті кропіткої роботи по впровадженню європейських стандартів соціального забезпечення, в тому числі і соціального захисту осіб з інвалідністю.

Крім Європейського кодексу соціального забезпечення, до регіональних актів міжнародно-правового регулювання соціального захисту інвалідів, ухвалених Радою Європи, належить Європейська конвенція про соціальне забезпечення (ETS № 78)². У ст.2 зазначеної Конвенції вказано, що вона застосовується щодо всього законодавства, яке регулює, зокрема, допомогу по інвалідності (п.б ч.1 ст.2), однак дана Конвенція не ратифікована Україною.

Варто також зазначити, що Комітет Міністрів Ради Європи рекомендував державам-учасницям проводити послідовну, глобальну політику і всеохоплюючу політику у співпраці з інвалідами та організаціями інвалідів для того, щоб забезпечити особам з інвалідністю всю необхідну допомогу. Зазначена політика охоплює в тому числі професійну підготовку та орієнтацію,

¹ Про внесення змін до пункту 2 Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)»: Закон України від 17 травня 2017 року №2034-VIII // Відомості Верховної Ради. 2017. №24. Ст.279.

² Європейська конвенція про соціальне забезпечення: Конвенція Ради Європи від 14.12.1972. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_581

працевлаштування, соціальну інтеграцію та побут, соціальну, економічну та правову допомогу тощо¹.

До системи актів міжнародно-правового регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю також належать **міжнародні двосторонні договори**, які можуть включати в себе навіть вищий рівень соціального захисту громадян сторін такого договору порівняно з міжнародними конвенціями. Такими договорами закріплюються також закріплюються певні стандарти соціального захисту, в тому числі і для осіб з інвалідністю, на двосторонній міждержавній основі. Так, Угодою між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення, ратифікованою 05 вересня 2013 року, передбачено, що вона застосовується стосовно України – до законодавства щодо загальнообов’язкового державного соціального страхування, яке стосується зокрема пенсії по інвалідності (ст.2 Угоди)². Наприклад, ст.6 Угоди між Україною та Португальською Республікою про соціальне забезпечення (ратифіковано 21.12.2011 р.) передбачено, що згідно з положеннями розділу III цієї Угоди допомога по інвалідності, яка одержується згідно із законодавством однієї Договірної Держави, безпосередньо виплачується відповідним особам, навіть якщо вони проживають на території іншої Договірної Держави і не підлягає зменшенню, призупиненню чи скасуванню через те, що особа з інвалідністю проживає на території іншої Договірної Держави. Частиною I цієї міждержавної Угоди передбачено взаємні правила встановлення пенсії по інвалідності³.

¹ Рекомендація Комітету Міністрів державам членам про послідовну політику стосовно інвалідів / Комітет Міністрів Ради Європи : Рекомендація від 09.04.1992 №R(92) 6. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_128

² Про ратифікацію Угоди між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення: Закон України від 05.09.2013 №458-VII // Відомості Верховної Ради України. 2014. №20-21. Ст.730.

³ Про ратифікацію Угоди між Україною та Португальською Республікою про соціальне забезпечення: Закон України від 21.12.2011 №4209-VI // Відомості Верховної Ради України. 2012. №30. Ст.353.

Водночас положення актів міжнародно-правового регулювання потребують імплементації у систему національного законодавства України. Проблемним залишається також процес моніторингу, контролю та впливу на застосування та дотримання міжнародно-правових норм щодо соціального захисту осіб з інвалідністю. Зважаючи на те, що такі особи зазвичай обмежені зовнішніми бар'єрами як у фінансовому, так і фізичному відношенні, особисто захистити свої порушені права на належному рівні вони не мають можливості. Тому, провідну роль у ефективній імплементації положень актів міжнародно-правового регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю відіграють громадські, а також правозахисні, організації.

Можливим способом захисту порушених прав у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю є звернення до Європейського суду з прав людини, куди можна оскаржити невиконання державою положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, низка статей якої містить положення, які поширюються і на соціальний захист осіб з інвалідністю, зокрема щодо заборони дискримінації (ст.14), право на ефективний засіб юридичного захисту (ст.13), право на справедливий суд (ст.6)¹.

Таким чином, **міжнародне-правове регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю** передбачає узгодження волі суб'єктів міжнародного права, що формується у міжнародно-правових актах (договорах) щодо певної системи соціальних стандартів (норм, прав, правил), які є обов'язковими для сторін міжнародного договору та передбачає імплементацію у національне законодавство.

Основними ознаками міжнародно-правового регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю є: закріплення прав і обов'язків у загальних та спеціальних міжнародно-правових актах;

¹ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950, ратифікована Законом України №475/97-ВР від 17.07.97 // Офіційний вісник України.1998. №13/№32 від 23.08.2006. С.270.

спрямування на мінімізацію будь-яких перешкод у середовищі перебування особи з інвалідністю; передбачає запровадження та дотримання міжнародних стандартів соціального забезпечення осіб з інвалідністю; потребує громадського та державного моніторингу та контролю за імплементацією у національне законодавство; будується на принципах недискримінації, рівності, пріоритету прав людини та соціальної спрямованості держави; соціальний захист осіб з інвалідністю є складною юридичною конструкцією, яка включає в себе комплекс заходів правового регулювання.

У юридичній літературі наголошується, що *міжнародні стандарти-права осіб з інвалідністю* – це визначені на основі фундаментальних міжнародно-правових актів основоположні права осіб з інвалідністю, які виступають соціальними орієнтирами розвитку суспільства і держави по забезпеченню доступності, ефективності правосуб'єктності таких осіб на основі урахування їх потреб та інтересів нарівні з іншими. Також вченими виділяються наступні особливості міжнародних стандартів-прав осіб з інвалідністю: 1) специфічний вид міжнародних соціальних стандартів; 2) регламентуються на основі фундаментальних міжнародно-правових актів, зокрема Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю; 3) виступають соціальним орієнтиром розвитку суспільства та держави, розбудови новітнього законодавства про права осіб з інвалідністю; 4) сприяють розвитку інклюзивного суспільства; 5) потребують належних та дієвих організаційно-правових механізмів імплементації; 6) спрямовуються на забезпечення доступності, дієвості, прозорості правосуб'єктності осіб з інвалідністю на основі урахування їхніх потреб та інтересів; 7) виступають базисом національного забезпечення системи прав, гарантій, пільг осіб з інвалідністю; 8) сприяють формуванню дієвих, ефективних, прозорих механізмів реалізації та гарантування, правової охорони прав, гарантій, пільг осіб з інвалідністю; 9) як правило, не можуть бути звужені чи скасовані; 10) перебувають під особливою міжнародно-правовою охороною;

11) реалізація, дотримання покладається на уповноважені інституції державної влади, місцевого самоврядування, інститути громадянського суспільства; 12) підлягають нагляду та контролю; 13) забезпечуються через механізми юрисдикційного та поза юрисдикційного захисту¹.

Подальший розвиток міжнародно-правової регламентації прав осіб з інвалідністю в Україні позначатиметься поглибленням співпраці з ЄС, зокрема в рамках реалізації положень Угоди про асоціацію України з ЄС². У науковій літературі неодноразово наголошувалося на важливості вивчення досвіду держав-членів ЄС щодо захисту прав осіб з інвалідністю³. Не менш важливою у цьому відношенні є участь України в Раді Європі та відповідних регіональних міжнародних угодах, за якими взяла на себе зобов'язання Україна.

Узагальнюючи процес гармонізації законодавства України щодо прав осіб з інвалідністю з відповідними стандартами Європейського Союзу, у юридичній літературі виділяється кілька основних тенденцій такої гармонізації, зокрема: запровадження постійного моніторингу за дотриманням прав осіб з інвалідністю за участі держави, інститутів громадянського суспільства та міжнародних експертів; запровадження посиленого механізму співробітництва з ЄС з питань дотримання прав осіб з інвалідністю;

¹ Костюк В.Л. Міжнародні стандарти права осіб з інвалідністю в умовах правової та соціальної держави: теоретико-правовий аспект // Актуальні проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць / За ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини, С.Я. Вавженчука; відпов. ред. І.С. Сахарук. Харків : «Юрайт», 2017. С.199-215.

² Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 вересня 2014 р. №1678-VII // Відомості Верховної Ради України. 2014. №40. Ст.2021.

³ Бондар Н.О. Основні напрями та особливості соціального захисту інвалідів у країнах ЄС // Бізнес Інформ. 2012. №6. С.120-124; Костюк В.Л. Проблеми гармонізації законодавства України щодо прав осіб з інвалідністю з відповідними стандартами Європейського Союзу // Право України. 2016. №8. С.47-54.

проведення просвітницької, виховної та роз'яснювальної роботи з питань прав осіб з інвалідністю тощо¹.

Як вже зазначалося вище, ключовим нормативним актом внутрішнього національного законодавства з питань прав осіб з інвалідністю є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», який вже у преамбулі вказує на свою спрямованість на гарантування особам з інвалідністю рівних з усіма громадянами можливостей, участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість особам з інвалідністю ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями і інтересами.

У розвиток положень ст.43 Конституції України, ст.17 Закону № 875-12 конкретизовано право осіб з інвалідністю на працю. У Законі зазначено, що з метою реалізації своїх творчих і виробничих здібностей та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації особам з інвалідністю забезпечується право: 1) працювати на підприємствах (об'єднаннях), в установах і організаціях із звичайними умовами праці; 2) в цехах і на дільницях, де застосовується праця інвалідів; 3) займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. При цьому відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я такої особи перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її

¹ Костюк В.Л. Проблеми гармонізації законодавства України щодо прав осіб з інвалідністю з відповідними стандартами Європейського Союзу // Право України. 2016. №8. С.52.

характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я самої особи з інвалідністю.

Згідно з положеннями ч.8 ст.69 Господарського кодексу України підприємство з правом найму робочої сили забезпечує визначену відповідно до закону кількість робочих місць для працевлаштування неповнолітніх, інвалідів, інших категорій громадян, які потребують соціального захисту. Відповідальність підприємства за невиконання даної вимоги встановлюється законом¹.

Механізм забезпечення права осіб з інвалідністю полягає зокрема у встановленні нормативу робочих місць для працевлаштування вказаних осіб. У свою чергу, невиконання встановлених нормативів тягне за собою накладення фінансово-господарських санкцій, встановлених ст.ст. 19 та 20 Закону №875-12. Обов'язки роботодавців стосовно забезпечення прав інвалідів на працевлаштування визначені ч.3 ст.18 Закону, а саме: 1) виділення та створення робочих місць для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальних робочих місць; 2) створення для інвалідів умов праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації; 3) забезпечення інших соціально-економічних гарантій, передбачених чинним законодавством; 4) надання державній службі зайнятості інформації, необхідної для організації працевлаштування інвалідів; 5) звітування Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Як зазначалося вище, важливою складовою системи соціальних прав осіб з інвалідністю є **право на освіту**, передбачене нормами ст. 53 Конституції України, ст.ст.21 та 22 Закону №875-12, зокрема щодо цих осіб²: держава гарантує особам з інвалідністю дошкільне

¹ Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року №436-IV // Офіційний вісник України. 2003. №11. С.303.

² Костюк В.Л., Костюк Ю.В. Право на освіту дітей з особливими освітніми потребами в умовах соціальної держави: проблеми та тенденції удосконалення // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів:

виховання, здобуття освіти на рівні, що відповідає їх здібностям і можливостям; дошкільне виховання, навчання осіб з інвалідністю здійснюється в загальних або спеціальних дошкільних та навчальних закладах; професійна підготовка або перепідготовка осіб з інвалідністю здійснюється з урахуванням медичних показань і протипоказань для наступної трудової діяльності; вибір форм і методів професійної підготовки провадиться згідно з висновками медико-соціальної експертизи; при навчанні, професійній підготовці або перепідготовці осіб з інвалідністю поряд із загальними допускається застосування альтернативних форм навчання; навчальні заклади надають освітні послуги особам з інвалідністю нарівні з іншими громадянами, у тому числі шляхом створення належного кадрового, матеріально-технічного забезпечення та забезпечення розумного пристосування, що враховує індивідуальні потреби особи з інвалідністю; прийом на навчання до вищих навчальних закладів осіб з інвалідністю проводиться на конкурсній основі відповідно до умов прийому на навчання до вищих навчальних закладів, затверджених центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки; спеціальні умови для здобуття вищої освіти за державним замовленням і за рахунок цільових пільгових державних кредитів надаються: особам з інвалідністю, які не спроможні відвідувати навчальний заклад (за рекомендацією органів охорони здоров'я та соціального захисту населення); особам, у яких є захворювання, зазначені у Переліку захворювань та патологічних станів, що можуть бути перешкодою для проходження зовнішнього незалежного оцінювання; особам з інвалідністю I, II групи і дітям з інвалідністю віком до 18 років, яким не протипоказане навчання за обраною спеціальністю; прийом до професійно-технічного навчального закладу проводиться шляхом конкурсного відбору вступників на навчання; у разі

тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ.конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.)/ за ред. проф. М.І. Іншина, відп. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С.96-99.

складення вступних іспитів з позитивним результатом до професійно-технічних навчальних закладів поза конкурсом зараховуються діти з інвалідністю та особи з інвалідністю, яким не протипоказане навчання за обраною спеціальністю; за інших рівних умов переважне право на зарахування до професійно-технічних навчальних закладів мають особи з інвалідністю та діти з малозабезпечених сімей, у яких: обидва батьки є особами з інвалідністю; один з батьків є особою з інвалідністю, а інший помер; одинока матір є особою з інвалідністю; батько є особою з інвалідністю та виховує дитину без матері.

Варто підкреслити, що у розвиток конституційного *права кожного на житло*, норми Закону №875-12 (ст.ст.29-34) передбачають, що особи з інвалідністю та сім'ї, в яких є діти з інвалідністю, мають переважне право на поліпшення житлових умов, а діти з інвалідністю, які не мають батьків або батьки яких позбавлені батьківських прав і проживають у державних або в інших соціальних установах, після досягнення повноліття мають право на позачергове одержання житла і матеріальну допомогу на його благоустрій, якщо за висновком медико-соціальної експертизи вони можуть здійснювати самообслуговування і вести самостійний спосіб життя. Крім того, Закон №875-12 встановлює низку інших прав, гарантій та пільг для осіб з інвалідністю (ст.ст.35-39).

До основних прав осіб з інвалідністю належить *система прав у сфері реабілітації*, які передбачені у на підставі норм Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю України»¹. За змістом цього Закону, при здійсненні реабілітаційних заходів, до основних прав осіб з інвалідністю відносяться такі як: 1) право на поважливе і гуманне ставлення з боку працівників реабілітаційних установ; 2) право на вибір виду реабілітації і реабілітаційної установи; 3) право на отримання інформації про свої права, обов'язки, умови та форми здійснення реабілітаційних заходів;

¹ Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06 жовтня 2005 р. № 2961-IV // Відомості Верховної Ради України. 2006. №2-3. Ст.36.

4) право на відмову від реабілітаційних заходів; 5) право на конфіденційність інформації особистого характеру, в тому числі стосовно особливостей і характеру ураження здоров'я; 6) право на захист своїх прав і законних інтересів, у тому числі в судовому порядку. Крім того, особи з інвалідністю, а також законні представники дітей з інвалідністю мають право брати участь у розробці реабілітаційних заходів. Законні представники дітей з інвалідністю мають право брати участь у процесі проведення реабілітаційних заходів, самі діти з інвалідністю при здійсненні реабілітаційних заходів користуються всіма правами, визначеними в цій статті для осіб з інвалідністю. Важливо також зазначити, що права дітей з інвалідністю реалізуються за їх рішенням чи за участі їх законних представників. При цьому, згідно норм ст.26 розглядуваного Закону діти з інвалідністю мають пріоритетне право на забезпечення технічними та іншими засобами реабілітації, виробами медичного призначення.

Також особи з інвалідністю, які проходять реабілітацію в реабілітаційних установах, забезпечуються реабілітаційними установами безоплатним транспортним обслуговуванням у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики. Крім того, реабілітація осіб з інвалідністю відбувається на добровільній основі, адже така особа (законний представник дитини з інвалідністю) має право відмовитися від будь-якого виду, форми та обсягу реабілітаційних заходів, передбачених його індивідуальною програмою реабілітації, або від усієї програми реабілітації в цілому. Подальший процес утвердження сучасної моделі соціального захисту (забезпечення) передбачає посилення ролі інститутів громадянського суспільства, інших юридичних осіб (наприклад, роботодавці, спонсори, меценати тощо) щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю. Активізація недержавного соціального захисту (забезпечення) пов'язана із тим, що держава не здатна ефективно виконувати

покладені на неї завдання, функції та повноваження у соціальній сфері.

У системі прав осіб з інвалідністю, окреме місце посідає **система прав у сфері пенсійного забезпечення**. Слід зауважити, що такі права особи з інвалідністю реалізують у сфері державного, недержавного, професійного пенсійного забезпечення, а також пенсійного страхування¹. В умовах сьогодення, коли у державі, відбувається перманентний процес пенсійних реформ, система пенсійного забезпечення перебуває у стані постійного реформування². У системі пенсійних прав, важливе місце посідає право на пенсію по інвалідності у системи пенсійного страхування. За змістом Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (ст.ст.32-35), пенсія по інвалідності має такі основні особливості: призначається в разі настання інвалідності, що спричинила повну або часткову втрату працездатності за наявності страхового стажу; призначається незалежно від того, коли настала інвалідність: у період роботи, до влаштування на роботу чи після припинення роботи; Особи, яким установлено інвалідність, мають право на пенсію по інвалідності, залежно від групи інвалідності, за наявності такого страхового стажу на час настання інвалідності або на день звернення за пенсією: для осіб з інвалідністю I групи: до досягнення особою 25 років включно – 1 рік; від 26 років до досягнення особою 28 років включно – 2 роки; від 29 років до досягнення особою 31 року включно – 3 роки та ін., від 54 років до досягнення особою 59 років включно – 10 років; для осіб з

¹ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 року №1058-IV//Відомості Верховної Ради України. 2003. №49-51. Ст.376; Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 року №1057-IV//Відомості Верховної Ради України. 2003. №47-48. Ст.372.

² Костюк В.Л., Мельник В.П. Професійні пенсії: проблеми, виклики та перспективи // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства: матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Харків, 27 листопада 2015 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника / МВС України; Харк. ун-т внутр. справ. Х., ХНУВС, 2015. С. 248-252; Костюк В.Л. Пенсійне право в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект // Соціальне право. 2017. №1. С.17-28.

інвалідністю II та III груп: до досягнення особою 23 років включно – 1 рік; від 24 років до досягнення особою 26 років включно – 2 роки; від 27 років до досягнення особою 28 років включно – 3 роки; від 29 років до досягнення особою 31 року включно – 4 роки; від 32 років до досягнення особою 33 років включно – 5 років; від 34 років до досягнення особою 35 років включно – 6 років; від 36 років до досягнення особою 37 років включно – 7 років; від 38 років до досягнення особою 39 років включно – 8 років; від 40 років до досягнення особою 42 років включно – 9 років; від 43 років до досягнення особою 45 років включно – 10 років; від 46 років до досягнення особою 48 років включно – 11 років; від 49 років до досягнення особою 51 року включно – 12 років; від 52 років до досягнення особою 55 років включно – 13 років; від 56 років до досягнення особою 59 років включно – 14 років; якщо інвалідність настала в період проходження строкової військової служби або внаслідок поранення, каліцтва, контузії чи інших ушкоджень здоров'я, одержаних під час участі у масових акціях громадського протесту в Україні з 21 листопада 2013 року по 21 лютого 2014 року за євроінтеграцію та проти режиму Януковича (Революції Гідності), у особи, яка звернулася за медичною допомогою у період з 21 листопада 2013 року по 30 квітня 2014 року, то пенсія по інвалідності призначається особі незалежно від наявності страхового стажу; пенсія по інвалідності залежно від групи інвалідності призначається в таких розмірах: особам з інвалідністю I групи – 100 відсотків пенсії за віком; особам з інвалідністю II групи – 90 відсотків пенсії за віком; особам з інвалідністю III групи – 50 відсотків пенсії за віком; призначається на весь строк встановлення інвалідності; у разі зміни групи інвалідності пенсія в новому розмірі виплачується з дня зміни групи інвалідності; якщо особі встановлено інвалідність нижчої групи, пенсія виплачується за попередньою групою до кінця місяця, в якому змінено групу інвалідності; у разі визнання особи, яка пройшла повторний огляд, здоровою пенсія виплачується до

кінця місяця, по який встановлено інвалідність; органи медико-соціальної експертизи зобов'язані повідомляти територіальні органи Пенсійного фонду в порядку, встановленому законодавством, про результати повторного огляду осіб, яким призначена пенсія по інвалідності, та про нез'явлення цих осіб на зазначений огляд.

Таким чином, **соціально-правовий статус осіб з інвалідністю** – це система визначених нормами права прав, та пов'язаних із ними гарантій, пільг осіб з інвалідністю, механізмів реалізації, правової охорони, а також їх обов'язків. **Основними ознаками соціально-правового статусу осіб з інвалідністю** є наступні: визначає правове становище осіб з інвалідністю; ґрунтується на нормах Конституції, міжнародних договорів, законів та інших актів законодавства України; ключовим основним змістовним елементом є права осіб з інвалідністю (соціальні права), а також обов'язки (мають вичерпний характер); основоположним елементом системи соціальних прав осіб з інвалідністю є право на соціальний захист (соціальне забезпечення); права осіб з інвалідністю мають соціальну сутність та призначення; допоміжними елементами виступають: соціальні гарантії та пільги; юридична відповідальність; процедурні механізми реалізації та правової охорони соціальних прав.

Основними соціальними правами осіб з інвалідністю є наступні: 1) конституційні соціальні права; 2) міжнародні соціальні права (міжнародні соціальні стандарти); 3) система соціальних прав, що ґрунтується на нормах внутрішнього національного законодавства, зокрема: соціальні права у системі державного соціального захисту (соціального забезпечення); соціальні права у системі соціального страхування; соціальні права у системі недержавного соціального захисту (соціального забезпечення).

До основоположних соціальних прав людей з інвалідністю належать: право на соціальний захист (соціальне забезпечення); право на соціальне страхування; право на достатній життєвий

рівень для себе та своєї сім'ї; право на охорону здоров'я, у тому числі на медичне страхування; право на реабілітацію та абілітацію; право на працю, у тому числі право на зайнятість та працевлаштування; право на пенсійне забезпечення, у тому числі право на пенсійне страхування; право на освіту; право на соціальні допомоги; право на соціальні послуги, у тому числі право на соціальне обслуговування; право на соціальні пільги.

Основними тенденціями удосконалення соціально-правового статусу осіб з інвалідністю є наступні: 1) розвиток інклюзивного суспільства; 2) розробка та затвердження системи міжнародних соціальних стандартів з питань прав осіб з інвалідністю (з урахуванням положень Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю); 3) розробка проекту Кодексу про права осіб з інвалідністю, з урахуванням міжнародних соціальних стандартів, доктринальних напрацювань провідних шкіл соціального права, позиції інститутів громадянського суспільства; 4) ухвалення Кодексу про права осіб з інвалідністю як кодифікованого закону у цій сфері; 5) запровадження інституційного державного нагляду та громадського контролю з питань прав осіб з інвалідністю; 6) запровадження моніторингу дотримання прав осіб з інвалідністю.

4.5. Юридичні гарантії реалізації трудових прав вимушених переселенців

Україна, проголосивши себе демократичною, правовою державою, визнала найвищою цінністю людину, її права і свободи, а також соціальну рівність та рівноправність. Відповідно до ст.46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх на випадок повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Окремі аспекти удосконалення правового забезпечення малозабезпечених верств населення досліджувались у роботах таких науковців, як В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, О.М. Ганечко, О.Л. Кучма, В.Л. Костюк, Л.Ю. Малюга, В.П. Пастухов, С.М. Прилипко, І.М. Сирота, Б.І. Сташків, І.С. Сахарук, О.В. Тищенко, О.Г. Чутчева, В.І. Щербина та ін.

У зв'язку з анексією Російською Федерацією Автономної Республіки Крим та проведенням антитерористичної операції на території Сходу України – Донецькій та Луганській областях є необхідність державної підтримки такої категорії населення, як внутрішньо переміщені особи (далі – ВПО).

В Україні такий стан речей спричинив виникнення нового суспільного явища – вимушеного переселенства. Значна кількість населення залишилася без житла та потребує невідкладної допомоги держави. Проблема посилюється тим, що в Україні не була напрацьована законодавча база для ефективного соціального забезпечення цієї категорії населення. Адже з даною проблематикою наша держава до цього часу ще не стикалася¹. Слід зазначити, що переміщення мільйонів осіб по всьому світу є основним гуманітарним викликом та викликом у сфері прав

¹ Тищенко О.В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі: монографія. К.: ДП «Прінт Сервіс», 2014. 394 с. С.283.

людини. Визначити точну кількість ВПО важко оскільки часто урядові органи не фіксують внутрішні переміщення населення на відміну від біженців, які мають захист відповідно до Женевської конвенції 1951 року про статус біженців, ВПО не захищені жодним міжнародно-правовим договором, а дотримання їхніх основоположних прав на міжнародному рівні не гарантовано жодним конкретним інструментом. Проблему ВПО часто розглядають як внутрішню справу конкретної країни, що привертає набагато меншу увагу міжнародної спільноти, ніж проблема біженців¹. Згідно з Керівними принципами Управління Верховного комісара ООН у справах біженців з питання про переміщення осіб усередині країни 1998 року, особами, переміщеними всередині країни, визнаються як люди або групи людей, які були змушені рятуватися втечею або покинути свої будинки або місця проживання, через або для того, щоб уникнути наслідків збройного конфлікту, ситуації загального насильства, порушень прав людини або стихійних лих/техногенних катастроф, і які не перетнули міжнародно-визнаний державний кордон країни².

У класичній теорії міжнародного реагування на кризу спочатку реагують як на надзвичайну ситуацію (продукти харчування, тимчасовий притулок, ліки), а потім відбувається перехід на стадію раннього відновлення (початок самодостатності) і вже потім на розвиток (житло, робота, інтеграція). Це відноситься і до стихійних лих (повені, землетруси, урагани) і до техногенних катастроф

¹ Параскева Костас. Реституція майна внутрішньо переміщених осіб відповідно до Європейської конвенції з прав людини та стандартів Ради Європи // Проблеми захисту прав і свобод вимушених переселенців, а також інтересів громадян або держави на тимчасово окупованих територіях та в районах проведення антитерористичної операції: матеріали міжнародного круглого столу (27 жовтня 2016 року). К.: Національна академія прокуратури України, 2016. 148 с. С.8.

² Guiding Principles on Internal Displacement: Report of the Representative of the Secretary General, Mr. Francis M. Deng, submitted pursuant to Commission resolution 1997/39/ Economic and Social Council E/CN.4/1998/53/Add.2, 11 February 1998. URL: <http://daccess-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G98/104/93/PDF/G9810493.pdf?OpenElement>.

(біженці і ВПО в результаті війни). Реагування уряду та міжнародних донорів відбувається в межах цього діапазону: від постачання предметів першої необхідності у надзвичайній ситуації, мікро-фінансової підтримки бізнес-стартапів на етапі раннього відновлення та до консультацій та фінансування за допомогою урядів інших країн з метою розвитку. У той час як відповіді на стихійні лиха є більш простими і лінійними у часі, населення, яке переїжджає, представляє свої власні ускладнення. Інтеграція або влиття ВПО в основне русло місцевої громади складається із своїх власних компонентів: соціальної інтеграції, економічної інтеграції та освітньої інтеграції зокрема. Повна інтеграція відбувається тоді, коли не існує жодної різниці між новими прибульцями та місцевою громадою¹.

У Міністерстві соціальної політики питання щодо ВПО і досі не втрачає своєї актуальності. За останніми даними управління соціального захисту населення, кількість вимушених переселенців становить 1 млн. 584 тис. осіб або майже 1,3 млн. сімей. Найбільша кількість ВПО зосереджена в Донецькій обл. – 528 тис., Луганській – 289,7 тис., Харківській – 196,7 тис. та в м. Києві – 167 тисяч. Серед загальної кількості ВПО – 806,6 тис. пенсіонерів, 57,6 тис. осіб з інвалідністю, 241 тис. дітей².

Станом на 10 липня 2017 року, за даними структурних підрозділів соціального населення обласних та Київської міської державних адміністрацій, взято на облік 1 млн. 582 тис. 808 переселенців або 1 млн. 272 тис. 578 сімей з Донбасу і Криму та профінансовано отримувачам допомоги 1 449 682 тис. грн.³ Як бачимо, на протязі майже 3 років у Міністерстві соціальної політики та в Управлінні організації соціального захисту

¹ Проект звіту «Оцінка комплексу заходів, які вживає уряд України щодо надання соціальних послуг внутрішньо переміщеним особам (ВПО)». URL: <http://www.msp.gov.ua/news/13403.html>

² Вирішення соціальних проблем ВПО не втрачає своєї гостроти. URL: <http://www.msp.gov.ua/news/13260.html>

³ Обліковано 1 582 808 переселенців, - Мінсоцполітики. URL: <http://www.msp.gov.ua/news/13554.html>

постраждалих внаслідок надзвичайних ситуацій, створене у його складі, працюють над вирішенням соціальних проблем людей, які вимушені були покинути свої домівки внаслідок тимчасової окупації Криму та збройної агресії на Сході України та переміститися на підконтрольну територію України.

Правове регулювання у сфері прав людини спрямоване на встановлення, визнання і захист прав людини, що має гарантувати усім людям гідне життя, тобто життя безпечне, матеріально забезпечене, духовно багате і здорове. Діставши закріплення в Конституції України, права людини визначають міру можливої поведінки, відображають певні межі цих прав, можливість користування благами для задоволення своїх інтересів¹.

Серед завдань держави важливим є *створення ефективних соціальних програм*, які б гарантували реалізацію проголошених прав і забезпечували соціальний захист усім, хто його потребує. Соціальні права мають специфічні особливості, які залежать від усталеності та стабільності суспільних відносин в державі, наприклад, поширеність соціальних прав на певні категорії населення; припустимість рекомендаційних формулювань базових положень (наприклад, достатній життєвий рівень, справедливі та достойні умови праці, достойне існування тощо); залежність їх реалізації від стану економіки і ресурсів, а також від консолідації політичних сил, антимонопольної діяльності органів влади тощо².

Теорія прав людини ґрунтується на принципах, які історично сформовані, збагачені, вдосконалені в процесі розвитку, і є цінними

¹ Чулінда Н.І. Соціальні права людини // Актуальні проблеми соціального права. Випуск II: науково-практичний посібник (збірник статей учасників Всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 р.) / за загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2016. 220 с. С.44.

² Чулінда Н.І. Соціальні права людини // Актуальні проблеми соціального права. Випуск II: науково-практичний посібник (збірник статей учасників Всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 р.) / за загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2016. 220 с. С.44.

орієнтирами сучасного світу. Вони знайшли втілення у Загальній декларації прав людини (1948), Міжнародному пакті про громадські і політичні права (1966), Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (1966), Європейській конвенції про захист прав людини і основних свобод (1950), Європейській соціальній хартії (1961, 1996), Конвенції прав людини (1989), Хартії Європейського Союзу про основні права (2000), Конституції Європейського Союзу (2004) тощо. Ці документи визначили універсальний набір основних прав і свобод, який у єдності покликаний забезпечити нормальну життєдіяльність індивідуума і суспільства¹. Таким чином, на основі аналізу міжнародно-правових актів доходимо до висновку, що структурними елементами прав внутрішньо переміщених осіб (ВПО) є працевлаштування та соціальний захист, житло, медичний догляд і необхідне соціальне обслуговування.

З перших днів вимушеного переселення перед ВПО постали **проблеми працевлаштування**, отримання статусу безробітного внаслідок неможливості розірвання трудових відносин з роботодавцем, який знаходиться на тимчасово окупованій території України та території, не підконтрольній Україні, неможливістю підтвердити трудовий стаж і отриманий дохід, оскільки в більшості випадків роботодавці припинили свою діяльність. Для вирішення вказаних проблем у ч. 4 ст. 7 Закону України від 20 жовтня 2014 року «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» встановлено, що внутрішньо переміщена особа, яка не звільнилася з роботи (не припинила інший вид зайнятості), у разі неможливості продовження роботи (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання для набуття статусу безробітного і отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття може припинити трудові відносини, надавши

¹ Москаленко В.Ф., Грузєва Т.С., Іншакова Г.С. Право на охорону здоров'я у нормативно-правових актах міжнародного та правового рівня. Харків: ВПП «Контракт», 2006. С.91-285.

нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення працівником трудових відносин з підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви)¹. ВПО не мали можливості направити нотаріально засвідчену заяву про припинення трудових відносин роботодавцю в зв'язку з тим, що 27.11.2014 році державне підприємство «Укрпошта» припинила приймання й доставку поштового відправлення на території Луганської та Донецької областей. Після чого були внесені зміни до закону України «Про забезпечення прав і свобод ВПО» згідно ст.7 ч.4 внутрішньо переміщена особа, яка звільнилася з роботи (припинила інший вид зайнятості), за відсутності документів, що підтверджують факт звільнення (припинення іншого виду зайнятості), періоди трудової діяльності та страхового стажу, реєструється як безробітна та отримує допомогу по безробіттю, соціальні та інші послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття відповідно до законодавства.

Внутрішньо переміщена особа, яка не звільнилася з роботи (не припинила інший вид зайнятості), у разі неможливості продовження роботи (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття може припинити трудові відносини, надавши нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення працівником трудових відносин з підтвердженням того, що ця заява таким громадянином надіслана роботодавцю рекомендованим

¹ Менджул М.В. Припинення трудового договору в умовах окупаційного Криму та проведення АТО в Україні // Проблеми захисту прав і свобод вимушених переселенців, а також інтересів громадян або держави на тимчасово окупованих територіях та в районах проведення антитерористичної операції: матеріали міжнародного круглого столу (27 жовтня 2016 року). К.: Національна академія прокуратури України, 2016. 148 с. С.67.

листом (з описом вкладеної до нього такої заяви). У разі припинення приймання поштових відправлень на/з території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення у зв'язку з обставинами, визначеними у статті 1 цього Закону, така заява подається до відповідного районного, міськрайонного, міського, районного у місті центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи.

Взята на облік внутрішньо переміщена особа, яка не має документів, необхідних для надання статусу безробітного, отримує статус безробітного без вимог, що застосовуються за звичайної процедури. До отримання документів та відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату (дохід), страховий стаж допомога по безробіттю таким особам призначається у мінімальному розмірі, встановленому законодавством на випадок безробіття.

Отже, **основною проблемою, з якою стикаються ВПО – це відсутність можливості знайти роботу**, але ситуація на ринку праці в областях, які знаходяться близько до лінії розмежування, є складною як для ВПО, так і для тих, які не є ВПО.

Як зазначає М.В. Менджул, необхідно термінове внесення змін в трудове законодавство в частині встановлення форми сповіщення працівників про зміну істотних умов праці. На нашу думку, ст. 32 КЗпП України потрібно доповнити новою частиною такого змісту: «Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений у письмовій формі. У випадку неможливості повідомити працівника у письмовій формі через непередбачувані обставини (військовий конфлікт, надзвичайна ситуація і т.п.) роботодавець розміщує повідомлення про зміну істотних умов праці у мережі Інтернет на офіційному сайті роботодавця та центрального органу виконавчої влади, якому він підвідомчий (для підприємств, установ та організацій державної форми власності), або органу місцевого самоврядування, на території якого він

знаходиться (для юридичних осіб комунальної чи приватної форми власності)»¹.

За своєю юридичною природою та соціальним призначенням трудове законодавство має гуманістичний характер. Адже воно спрямоване на захист інтересів осіб, які в силу об'єктивних обставин змушені продавати свою робочу силу. Перехід до ринкових відносин, інтеграція України у світову економічну систему, а також переорієнтація з юридичного позитивізму на доктрини природничого права вимагають визначення основних напрямів розвитку сучасного трудового законодавства у нашій країні². Рівність та заборона дискримінації відносяться до основоположних міжнародних стандартів праці. Вказані явища являють собою правові аксіоми та визнаються необхідними умовами демократичного розвитку держави та забезпечення соціальної справедливості в суспільстві³.

Право на працю – одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами і визнане усіма державами світу. Це право, як визначає Н. Болотіна, належить до групи соціально-економічних прав і в загальному сенсі відображає потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе і своєї сім'ї, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість⁴. Уперше це право було проголошене у Загальній декларації прав людини. Стаття 23 Декларації проголошує, що

¹ Менджул М.В. Припинення трудового договору в умовах окупаційного Криму та проведення АТО в Україні // Проблеми захисту прав і свобод вимушених переселенців, а також інтересів громадян або держави на тимчасово окупованих територіях та в районах проведення антитерористичної операції: матеріали міжнародного круглого столу (27 жовтня 2016 року). К.: Національна академія прокуратури України, 2016. 148 с. С.70.

² Пилипенко П.Д. Реформування трудового законодавства України // Юридична газета. 2006. №17 (77). 14 вересня.

³ Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2012. 20 с. С.1.

⁴ Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 3-тє вид., стер. К.: Вікар, 2005. 725 с. С.30.

кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі умови праці й на захист від безробіття. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права (1966 р.) зазначається, що право на працю – це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Тобто міжнародно-правові акти на працю підкреслюють свободу залучення до праці та неприпустимість примусової праці¹. Праця як основа людського життя – категорія соціологічна, що охоплює низку підсистем суспільних відносин (політичних, економічних, соціальних, правових, філософських, релігійних, психологічних, наукових тощо). Вони прямо й опосередковано стосуються суспільно корисної праці, привласнення предметів природи у процесі праці, матеріальних і духовних благ через соціально-економічну форму суспільного виробництва².

15.04.2014 р. було прийнято Закон України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України». Згідно п.1 ст.7 цього Закону для громадян України, які проживають на тимчасово окупованій території або переселилися з неї, реалізація прав на зайнятість, пенсійне забезпечення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, на надання соціальних послуг здійснюється відповідно до законодавства України. Проте, у вказаному Законі відсутнє визначення правового статусу вимушених переселенців, і, відповідно, виникла необхідність прийняття закону, який би більш

¹ Сіньова Л.М. Правове регулювання соціального захисту жертв нацистських переслідувань: монографія. К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2014. 239 с. С.75-76.

² Пастухов В.П. Праця основа людського життя (до витоків трудового права) // Право на працю та інші соціально-економічні права людини і громадянина / упор. В.Ф. Пеньківський, Л.С. Нецька, О.В. Тищенко; літ. ред. К.В. Гутаріна. К.: ВГЛ «Обрії», 2012. 306 с. С.11.

чітко регулював соціальне забезпечення осіб, вимушених переселятися з Автономної Республіки Крим, Луганської та Донецької областей України. З цією метою 19.06.2014 р. було прийнято до розгляду Проект Закону України №4998-1 «Про правовий статус осіб, які вимушені залишити місця проживання внаслідок тимчасової окупації Автономної Республіки Крим та м. Севастополя та обставин, пов'язаних з проведенням антитерористичної операції на території України». У законопроекті визначено ще одну категорію вразливих верств населення – особи, які вимушено залишили місце проживання внаслідок тимчасової окупації Автономної Республіки Крим та м. Севастополя або обставин, пов'язаних з проведенням антитерористичної операції на території України (вимушені мігранти) – громадяни України, які постійно проживали в Автономній Республіці Крим або м. Севастополі станом на 18 березня 2014 року або на території проведення антитерористичної операції на час початку антитерористичної операції. До цієї категорії осіб також відносяться іноземці чи особи без громадянства, які на законних підставах проживали на вказаних територіях України і вимушено залишили місця проживання внаслідок зазначених обставин. Законопроектом регламентовано встановлення нового виду державної соціальної допомоги вразливим верствам населення – державної допомоги вимушеним мігрантам – комплексу заходів, спрямованих на забезпечення та поновлення гарантованих Конституцією України, чинним законодавством та діючими міжнародними договорами України майнових та немайнових прав осіб, які вимушено залишили місця проживання внаслідок тимчасової окупації Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, або обставин, пов'язаних з проведенням антитерористичної операції на території України. Порядок надання

та обсяги державної допомоги вимушеним мігрантам встановлюються Кабінетом Міністрів України¹.

Базовою юридичною опорою, які містять правові норми, соціальні стандарти, пов'язані із забезпеченням соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб (ВПО) є низка нормативно-правових актів:

- Конституція України,
- Кодекс цивільного захисту України,
- Податковий кодекс України,
- Закон України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 15.04.2014 №1207-VII,
- Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення гарантії дотримання прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 24.12.2015 р. №921-VIII,
- Закон України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» від 02.09.2014 р. №1669-VII,
- Закон України «Про створення вільної економічної зони «Крим» та про особливості здійснення економічної діяльності на тимчасово окупованій території України» від 12.08.2014 р. №1636-VII,
- Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. №504/96-ВР,
- Закон України «Про громадянство України» від 18.01.2001 р. №2235-III,
- Закон України «Про звернення громадян» від 02.10.1996 р. №393/96-ВР,
- Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. №1706-VII,
- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. №1105-XIV,

¹ Тищенко О.В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі: монографія. К.: ДП «Прінт Сервіс», 2014. 394 с. С.284-285.

- Закон України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України» від 21.01.1994 р. №3857-ХІІ,
- Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. №1556-VII,
- Закон України «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 р. №2402-III,
- Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. №103/98-ВР,
- Закон України «Про встановлення додаткових гарантій щодо захисту прав громадян, які проживають на територіях проведення антитерористичної операції, та обмеження відповідальності підприємств - виконавців/виробників житлово-комунальних послуг у разі несвоєчасного здійснення платежів за спожиті енергетичні ресурси» від 13.01.2015 р. №85-VIII,
- Порядок надання щомісячної адресної допомоги особам, які переміщуються з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції, для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг, затверджений постановою КМУ від 01.10.2014 р. №505,
- Порядок оформлення і видачі довідки про взяття на облік особи, яка переміщується з тимчасово окупованої території України або району проведення антитерористичної операції, затверджений постановою КМУ від 01.10.2014 р. №509,
- Порядок використання коштів, що надійшли від фізичних та юридичних осіб для надання одноразової грошової допомоги постраждалим особам та особам, які переміщуються з тимчасово окупованої території України або району проведення антитерористичної операції, затверджений постановою КМУ від 01.10.2014 р. №535,
- Правила перетинання державного кордону громадянами України, затверджені постановою КМУ від 27.01.1995 р. №57,

- Порядок забезпечення діяльності прийомних сімей, дитячих будинків сімейного типу, які перемістилися з тимчасово окупованої території або району проведення антитерористичної операції, затверджений постановою КМУ від 04.06.2015 р. №356,

- постанова КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. №245,

- постанова КМУ «Про особливості реалізації прав деяких категорій осіб на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 01.10.2014 р. №531,

- постанова КМУ «Про затвердження Порядку здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб» від 8.09.2015 р. №696,

- постанова КМУ «Про затвердження Комплексної державної програми щодо підтримки, соціальної адаптації та реінтеграції громадян України, які переселилися з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції в інші регіони України, на період до 2017 року» від 16.12.2015 р. №1094,

- Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Мінпраці України, Мін'юсту України, Мінсоцзахисту населення України від 29.07.1993 р. №58,

- наказ Мінсоцполітики України «Про затвердження форми заяви про взяття на облік особи, яка переміщується з тимчасово окупованої території України або району проведення антитерористичної операції» від 08.10.2014 р. №738,

- Інструкція про порядок розгляду в Службі безпеки України звернень громадян, затверджена наказом СБУ від 27.01.2005 р. №44,

- Порядок надання страхових виплат, фінансування витрат на медичну та соціальну допомогу, передбачених загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від

нешасного випадку на виробництві та професійного захворювання для осіб, які переміщуються з тимчасово окупованої території і районів проведення антитерористичної операції, затверджений постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 11.12.2014 р. №20,

- Порядок надання матеріального забезпечення за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності особам, які переміщуються з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції, затверджений постановою правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 26.12.2014 р. №37.

Як зазначається, дослідження Світового банку показало, що 75% внутрішньо переміщених осіб в Україні покинули свої домівки у 2014 році вперше у житті, переважна більшість з них керувалася передусім міркуваннями безпеки. При цьому, половина переселенців ніколи не відвідувала місця попереднього проживання після переїзду. Ще 25% – відвідують близьких, які залишилися на непідконтрольних територіях, до 4 разів на рік¹. Таким чином, зрозуміло, що через відсутність роботи, високу орендну плату за житло та з інших причин 68% опитаних ВПО вважають, що фінансовий стан їхньої родини погіршився після переселення та про наміри повернутися додому заявили 42% опитаних ВПО, 34% не хочуть повертатися, а ще 26% вважають, що їм доведеться повернутися проти власної волі.

Керівник проекту з розбудови миру та відновлення Світового банку Холлі Беннер розповіла, що головними мотивами для переселення стали, передусім, проблеми безпеки та переслідувань, політичні вподобання, наявність рідних чи друзів в регіонах, куди люди переселялися та можливість працевлаштування там. Про те,

¹ Лише 5% переселенців знайшли роботу на новому місці. URL: <http://firstsocial.info/news/lishe-5-pereselentsiv-znayshli-robotu-na-novomu-misti>

що переселення розглядається як постійна ситуація, переважно, говорить молодь. Що стосується повернення додому чи відвідин колишнього місця проживання, то тут виникають обмеження, обумовлені ситуацією з безпекою¹.

Слід зазначити, що серед опитаних мешканців приймаючих громад частка тих, хто також говорить про погіршення економічної ситуації протягом останнього року, ще вища і становить 75%. При цьому, 54% ВПО заявляють, що мають стабільну роботу, 28% – зайняті частково. 35% від усіх опитаних ВПО залишаються працювати там, де і працювали до переїзду, ще 20% втратили роботу після переселення і лише 5% знайшли нову роботу. Найбільшою проблемою переселенці називають високу орендну плату за житло (46%) та дискримінацію з боку домовласників за географічною ознакою (19%)².

Нині ж спостерігається **тенденція до зменшення кількості ВПО, які перебувають на обліку** в структурних підрозділах з питань соціального захисту населення, так з липня 2016 року загальна кількість ВПО зменшилась більше ніж на 200 тисяч осіб. Це пов'язано як з поверненням людей на місце свого постійного проживання, внаслідок чого вони втрачають статус ВПО, так і з роботою, яка проводиться управлінням соціального захисту населення щодо упорядкування обліку ВПО, прийняття органами на місцях рішень щодо скасування довідок за наявності підстав, визначених ст. 12 Закону «Про забезпечення прав і свобод ВПО»³.

В основу внутрішньої та зовнішньої політики сучасних держав соціально-демократичної орієнтації має бути покладена гуманістична ідея функціонування держави на благо людини. Держава соціально-демократичної орієнтації – це організація політичної влади більшості населення у суспільстві з різноманітними формами приватної та суспільної власності на

¹ Там само.

² Там само.

³ Вирішення соціальних проблем ВПО не втрачає своєї гостроти. URL: <http://www.msp.gov.ua/news/13260.html>

засоби виробництва, яка постійно поліпшує умови для здійснення основних прав людини, прав нації та народу на загальнолюдських засадах свободи, справедливості й солідарності¹.

Водночас в питаннях обліку ВПО виникає багато проблемних питань. Так, нечітко визначені в законодавчому полі окремі норми призводять до неоднозначного їх тлумачення з боку органів на місцях та ВПО. Зокрема, саме визначення поняття ВПО дозволяє досить широко його трактувати і претендувати на отримання статусу та грошової допомоги не тільки людям, які виїхали з непідконтрольної території, а фактично зі всієї Луганської та Донецької областей².

З метою активізації уваги до проблем внутрішньо переміщених осіб в Україні було підготовлено проект Закону України «Про вимушених переселенців» де зазначено визначення поняття «вимушений переселенець»

1. Внутрішньо-переміщена особа, або вимушений переселенець (далі – вимушений переселенець) – це особа, яка покинула або залишила місце постійного проживання у результаті, або щоб уникнути, негативних наслідків збройного конфлікту, окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини, внаслідок стихійного лиха, голоду, епідемії чи надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру.

2. Вимушеним переселенцем визнається громадянин України, іноземний громадянин чи особа без громадянства, які постійно проживають на законних підставах на території України і змінили місце проживання в межах території України за обставин, передбачених частиною першою цієї статті³. Слід зазначити, що даний проект Закону заснований на досвіді країн, в яких виникла ситуація вимушеної міграції і спирається на рекомендації Комісії

¹ Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави / вид. 5-те, зі змінами. Навчальний посібник. К.: Атіка. 2001. 176 с. С.50.

² Вирішення соціальних проблем ВПО не втрачає своєї гостроти. Вказана праця.

³ Проект Закону України «Про вимушених переселенців» (оновлено). URL: <http://khpg.org/index.php?id=1397592025>

ООН з прав людини та Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців, а також на принципи і норми міжнародного права у цій сфері.

Більше того, після анексії Криму та через військові дії на Сході України чимало громадян стали переселенцями не тільки фактично, а й юридично. Так, після підписання Президентом України Закону від 20.10.2014 р. №1706-VII «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» вимушені переселенці із зони проведення АТО отримали статус внутрішньо переміщених осіб¹. Таким чином, питання вимушених переселенців є найактуальнішими у різних регіонах України. Зокрема, держава організовує системну роботу всіх профільних структур для соціального захисту населення.

Щомісячно переселенцям надається державна адресна допомога згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. №505 «Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг»².

Кабінет Міністрів України вніс зміни до Порядку надання щомісячної адресної допомоги ВПО для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг, затвердженого постановою КМ України від 1 жовтня 2014 р. №505, та до Порядку створення, ведення та доступу до відомостей Єдиної інформаційної бази про ВПО, затвердженого постановою КМ України від 22 вересня 2016 р. №646. З метою вдосконалення процедури призначення допомоги ВПО шляхом посилення

¹ Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» вимушені переселенці із зони проведення АТО отримали статус внутрішньо переміщених осіб (ВПО): Закон України від 20.10.2014 №1706-VII // Відомості Верховної Ради. 2015. №1. Ст.1.

² Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 №505 // Урядовий кур'єр від 07.10.2014 №184.

адресності її надання Міністерство соціальної політики розробило проект акта, де зазначена допомога буде надаватися особам, які переміщуються з тимчасово окупованої території України, населених пунктів, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, та населених пунктів, що розташовані на лінії зіткнення, а також особам, житло яких зруйноване або непридатне для проживання внаслідок проведення антитерористичної операції. Також постановою приведено зазначені нормативно-правові акти стосовно осіб з інвалідністю та Факультативного протоколу до неї¹. Проте вимушені переселенці потребують комплексної допомоги держави, як у питаннях працевлаштування, так і стосовно влаштування дітей до дитячих садків і шкіл, а також отриманні матеріальної допомоги тощо.

Правовий статус внутрішньо переміщених осіб визначається Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення гарантії дотримання прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 24 грудня 2015 р. №921-VIII² внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Відповідно до ст.11 ч.3 зазначеного Закону центральний орган виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації

¹ Мінсоцполітики: ВПО, житло яких зруйноване або непридатне для проживання внаслідок проведення АТО, також можуть отримувати щомісячну адресну допомогу ВПО для покриття витрат на проживання. URL: <http://www.msp.gov.ua/news/13283.html>

² Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення гарантії дотримання прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 24 грудня 2015 р. №921-VIII // Відомості Верховної Ради. 2016. №6. Ст.58.

державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту, соціального обслуговування населення, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, а також захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну: відповідає за забезпечення формування та ведення Єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб; забезпечує захист персональних даних внутрішньо переміщених осіб, що містяться в Єдиній інформаційній базі даних про внутрішньо переміщених осіб; забезпечує надання внутрішньо переміщеним особам гуманітарної допомоги; розробляє державні програми підтримки та вирішення соціально-побутових питань внутрішньо переміщених осіб; подає Кабінету Міністрів України пропозиції про заходи, необхідні для реалізації цього Закону, щодо забезпечення прав та свобод внутрішньо переміщених осіб; забезпечує інформування внутрішньо переміщених осіб про можливості працевлаштування у відповідних населених пунктах, а також сприяє у працевлаштуванні внутрішньо переміщеним особам, які отримали статус безробітного, організовує підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації таких осіб.

Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб» від 8 вересня 2015 р. №696¹. Таким чином, роботодавцям за працевлаштування осіб, які переїхали з тимчасово окупованої території, зони проведення АТО, надається компенсація витрат на оплату праці таких осіб. Компенсація витрат роботодавцю на оплату праці тривалістю не більше шести календарних місяців надається за умови працевлаштування зареєстрованих безробітних

¹ Про затвердження Порядку здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2015 року №696 // Урядовий кур'єр від 30.09.2015. №180.

з числа внутрішньо переміщених осіб за направленням базового центру зайнятості на умовах строкових трудових договорів і збереження гарантій зайнятості таких осіб протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у 2 рази. Крім того, зареєстрованим переселенцям передбачено надання компенсації за фактичні транспортні витрати на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування, а також для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду зареєстрованому безробітному з числа внутрішньо переміщених осіб базовим центром зайнятості видається направлення. Рішення про компенсацію витрат для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду приймається базовим центром зайнятості, в якому особа була зареєстрована як безробітна, на підставі поданої протягом десяти робочих днів після укладення трудового договору з роботодавцем заяви зареєстрованого безробітного з числа внутрішньо переміщених осіб, завіреної в установленому порядку копії довідки (медичного висновку, сертифіката) та оригіналів документів, що підтверджують оплату послуг, пов'язаних з проходженням медичного та наркологічного огляду.

З метою покращення існуючої ситуації є Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Комплексної державної програми щодо підтримки, соціальної адаптації та реінтеграції громадян України, які переселилися з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції в інші регіони України, на період до 2017 року» від 16 грудня 2015 р. №1094¹. Таким чином, системному вирішенню проблем переміщених осіб покликана сприяти зазначена Комплексна державна програма.

¹ Про затвердження Комплексної державної програми щодо підтримки, соціальної адаптації та реінтеграції громадян України, які переселилися з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції в інші регіони України, на період до 2017 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 №1094 // Урядовий кур'єр від 29.12.2015. №244.

Омбудсмен Валерія Лутковська зазначає, що для того, щоб реалізувати Національну стратегію з підтримки переселенців, необхідно розуміти їх вікові, професійні та психологічні особливості: «переселенці – це люди які мають певну професію. Це люди з досвідом і їх досвід треба використовувати. Потрібно знати обличчя переселенців: який професійний зріз, яка вікова категорія, які робочі місця потрібно їм надати для того, щоб вони були повноцінними членам суспільства. Адже проблема з переселенцями закінчиться тоді, коли вони будуть мати роботу і житло, коли вони самостійно зможуть заробляти. Проблеми з переселенцями та їх забезпеченням працею виникають тому, що як тільки вони виходять на роботу, в них скорочуються виплати від держави. А зарплата не завжди більша від соціальних виплат від держави. А переселенці – це працездатне населення, яке може дати поштовх тій громаді, в якій проживає. Тому провадити національну стратегію без інвентаризації і без розуміння обличчя переселенців не можна»¹. Також, вона зазначила, що переселенці – це найбільш дискримінована категорія громадян, яка на відміну від інших категорій громадян України, щоб отримувати пенсію, змушені постійно проходити перевірки, і в цьому полягає їх дискримінація, так само як і у праві голосувати на місцевих виборах.

Варто констатувати, що вимушене переселення внаслідок військового конфлікту для 75% людей зі сходу України стало першим в житті переїздом. При цьому лише 5% внутрішньо переміщених осіб знайшли роботу за новим місцем проживання, йдеться у повідомленні прес-служби Міністерства з питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб з посиланням на дослідження Світового банку².

¹ Переселенці це найбільш дискримінована категорія громадян. URL: http://zik.ua/news/2016/12/09/pereselentsi_tse_naybilsh_dyskryminovana_kategoriya_gromadyan_ombudsmen_1006491

² Лише 5% переселенців знайшли роботу на новому місці. URL: <http://firstsocial.info/news/lishе-5-pereselentsiv-znayshli-robotu-na-novomu-misti>

Слід зазначити, що однією з проблем, з якою стикаються внутрішньо переміщені особи при призначенні їм пенсій органами пенсійного фонду, є практична неможливість надання такими особами різноманітних додаткових документів задля підтвердження свого страхового (трудового) стажу. Частина території України є тимчасово окупованою і документи, які надаються підприємствами, установами та організаціями (які є розпорядниками необхідною інформацією) і розташовані на таких територіях, не визнаються нашою державою¹.

Як аргументовано наголошує проф. О.В. Тищенко, проблема полягає в тому, що в умовах, коли вимушені переселенці потребують нагальної державної допомоги, відсутній чіткий правовий механізм надання вказаної допомоги. Попри те, що їм надається тимчасове житло, вони потребують реальної фінансової допомоги держави, бо не мають засобів для існування. Таким чином, Державним бюджетом України необхідно передбачити кошти для вказаної категорії населення. Інакше виникає ситуація, коли вимушені мігранти можуть підтримувати своє існування здебільшого лише за рахунок благодійної діяльності приватних осіб. Зрозуміло, що цього недостатньо і дану проблему необхідно вирішувати комплексно з першочерговою участю держави. Соціальне забезпечення вимушених переселенців має бути спрямовано на створення умов для організації їх життя на іншій території держави, куди вони змушені були переселитися. Організація життя вимушених переселенців насамперед повинна охоплювати надання їм тимчасового житла та соціальної допомоги

¹ Ширант А.А. Проблеми призначення пенсій на пільгових умовах внутрішньо переміщеним особами // Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. Київ : Прінт-Сервіс, 2017. 267 с. С.264.

в натуральній (харчування, одяг) та матеріальній (грошовій) формах¹.

У Міністерстві соціальної політики України зазначають, що питання ВПО були і залишаються дуже складними і багато з них потребують прийняття відповідних рішень, пошуку нових механізмів. Зокрема, необхідно рухатися в напрямку розширення інформаційної взаємодії з іншими органами, обміну базами даних, щоб максимально спростити порядок контролю, але забезпечивши його належну ефективність².

5 квітня 2017 року під головуванням заступника Міністерства з питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб Георгія Туки відбулося засідання Робочої групи з питань підготовки проектів законів та підзаконних нормативно-правових актів щодо вдосконалення національного законодавства України стосовно захисту прав людини внутрішньо переміщених осіб³.

7 червня 2017 року за ініціатииви департаменту соціального захисту населення Рівненської облдержадміністрації та радника Міністерства соціальної політики з питань ВПО в Рівненській області Н. Токарської відбулася інформаційно-просвітницька партнерська зустріч з елементами тренінгу стосовно захисту прав ВПО для керівників структурних підрозділів з питань соціального захисту населення райдержадміністрацій, виконавчих комітетів міських рад, центру по нарахуванню та здійсненню соціальних виплат, де обговорювались актуальні питання обліку та соціальних виплат ВПО, програмне забезпечення для ведення обліку та надання адресної допомоги ВПО, про взаємодію з органами системи соціального захисту, про розвиток ефективної системи

¹ Тищенко О.В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі: монографія. К.: ДП «Прінт Сервіс», 2014. 394 с. С.251.

² Вирішення соціальних проблем ВПО не втрачає своєї гостроти. URL: <http://www.msp.gov.ua/news/13260.html>

³ Робоча група продовжує працювати над вдосконаленням національного законодавства щодо захисту прав ВПО. URL: <http://mtot.gov.ua/>

переадресації та підтримки ВПО. Про огляд останніх змін в українському законодавстві стосовно ВПО та соціальні проекти, які направлені на підтримку ВПО¹. Слід зазначити, що такі зустрічі потрібні для вдосконалення та результативності вирішення питань ВПО. Ці заходи допоможуть набувати досвід в практичній реалізації прийнятих рішень щодо допомоги ВПО, в короткий термін застосовувати їх на місцях, ділитися напрацюваннями з іншими громадами.

Конституційні права можна обмежити лише в умовах воєнного або надзвичайного стану (стаття 64 Конституції України). Проте правознавці зазначають, що окремі норми про соціальний захист в Україні зупинялися законами України про державний бюджет України на 2006 і 2007 роки². Встановлюючи конституційні та законодавчі гарантії, держава в особі вищих органів має узгоджувати їх зі своїми економічними, фінансовими можливостями. Державні гарантії мають виконуватися органами державної влади, органами місцевого самоврядування та їх посадовими особами. Людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення, необхідне для підтримання здоров'я і благополуччя її та її сім'ї, забезпечення на випадок безробіття, хвороби, інвалідності, втрати годувальника, настання старості тощо у разі втрати засобів існування через незалежні від неї обставини. У будь-якому суспільстві живуть люди, які через об'єктивні обставини не в змозі забезпечити своє існування самі та потребують підтримки. Суспільство і держава не можуть кинути таких людей напризволяще, вони повинні створювати ефективні

¹ На Рівнещині відбулася інформайно-просвітницька партнерська зустріч з елементами тренінгу стосовно захисту прав ВПО. URL: <http://www.msp.gov.ua/news/13389.html>

² Головін А., Годованець В. Гарантії права людини і громадянина на соціальний захист: деякі питання законодавчого врегулювання та здійснення конституційного судочинства // Вісник Конституційного Суду України. 2008. №2. С.84-92.; Рабінович С., Панкевич О. Проблеми застосування принципу рівності в захисті прав людини (за матеріалами практики Конституційного Суду України) // Вісник НАПр України. 2015. №3. С. 7-20.

системи забезпечення для всіх, хто потребує необхідних матеріальних благ, за свій рахунок. Відповідно до ст.46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист¹.

Достатньо проблем ВПО щодо освіти – це і влаштування дітей в дитячі садки через брак місць у дитячих садках, для учнів молодшої та загальної середньої шкіл щодо транспортного обслуговування шкільним автобусом, щоб довести дітей до школи в зв'язку з великою відстанню від школи.

Відповідно ч.9 ст.7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод ВПО» взята на облік внутрішньо переміщена особа має право на продовження здобуття певного освітнього рівня на території інших регіонів України за рахунок коштів державного бюджету або інших джерел фінансування. Порядок фінансування навчання категорії осіб, які були зараховані у навчальні заклади на територіях, де виникли обставини, зазначені у статті 1 зазначеного Закону, на навчання за рахунок коштів державного бюджету, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Порядок призначення та фізичного отримання пенсійних та соціальних виплат, встановлений для людей похилого віку, створює особливе навантаження на представників цієї категорії населення. Раніше такі виплати доставлялись пенсіонерам на їхню домашню адресу поштою безкоштовно. Зараз пенсіонери, які є ВПО, мають приїхати, щоб фізично зареєструватись для отримання виплат, і ще раз приїхати, щоб отримати свою виплату. Якщо вони дадуть свою банківську картку іншій особі для отримання пенсії за них, то вони можуть потрапити під пильну увагу уряду як особи, які задіяні у фінансуванні терористичної операції².

¹ Чулінда Н.І. Соціальні права людини // Актуальні проблеми соціального права. Випуск II : Науково-практичний посібник (збірник статей учасників Всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 р.) / за загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2016. 220 с. С.45.

² Проект звіту «Оцінка комплексу заходів, які вживає уряд України щодо надання соціальних послуг внутрішньо переміщеним особам (ВПО)». URL: <http://www.msp.gov.ua/news/13403.html>

Для ВПО перехід від надзвичайної ситуації до етапу інтеграції здебільшого залежить від наступних факторів: стан конфлікту, від якого вони втекли (такий самий, ескалація, зменшення або мирне врегулювання); існування будь-яких етнічних або релігійних відмінностей між ВПО та приймаючим населенням; місцевий прийом з точки зору привітності або упередженості; стан місцевої економіки з точки зору можливостей для працевлаштування; відповідність навичок ВПО місцевим потребам; психічні настанови до індивідуальної відповідальності; гроші доступні окремим ВПО понад прожитковий мінімум¹. Більше того, це стресова ситуація для осіб різного віку: дітей молодшого віку, підлітків, молоді, людей середнього та похилого віку. Людям неодмінно та в найкоротші терміни потрібна психологічна допомога та підтримка в зв'язку з втратою роботи, родини, друзів, житла та матеріального забезпечення.

На сайті Міністерства соціальної політики є проект звіту «Оцінка комплексу заходів, які вживає уряд України щодо надання соціальних послуг ВПО» цей звіт був підготовлений за фінансової підтримки Європейської Комісії².

До міжнародних організацій, які надають допомогу ВПО у надзвичайних ситуаціях, входять ЄС, ООН (УВКБ, ВПП (Всесвітня продовольча програма – від англ. WFP), ФАО (Продовольча та сільськогосподарська програма ООН – від англ. Food and Agriculture Organization), ЮНІСЕФ, ВООЗ, ПРООН), МОМ, Червоний Хрест (МКЧХ і МФЧХіПМ), Данська рада у справах біженців, Польський центр міжнародної допомоги, «Людина в біді» (People in Need), «Лікарі світу» (Medicins дю Монд), «Врятуймо дітей» (Save the Children) та інші. Загалом, 27 міжнародних організацій присутні в Україні, які разом з українськими ГО

¹ Там само.

² Там само.

складають близько 147 організацій, включаючи їхні обласні представництва, які працюють безпосередньо з ВПО¹.

Базуючись на проведеному аналізі, варто зробити висновок, що **найбільшими труднощами, з якими зіткнулися переселенці стало працевлаштування, фінансові та житлові питання.** Більше того, забезпечення нормальних умов життєдіяльності та недопущення дискримінації у сфері праці та пошук шляхів підвищення ефективності щодо внутрішньо переміщених осіб надзвичайно важливі для України в сучасних умовах реалізації стратегічного курсу побудови соціально орієнтованої ринкової економіки та інтеграції у світовий економічний та правовий простір.

4.6. Особливості реалізації соціальних прав учасників бойових дій

Сьогодення вимагає вдосконалення та формування нормативно-правового регулювання соціального захисту учасників бойових дій (учасників – АТО) та членів їх сімей.

Важко заперечити той факт, що двадцяте століття може вважатися століттям суцільних суспільних катаклізмів – революцій, війн, небачених в історії соціальних експериментів, побудованих на фанатичній спробі практичної реалізації ідеологічних формул, масового геноциду, депортації, репатріації цілих народів тощо. Мешканцям сучасної території України довелося на власному досвіді пережити всі ці випробування у минулому столітті². У контексті непорушності прав людини, вивченню питань правового становища учасників АТО, їх соціального захисту, як осіб, постраждалих в антитерористичній операції, його вивчення набуває

¹ Проект звіту «Оцінка комплексу заходів, які вживає уряд України щодо надання соціальних послуг внутрішньо переміщеним особам (ВПО)». URL: <http://www.msp.gov.ua/news/13403.html>.

² Слюсаренко А.Г., Патриляк І.К., Боровик М.А. Україна в роки Другої світової війни: навч. посіб. для студ. гуманіт. спец. вищ. навч. закл. К., 2009. С.5.

значної соціально-правової та суспільно-політичної актуальності на сьогоднішній день.

У Верховній Раді України зареєстровано проект постанови №5066-д «Про проголошення в Україні 29 серпня Днем вшанування пам'яті загиблих учасників Антитерористичної операції». Документ було внесено до парламенту за ініціативою народних депутатів – членів комітету у справах ветеранів, учасників бойових дій, учасників АТО і людей з інвалідністю, він є доопрацьованою версією проекту №5066, зареєстрованого 5 вересня 2016 р. Як наголошується в тексті проекту постанови, саме 29 серпня 2014 р. під Іловайськом (Донецька обл.) Збройні сили України, інші військові формування та правоохоронні органи, добровольчі формування, які брали участь в АТО на Донбасі, зазнали найбільших втрат у боях з російськими окупантами, що підступно вдерлися на територію України¹. Таким чином, Верховна Рада України постановила проголосити в Україні 29 серпня Днем вшанування пам'яті загиблих учасників АТО з метою належного вшанування пам'яті загиблих учасників АТО в Україні, українських військовослужбовців та учасників добровольчих батальйонів, утвердження високої патріотичної культури у суспільстві, виховання у молоді поваги до полеглих за незалежність Батьківщини. Також проектом пропонується рекомендувати Кабінету міністрів створити організаційний комітет з питань щорічного відзначення Дня вшанування пам'яті загиблих учасників АТО та розробити і затвердити план заходів з цього приводу. Однак, вказана постанова за майже два роки не була прийнята.

Стаття 17 Конституції України² визначає захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та

¹ Раді пропонують оголосити 29 серпня Днем вшанування пам'яті загиблих учасників АТО. URL: <https://ua.112.ua/suspilstvo/radi-proponuiut-oholosyty-29-serpnia-dnem-vshanutannia-pamiati-zahyblykh-uchasnykiv-ato-356790.html>

² Конституція України від 28.06.1996 №254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст.141.

інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу.

Оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності покладаються на Збройні Сили України. Забезпечення державної безпеки і захист державного кордону України покладаються на відповідні військові формування та правоохоронні органи держави, організація і порядок діяльності яких визначаються законом.

Збройні Сили України та інші військові формування ніким не можуть бути використані для обмеження прав і свобод громадян або з метою повалення конституційного ладу, усунення органів влади чи перешкоджання їх діяльності.

Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей.

На території України забороняється створення і функціонування будь-яких збройних формувань, не передбачених законом. На території України не допускається розташування іноземних військових баз.

Таким чином, норми Конституції України, які визначають принципові засади державної політики у соціальній сфері, акти та статті чинного законодавства в основному, відповідають вимогам міжнародно-правових норм.

В наш час, коли на сході країни ведуться бойові дії, гинуть наші воїни та мирне населення, дуже важливим постає питання про захист цієї категорії осіб. Своєчасним і важливим є підписання змін до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», згідно якого ветеранами війни визнаються всі задіяні в АТО військовослужбовці. Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» визнано ветеранами війни військовослужбовців, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України, брали участь в АТО, забезпеченні її проведення, а також працівників підприємств,

установ, організацій, які залучались до участі в антитерористичній операції, у порядку, встановленому законодавством. Законом делегується Кабінету Міністрів України повноваження щодо визначення порядку надання статусу учасника бойових дій зазначеним особам. Слід зазначити, що даним законом регламентується надання такого статусу і співробітникам Держприкордонслужби, УДО, цивільним співробітникам Міноборони¹.

Згідно ст.4 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 року №3551-ХІІ² *ветеранами війни* є особи, які брали участь у захисті Батьківщини чи в бойових діях на території інших держав. До ветеранів війни належать: учасники бойових дій, інваліди війни, учасники війни.

Згідно ст.5 зазначеного закону *учасниками бойових дій* є особи, які брали участь у виконанні бойових завдань по захисту Батьківщини у складі військових підрозділів, з'єднань, об'єднань всіх видів і родів військ Збройних Сил діючої армії (флоту), у партизанських загонах і підпіллі та інших формуваннях як у воєнний, так і у мирний час.

В ст.6 зазначеного закону *учасниками бойових дій* визнаються:

- військовослужбовці, які проходили службу у військових підрозділах, частинах, штабах і установах, що входили до складу діючої армії в період громадянської та Великої Вітчизняної воєн, під час інших бойових операцій по захисту Батьківщини, партизани і підпілля громадянської та Великої Вітчизняної воєн;

- учасники бойових дій на території інших країн - військовослужбовці Радянської Армії, Військово-Морського Флоту, Комітету державної безпеки, особи рядового, начальницького

¹ Андріїв В.М., Кучма О.Л., Сіньова Л.М. Забезпечення пільгами як різновид соціальної функції держави: навч. посіб. Київ: Юрид. фак.-т Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2017. 524 с. С.104.

² Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 №3551-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. 1993, №45. Ст.425.

складу і військовослужбовці Міністерства внутрішніх справ колишнього Союзу РСР (включаючи військових та технічних спеціалістів і радників), працівники відповідних категорій, які за рішенням Уряду колишнього Союзу РСР проходили службу, працювали чи перебували у відрядженні в державах, де в цей період велися бойові дії, і брали участь у бойових діях чи забезпеченні бойової діяльності військ (флотів). Військовослужбовці Збройних Сил України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, поліцейські, особи рядового, начальницького складу і військовослужбовці Міністерства внутрішніх справ України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, які за рішенням відповідних державних органів були направлені для участі в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки або у відрядження в держави, де в цей період велися бойові дії.

- військовослужбовці, а також особи начальницького і рядового складу органів Міністерства внутрішніх справ і органів Комітету державної безпеки колишнього Союзу РСР, які в період Великої Вітчизняної війни проходили службу в містах, участь в обороні яких зараховується до вислуги років для призначення пенсії на пільгових умовах, встановлених для військовослужбовців частин діючої армії;

- особи вільнонайманого складу Збройних Сил, військ і органів Міністерства внутрішніх справ і Комітету державної безпеки колишнього Союзу РСР, які займали штатні посади у військових підрозділах, частинах, штабах і установах, що входили до складу діючої армії в період Великої Вітчизняної війни та інші періоди ведення бойових дій або перебували в ці періоди у містах, участь в обороні яких зараховується до вислуги років для призначення пенсії на пільгових умовах, встановлених для військовослужбовців частин діючої армії;

- колишні військовослужбовці, особи вільнонайманого складу, а також колишні бійці винищувальних батальйонів, взводів і

загонів захисту народу та інших формувань, що брали безпосередню участь у бойових операціях по ліквідації диверсійно-терористичних груп фашистської Німеччини та інших незаконних формувань і груп на території колишнього Союзу РСР;

- працівники спеціальних формувань Народного комісаріату шляхів, Народного комісаріату зв'язку, Народного комісаріату охорони здоров'я, плаваючого складу промислових і транспортних суден і льотно-підйомного складу авіації Народного комісаріату рибної промисловості колишнього Союзу РСР, морського і річкового флоту, льотно-підйомного складу авіації Головного управління Північного морського шляху, переведені у період Великої Вітчизняної війни на становище осіб, що перебували у лавах Червоної Армії і виконували завдання в інтересах армії та флоту в межах тилкових кордонів діючих фронтів або оперативних зон діючих флотів, а також члени екіпажів суден транспортного флоту, які були захоплені в портах фашистської Німеччини 22 червня 1941 року на порушення Конвенції про становище ворожих торгових суден на початку воєнних дій (Гаага, 1907 рік);

- особи, які в період Великої Вітчизняної війни перебували у складі частин і підрозділів діючої армії та флоту як сини, вихованці полків і юнги до досягнення ними повноліття;

- особи, які брали участь у бойових діях проти фашистської Німеччини та її союзників у роки другої світової війни на території інших держав у складі армій союзників колишнього СРСР, партизанських загонів, підпільних груп та інших антифашистських формувань;

- працівники сфери культурного обслуговування фронтів, які в період Великої Вітчизняної війни або в період ведення бойових дій в інших державах виступали перед воїнами діючих армій, флотів, військових з'єднань і контингентів;

- особи, які в період з 8 вересня 1941 року по 27 січня 1944 року працювали на підприємствах, в установах і організаціях міста Ленінграда і нагороджені медаллю «За оборону Ленінграда», та

особи, нагороджені знаком «Жителю блокадного Ленінграда», а також особи, які з 30 жовтня 1941 року по 4 липня 1942 року брали участь у обороні міста Севастополя і нагороджені медаллю «За оборону Севастополя»;

- особи, які у складі груп піротехнічних робіт (груп розмінування) залучалися до безпосереднього виконання завдань щодо розмінування (виявлення, знешкодження та знищення) вибухонебезпечних предметів на території України, та особи, які на мінних тральщиках брали участь у траленні бойових мін у територіальних і нейтральних водах у воєнний і повоєнний час;

- особи, які у неповнолітньому віці були призвані чи добровільно вступили до лав Радянської Армії і Військово-Морського Флоту під час військових призовів 1941-1945 років;

- військовозобов'язані, які призивалися на навчальні збори і направлялися до Афганістану в період ведення там бойових дій;

- військовослужбовці автомобільних батальйонів, які направлялися до Афганістану для доставки вантажів у цю країну в період ведення там бойових дій;

- військовослужбовці льотного складу, які здійснювали вильоти на бойові завдання до Афганістану з території колишнього Союзу РСР;

- вояки Української повстанчої армії, які брали участь у бойових діях проти німецько-фашистських загарбників на тимчасово окупованій території України в 1941-1944 роках, які не вчинили злочинів проти миру і людства та реабілітовані відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв політичних репресій в Україні»;

- військовослужбовці та особи, які були зараховані до частин місцевої протиповітряної оборони Народного Комісаріату внутрішніх справ колишнього Союзу РСР і брали безпосередню участь у відбиванні ворожих нальотів, ліквідації наслідків бомбардувань та артилерійських обстрілів, що здійснювалися спеціально сформованими частинами;

- особи, які у складі формувань народного ополчення брали участь у бойових діях під час Великої Вітчизняної війни;

- військовослужбовці (резервісти, військовозобов'язані) та працівники Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної прикордонної служби України, Державної спеціальної служби транспорту, військовослужбовці військових прокуратур, особи рядового та начальницького складу підрозділів оперативного забезпечення зон проведення антитерористичної операції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, державну політику у сфері державної митної справи, поліцейські, особи рядового, начальницького складу, військовослужбовці, працівники Міністерства внутрішніх справ України, Управління державної охорони України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Державної пенітенціарної служби України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення.

- особи, які у складі добровольчих формувань, що були утворені або самоорганізувалися для захисту незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України, брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення, за умови, що в подальшому такі добровольчі формування були включені до складу Збройних Сил України, Міністерства внутрішніх справ України, Національної гвардії України та інших утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів.

Станом на 18 липня 2017 року за інформацією, що надійшла від відомчих комісій щодо надання статусу учасника бойових дій особам, які брали участь у проведенні антитерористичної операції, статус учасника бойових дій надано 305 153 особам¹.

Слід визнати, що під час війни, яка супроводжується терором, геноцидом, спустошенням, руйнуванням і пограбуванням матеріальних цінностей в першу чергу, страждає цивільне населення. Міжнародне гуманітарне право категорично забороняє дії, котрі вважаються актами терору і тероризму. Система міжнародних актів, які містять правові норми, соціальні стандарти у сфері соціального захисту складається з: декларацій, конвенцій, проектів міжнародних організацій, міждержавних угод. Норми таких актів мають різну юридичну силу: одні мають силу рекомендацій, встановлюють бажаний напрям діяльності, другі зобов'язані контролювати та нести відповідальність за виконання².

У законодавстві України часто вводяться зміни стосовно прав та соціальних гарантій учасників бойових дій, інвалідів війни, учасників війни, членів сімей загиблих учасників АТО.

У сфері соціального забезпечення ветеранів війни та учасників антитерористичної операції є низка нормативно-правових актів, якими визначається також і обсяг пільг учасників АТО і членів їх сімей:

- Конституція України,
- Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 р. №3543-ХІІ;
- Закон України «Про боротьбу з тероризмом» від 20.03.2003 р. №638-ІV;
- Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. №3551-ХІІ;

¹ Інформація щодо надання статусу учасника бойових дій. URL: <http://dsvv.gov.ua/dostup-do-publichnoji-informatsiji/informatsiya-schodo-nadannya-statusu-uchasnyka-bojovyh-dij.html>

² Сіньова Л.М. Правове становище учасників антитерористичної операції: термінологічний аспект // Електронне наукове фахове видання «Порівняльно-аналітичне право». 2016. №5. С.157-160. URL: www.pap.in.ua

- Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. №2232-ХІІ;
- Закон України «Про Збройні Сили України» від 06.12.1991 р. №1934-ХІІ;
- Закон України «Про Національну Гвардію України» від 13.03.2014 р. №876-VII;
- Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців і членів їх сімей» від 20.12.1991 р. №2011-ХІІ;
- Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 09.04.1992 р. №2262-ХІІ;
- Закон України «Про державну прикордонну службу» від 03.04.2003 р. №661-IV;
- Закон України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» від 02.09.2014 р. №1669-VII;
- Закон України «Про внесення зміни до статті 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо забезпечення рівності прав військовослужбовців на грошове забезпечення» від 06.09.2016 р. №1486-VIII;
- Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.2005 р. №2961-IV;
- Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» щодо соціального захисту членів сімей учасників антитерористичної операції» від 14.07.2016 №1462-VIII;
- Закон України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» від 01.06.2000 №1768-III;
- Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 09.04.1992 р. №2262-ХІІ;

- Закон України «Про поліпшення матеріального становища учасників бойових дій та інвалідів війни» від 16.03.2004 р. №1603-IV;

- Закон України «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ, ветеранів Національної поліції і деяких інших осіб та їх соціальний захист» від 24.03.1998 р. №303/98ВР;

- Закон України «Про внесення зміни до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» щодо додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню учасників бойових дій, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення» від 07.07.2016 р. №1436- VIII;

- Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку проходження військової служби та питань соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду» від 15.01.2015 р. №116- VIII;

- Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 р. №5403-VI;

- Постанова КМУ №719 від 19 жовтня 2016 р. «Питання забезпечення житлом сімей загиблих військовослужбовців, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, а також інвалідів I-II групи з числа військовослужбовців, які брали участь у зазначеній операції, та потребують поліпшення житлових умов»;

- Постанова КМУ №602 від 8 вересня 2016 р. «Про внесення змін до Порядку надання статусу учасника бойових дій особам, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення»;

- Постанова КМУ №528 від 23 серпня 2016 р. «Про затвердження Порядку виплати грошової компенсації вартості проїзду учасників антитерористичної операції до реабілітаційних установ для проходження психологічної реабілітації та назад»;

- Постанова КМУ №510 від 8 серпня 2016 р. «Про внесення змін до Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті на забезпечення постраждалих учасників антитерористичної операції санаторно-курортним лікуванням»;

- Постанова КМУ №1161 від 30 грудня 2015 р. «Про порядок підтвердження статусу осіб, які беруть безпосередню участь в антитерористичній операції, з метою застосування пільги з оподаткування військовим збором»;

- Постанова КМУ №685 від 8 вересня 2015 р. «Про затвердження Порядку надання статусу інваліда війни особам, які отримали інвалідність внаслідок поранення, контузії або каліцтва, одержаних під час безпосередньої участі в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення»;

- Постанова КМУ №898-р від 19 серпня 2015 р. «Питання забезпечення учасників антитерористичної операції та сімей загиблих учасників антитерористичної операції земельними ділянками»;

- Постанова КМУ №200 від 31 березня 2015 р. «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті на забезпечення постраждалих учасників антитерористичної операції санаторно-курортним лікуванням»;

- Постанова КМУ №179 від 31 березня 2015 р. «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення заходів із соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції»;

- Постанова КМУ №149 від 31 березня 2015 р. «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення заходів щодо надання соціальної та психологічної допомоги центрами соціально-психологічної реабілітації населення»;

- Постанова КМУ №518 від 1 жовтня 2014 р. «Деякі питання протезування та ортезування виробами підвищеної функціональності за новітніми технологіями та технологіями

виготовлення, які відсутні в Україні, окремих категорій громадян, які брали участь в антитерористичній операції та/або забезпеченні її проведення і втратили функціональні можливості кінцівки або кінцівок»;

- Постанова КМУ №413 від 20 серпня 2014 р. «Про затвердження Порядку надання статусу учасника бойових дій особам, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення»;

- Постанова КМУ №975 від 25 грудня 2013 р. «Одноразова грошова допомога у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»;

- Постанова КМУ №656 від 28 липня 2010 р. «Про встановлення щомісячної державної адресної допомоги до пенсії інвалідам війни та учасникам бойових дій»;

- Постанова КМУ №450 від 26 червня 2013 р. «Про розмір і порядок виплати грошової компенсації військовослужбовцям Збройних Сил, Національної гвардії, Служби безпеки, Служби зовнішньої розвідки, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації та Державної спеціальної служби транспорту за піднайом (найом) ними жилих приміщень» та інші.

Разом з тим, нормативно-правове регулювання соціального захисту учасників АТО спрямоване на формування ефективної системи забезпечення їх соціальних прав та свобод, зокрема щодо психологічної підтримки, матеріальної допомоги, санаторно-курортного лікування, гарантій щодо освіти, здійснення протезування в разі втрати функціональних властивостей кінцівок, забезпечення автотранспортом, пільг у сплаті певних видів послуг, пенсійного забезпечення, забезпечення житлом або земельними ділянками, дотримання трудових прав, зокрема щодо збереження місця роботи й середнього заробітку під час участі в АТО, тощо. У

нормативно-правових актах, що передбачають соціальний захист учасників АТО, спостерігається співіснування «радянського» (соціальне забезпечення, пільги, соціальні та компенсаційні виплати) і новітнього європейського підходу соціальні послуги, соціальна робота). Більшість соціальних стандартів залишаються деклараціями через застарілість та неефективність діючих механізмів соціального захисту, неадресність, зрівняльний характер і невідповідність системи соціального захисту реальним потребам українського суспільства, неефективність та непрозорість системи бюджетного фінансування соціальних видатків держави, дискусійність прямої дії конституційних норм щодо соціальних права¹.

Слід наголосити, що держава продовжує вживати заходів для соціального захисту бійців Збройних сил України. 4 травня 2017 року Президент Петро Порошенко підписав Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення рівня соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей» та Закон «Про внесення змін до ст.15 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» щодо надання членам сімей загиблих пільг без урахування середньомісячного сукупного доходу сім'ї». Також він зазначив, що документи стали результатом величезної роботи за участі Міністерства оборони, Генерального штабу, волонтерів, депутатів Верховної Ради, завдяки якій розроблена програма щодо підвищення рівня захисту військовослужбовців².

¹ Чижов Д.А. Узагальнення нормативно-правових актів України, які передбачають соціальний захист учасників АТО та членів їх сімей // Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2016. 426 с. С.421-422.

² Президент підписав закони щодо підвищення соціального захисту військових та членів їх сімей. URL: <http://www.president.gov.ua/news/prezident-pidpisav-zakoni-shodo-pidvishennya-socialnogo-zahi-41210>

В українському суспільстві питання щодо ефективного надання пільг та визначення кола осіб, які належать до пільгових категорій громадян, дискутується з початку 90-х рр. минулого століття. З одного боку, внаслідок обмежених матеріально-фінансових можливостей держава виявилась неспроможною забезпечити фінансування всіх задекларованих і закріплених у законодавстві пільг, а з іншого – перманентно збільшується кількість категорій осіб, які претендують на пільги, а також їх кількість¹.

Пільги – встановлені законодавством переваги, що надаються особі (чи групі осіб) порівняно з іншими особами. Можуть полягати у звільненні тих чи інших осіб від відповідних обов’язків або наділенні їх додатковими гарантіями². Як зазначає Г.М. Бойченко, кожна пільга повинна бути адресною, обґрунтованою, правомірною, справедливою. Саме через помірковані ефективні пільги можливо впливати на розвиток тих чи інших відносин у вигідному для суспільства та держави напрямку, сприяти процесу реформації економіки та одночасно посилювати соціальний захист особи. Від характеру та об’єму пільг залежить якість права. Пільги покликані втілювати в життя ідеї справедливості та рівності в умовах правової держави, виступати специфічним критерієм суттєвих основ права³. Пільги полегшують становище деяких категорій осіб, які в силу певних обставин, не в змозі повністю задовольняти свої потреби. Вони дозволяють розширити можливості громадян, надають їм особливі права⁴. Варто наголосити, що пільги є, перш за все, соціальним заходом, і в

¹ Андрійв В.М., Кучма О.Л., Сіньова Л.М. Забезпечення пільгами як різновид соціальної функції держави: навч. посіб. Київ: Юрид. фак.-т Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2017. 524 с. С.63.

² Юридична енциклопедія: у 6 т. / Ю.С. Шемшученко та ін. К. : Українська енциклопедія, 2002. Т.4 : Н-П. 720 с. С.560.

³ Бойченко Г.М. Особливості правового регулювання пільгового забезпечення працівників в умовах ринкової економіки // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: мат. науково-практ. конференції; Харків, 25-27 травня 2006 р. / за ред. проф. В.С.Венедіктова. Харків, 2006. С.453-459.

⁴ Абрамова А.А. Охрана труда женщины: справочник по законодательству. М.: Профиздат, 1978. С.75; Азарова Е.Г. Зазначена праця. С.40.

цьому проявляється їх суспільна цінність. У складній соціально-економічній ситуації необхідні радикальні зміни системи пільг з метою подолання зростаючих негативних тенденцій у цій сфері та підтримки соціально незахищених верств населення¹.

Нині **основні пільги учасникам АТО**, які надаються відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» та Податкового кодексу України: безоплатне одержання ліків, лікарських засобів, імунобіологічних препаратів та виробів медичного призначення за рецептами лікарів; першочергове безоплатне зубопротезування (за винятком протезування з дорогоцінних металів); безкоштовне забезпечення санаторно-курортним лікуванням або одержання компенсації вартості самостійного санаторно-курортного лікування; 100% знижка для інвалідів війни та 75% знижка учасникам бойових дій плати за користування житлом (квартплата) та комунальними послугами (газом, електроенергією та іншими послугами) в межах норм, передбачених чинним законодавством (21 м² загальної площі житла на кожну особу, яка постійно проживає в житловому приміщенні (будинку) і має право на знижку оплати, та додатково 10,5 м² на сім'ю), а також 75% знижка на вартість палива для осіб, які проживають в будинках, що не мають центрального опалення; безплатний проїзд усіма видами міського пасажирського транспорту, автомобільним транспортом загального користування в сільській місцевості, а також залізничним і водним транспортом приміського сполучення та автобусами приміських і міжміських маршрутів незалежно від відстані та місця проживання; користування при виході на пенсію (незалежно від часу виходу на пенсію) чи зміні місця роботи поліклініками та госпіталями, до яких вони були прикріплені за попереднім місцем роботи; щорічне медичне обстеження і диспансеризація із залученням необхідних

¹ Андрій В.М., Кучма О.Л., Сіньова Л.М. Забезпечення пільгами як різновид соціальної функції держави: навч. посіб. Київ: Юрид. фак.-т Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2017. 524 с. С.15.

спеціалістів; першочергове обслуговування в лікувально-профілактичних закладах, аптеках та першочергова госпіталізація; виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи; використання чергової щорічної відпустки у зручний час, а також отримання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 календарних днів на рік; переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці та на працевлаштування в разі ліквідації підприємства, установи, організації; першочергове забезпечення жилою площею осіб, які потребують поліпшення житлових умов, та першочергове відведення земельних ділянок для індивідуального житлового будівництва, садівництва і городництва, першочерговий ремонт жилих будинків і квартир цих осіб та забезпечення їх паливом; одержання позики на будівництво, реконструкцію або капітальний ремонт жилих будинків і подвірних будівель, приєднання їх до інженерних мереж, комунікацій, а також позики на будівництво або придбання дачних будинків і благоустрій садових ділянок з погашенням її протягом 10 років починаючи з п'ятого року після закінчення будівництва; першочергове право на вступ до житлово-будівельних (житлових) кооперативів, кооперативів по будівництву та експлуатації колективних гаражів, стоянок для транспортних засобів та їх технічне обслуговування, до садівницьких товариств, на придбання матеріалів для індивідуального будівництва і садових будинків; безкоштовний проїзд один раз на два роки (туди і назад) залізничним, водним, повітряним або міжміським автомобільним транспортом, незалежно від наявності залізничного сполучення, або проїзд один раз на рік (туди і назад) зазначеними видами транспорту з 50% знижкою; по сплаті податків, зборів, мита та інших платежів до бюджету відповідно до податкового та митного законодавства; позачергове користування всіма послугами зв'язку та позачергове встановлення на пільгових умовах квартирних

телефонів (оплата у розмірі 20% від тарифів вартості основних і 50% - додаткових робіт). Абонплата за користування телефоном встановлюється у розмірі 50% від затверджених тарифів; першочергове обслуговування підприємствами, установами та організаціями служби побуту, громадського харчування, житлово-комунального господарства, міжміського транспорту; позачергове влаштування до закладів соціального захисту населення, а також обслуговування службами соціального захисту населення вдома. У разі неможливості здійснення такого обслуговування закладами соціального захисту населення відшкодовуються витрати, пов'язані з доглядом за цим ветераном війни, в порядку і розмірах, встановлених чинним законодавством; учасникам бойових дій на території інших держав надається право на позаконкурсний вступ до вищих навчальних закладів та переважне право на вступ до професійно-технічних навчальних закладів та на курси для отримання відповідних професій; пенсії або щомісячне довічне грошове утримання чи державна соціальна допомога, що виплачується замість пенсії, підвищуються в розмірі 25% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність; щорічно до 5 травня учасникам бойових дій виплачується разова грошова допомога в розмірі, який визначається Кабінетом Міністрів України; пільга зі сплати земельного податку. Звільнення від сплати податку за земельні ділянки поширюється на одну земельну ділянку за кожним видом використання: для будівництва індивідуальних гаражів – не більше 0,01 га, а для ведення особистого селянського господарства – у розмірі не більше 2 га; фізичні особи-підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, покликані на військову службу під час мобілізації або залучені до виконання обов'язків щодо мобілізації за посадами, передбаченими штатами військового часу, на весь період їх військової служби звільняються від обов'язку нарахування, сплати та подання податкової звітності по ПДФО та ЄСВ; не обкладаються військовим збором на період участі в АТО;

безкоштовне оздоровлення для дітей учасників АТО, підручники, проживання в гуртожитку, соціальні стипендії, повне або часткове навчання за рахунок бюджету, довгострокові кредити на освіту на пільгових умовах, соціальні стипендії; час проходження військовослужбовцями військової служби в особливий період, зараховується в їх вислугу років, стаж роботи, стаж роботи за фахом, а також до стажу державної служби в подвійному розмірі. Слід зазначити, що додаткові пільги і гарантії учасникам АТО можуть бути встановлені рішеннями органів місцевого самоврядування¹.

Відповідно до Указу Президента України від 18 березня 2015 р. №150/2015 «Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції»² з метою забезпечення вирішення нагальних питань соціального захисту і реабілітації учасників антитерористичної операції та за результатами робочої зустрічі Президента України з головами обласних, Київської міської державних адміністрацій за участю Прем'єр-міністра України, інших членів Кабінету Міністрів України, голів комітетів Верховної Ради України, Секретаря Ради національної безпеки і оборони України, Голови Служби безпеки України, керівників центральних органів виконавчої влади, Генеральної прокуратури України, яка відбулася 14 березня 2015 року, постановлено:

1. Кабінету Міністрів України невідкладно:

1) розробити та внести на розгляд Верховної Ради України законопроекти про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо: надання статусу учасника бойових дій особам, які безпосередньо беруть участь в антитерористичній операції, та статусу учасника війни - особам, які забезпечують проведення

¹ Які пільги надаються учасникам бойових дій в Україні у 2017 році? URL: <http://cdu-ato.com.ua/yaki-pilgi-nadayutsya-uchasnikam-boyovih-diy-v-ukrayini-u-2017-rotsi/>

² Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції: Указ Президента України від 18 березня 2015 р. №150/2015. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/150/2015>

антитерористичної операції; посилення відповідальності керівників підприємств, установ, організацій за недодержання вимог законодавства щодо збереження за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, місця роботи, посади і виплати заробітку;

2) визначити порядок забезпечення житлом сімей учасників бойових дій, які загинули (померли) під час проходження служби в районі проведення антитерористичної операції, у разі потреби поліпшення житлових умов;

3) забезпечити в установленому порядку скорочення строків розгляду питання щодо надання статусу учасника бойових дій учасникам антитерористичної операції та забезпечити неухильне додержання таких строків;

4) розглянути питання щодо збільшення штатних нормативів психологів відділень закладів охорони здоров'я, в яких здійснюється реабілітація учасників антитерористичної операції, та забезпечення у разі потреби в установленому порядку збільшення відповідного фінансування таких закладів;

5) вжити заходів до запровадження обов'язкового медичного обстеження стану здоров'я демобілізованих учасників антитерористичної операції;

6) забезпечити залучення фахівців з фізичної реабілітації до реабілітаційного процесу учасників антитерористичної операції в госпіталях для ветеранів війни та закладах охорони здоров'я, в яких здійснюється реабілітація учасників антитерористичної операції;

7) забезпечити вирішення питання щодо збільшення в госпіталях для ветеранів війни норм грошових витрат на харчування та медикаменти у розрахунку на одного хворого на день;

8) опрацювати питання щодо створення для надання спеціалізованої психологічної, психіатричної, психотерапевтичної допомоги учасникам антитерористичної операції регіональних центрів психологічної реабілітації і лікування, служб соціально-

психологічного відновлення таких осіб, залучення до роботи у відповідних центрах, службах кваліфікованих фахівців;

9) забезпечити розроблення із залученням обласних, Київської міської державних адміністрацій та затвердити державну цільову програму медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації учасників антитерористичної операції, передбачивши організацію співпраці з міжнародними організаціями стосовно започаткування нових і продовження реалізації наявних відповідних міжнародних проектів;

10) вирішити питання стосовно покладення на регіональні і місцеві центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді завдань щодо організації надання допомоги сім'ям учасників антитерористичної операції, зокрема проведення соціального інспектування таких сімей з метою вивчення їх потреб та визначення видів соціальної допомоги, яких вони потребують, здійснення психолого-педагогічного супроводу дітей шкільного віку із сімей учасників антитерористичної операції;

11) невідкладно затвердити порядки використання у 2015 році коштів державного бюджету за бюджетними програмами «Заходи з психологічної реабілітації постраждалих учасників антитерористичної операції», «Забезпечення житлом осіб, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції та/або у забезпеченні її проведення і втратили функціональні можливості нижніх кінцівок» і «Субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на будівництво (придбання) житла для сімей загиблих військовослужбовців, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, а також для інвалідів I-II групи з числа військовослужбовців, які брали участь у зазначеній операції, та потребують поліпшення житлових умов»;

12) невідкладно опрацювати питання створення єдиного державного реєстру учасників бойових дій.

2. Кабінету Міністрів України, обласним, Київській міській державним адміністраціям: 1) забезпечити надання учасникам

антитерористичної операції першочергового санаторно-курортного лікування та першочергового забезпечення технічними засобами реабілітації; 2) вживати заходів щодо забезпечення в найкоротші строки оформлення допомоги по безробіттю демобілізованим із військової служби, надання таким особам послуг із працевлаштування, професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; 3) невідкладно посилити контроль за дотриманням роботодавцями соціальних гарантій військовослужбовців, які мобілізовані на військову службу в особливий період, та у разі виявлення порушень вжити відповідних заходів щодо відновлення порушених прав військовослужбовців.

3. Запропонувати Національному банку України вжити заходів щодо здійснення контролю за дотриманням банками законодавства стосовно забезпечення соціального захисту військовослужбовців - учасників антитерористичної операції щодо обслуговування ними банківських кредитів.

4. Обласним, Київській міській державним адміністраціям невідкладно: 1) посилити роботу щодо забезпечення інформаційної підтримки заходів мобілізації та демобілізації; 2) запровадити роботу телефонних «гарячих ліній» для надання консультативної допомоги учасникам антитерористичної операції та членам їх сімей, надання їм відповідних послуг за принципом «єдиного вікна», а також соціальних та медичних послуг з виїздом у місця проживання демобілізованих військовослужбовців; 3) сприяти залученню волонтерів, волонтерських організацій до заходів щодо соціальної реабілітації і адаптації учасників антитерористичної операції; 4) вирішити за участю відповідних органів місцевого самоврядування питання стосовно прийняття регіональних програм щодо медичного, соціального забезпечення, адаптації, психологічної реабілітації, професійної підготовки (перепідготовки) учасників антитерористичної операції та передбачення у місцевих бюджетах видатків на їх виконання; 5) активізувати на відповідній території роботу щодо забезпечення

надання учасникам антитерористичної операції допомоги з вирішення питань, пов'язаних з їх лікуванням, реабілітацією та соціальною адаптацією, створивши для цього, зокрема, центри допомоги учасникам антитерористичної операції як допоміжні органи та залучивши до діяльності таких центрів представників громадськості.

Варто зазначити, що по всій Україні працюють *центри допомоги учасникам АТО*, їх робота пов'язана з юридичними питаннями, медичною допомогою, соціальною адаптацією, роботою з волонтерськими спілками та організаціями. Таким чином, робота центрів дає змогу збільшити можливості допомоги для ветеранів АТО та їх сімей.

Так, Д.А. Чижов пропонує для подальшого вдосконалення нормативно-правового регулювання соціального захисту учасників АТО прийняти єдиний закон, який врегулював би питання соціального захисту, прав і свобод учасників АТО та членів їх сімей. Цей закон повинен базуватися на таких основних положеннях: чітке законодавче визначення прав учасників АТО та їх обмежень; законодавче визначення пільг та компенсацій та їх відповідність економічним можливостям держави; адресне надання пільг та компенсацій кожному учаснику АТО чи його сім'ї; встановлення відповідальності за порушення визначених законом прав. Лише на основі закону про соціальний захист учасників АТО необхідно розробляти інші нормативно-правові акти¹.

Таким чином, держава має удосконалювати законодавчу базу щодо соціального захисту учасників бойових дій (учасників АТО) та членів їх сімей, стимулювати й підтримувати волонтерів, міжнародні та всеукраїнські громадські організації, які допомагають учасникам АТО, використовувати досвід розвинутих

¹ Чижов Д.А. Узагальнення нормативно-правових актів України, які передбачають соціальний захист учасників АТО та членів їх сімей // Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2016. 426 с. С.424.

країн. Ефективними напрямками щодо посилення соціального захисту учасників АТО можуть бути спільні з Міністерством оборони України, Міністерством соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України, Державною службою України у справах ветеранів війни та учасників АТО та Всеукраїнським Центром допомоги учасникам АТО заходи щодо розроблення та затвердження проектів, направлених на лікування, реабілітацію та оздоровлення в госпіталах Міністерства оборони України, госпіталах інвалідів війни та в інших медичних закладах.

Наукове видання

Колектив авторів

**РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ЯК СКЛАДОВА
СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ**

Монографія

Підписано до друку 25.06.2018. Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Обл.-вид. арк. 10,3. Тираж 300 прим.

Видавничий дім «Освіта України»™
ФОП Маслаков Руслан Олексійович
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК №4726 від 29.05.2014 р.
Тел. (095) 699-25-20, (098) 366-48-27.
E-mail: osvita2005@gmail.com, www.rambook.com.ua

Виготовлювач: ФОП Поліщук О.В.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №2142 від 31.03.2005
07400, м. Бровари, вул. Незалежності, 2, кв. 148
тел. (044) 592-13-49

КИЇВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ



ТАРАСА
ШЕВЧЕНКА