



Економіко-правовий науково-практичний журнал

№ 1-2  
2013

*«Маленька праця краща  
за велике безділля»*

# Малій і середній

ПРАВО  
ДЕРЖАВА  
ЕКОНОМІКА

БІЗНЕС



УДК 349.2(477)

## КОМПЕТЕНЦІЯ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ ПО ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Циганчук НА.

(кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України, Заслужений юрист України)

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню теоретичних і практичних проблем, пов'язаних з діяльністю професійних спілок по забезпеченню охорони праці, здійснення ними представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників. Розкрито зміст права на охорону праці в законодавчих актах України та в юридичній літературі. Особливу увагу приділено питанням удосконалення окремих норм права з охорони праці, а також питанням охорони праці жінок, неповнолітніх працівників та інвалідів. Проаналізовано не тільки відповідні норми трудового законодавства, а й робляться висновки щодо їх застосування. Сформульовано моделі правових норм, що можуть бути включені до проекту Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** охорона праці, професійні спілки, соціальний захист працівників, розслідування нещасних випадків на виробництві, праця жінок, неповнолітніх, інвалідів, гарантії прав працівників.

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию теоретических и практических проблем, связанных с деятельностью профсоюзов по обеспечению охраны труда, осуществления ими представительства и защиты прав и интересов наемных работников. Раскрыто содержание права на охрану труда в законодательстве Украины и юридической литературе. Особенное внимание уделено вопросам усовершенствования отдельных норм права, касающихся охраны труда женщин, несовершеннолетних, инвалидов. Проанализированы не только отдельные нормы трудового законодательства но и сделаны выводы к их применению. Сформулированы модели правовых норм, которые могут быть включены в проект Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** охрана труда, профессиональные союзы, социальная защита работников, расследование несчастных случаев на производстве, труд женщин, несовершеннолетних, инвалидов, гарантии прав работников.

**Annotation.** The article „ The Competence of the trade union bodies to ensure labour protection ” is devoted to research theoretical and practical problems associated with the activities of trade unions to ensure occupational safety, exercise them representation and protection of the rights and interests of employees. Discloses the content of the right to protection of labour in the legislative acts of Ukraine and in the legal literature. Special attention is paid to the issues of improvement of the separate legal norms on labour protection, as well as the issues of labour protection of women, minor workers and persons with disabilities.

Analyzed not only the relevant legal norms of the labor legislation , but also made conclusions for their application .Formulated model of legal norms which could be included in the current Code of Labor Laws of Ukraine.

**Key words:** labor protection , trade unions, social protection of workers , investigation of accidents at work, the employment of women, minors, persons with disabilities, the guarantees of the rights of workers.

Відповідно до ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1].

Зважаючи на це одним із головних завдань трудового законодавства є встановлення високого рівня умов праці та охорони трудових прав працівників. Право громадянина на охорону праці відноситься до основних прав громадян, тому стан законодавства та реальне становище справ у сфері реалізації даного права є не тільки показником цивілізованості суспільства, але й умовою його моральності та ефективності економіки.

В проекті Трудового кодексу України право працівника на охорону праці окремо зафіксовано в статті 273 [2].

Державна політика у питаннях охорони праці виходить з пріоритету життя і здоров'я працюючих стосовно результатів виробничої діяльності підприємства та повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці. Виходячи з цього принципу, ніякі інтереси підприємства не можуть бути вищими за життя і здоров'я працівників. Цей принцип повністю відповідає ст. 40 Конституції України, в якій закріплене одне із найважливіших соціальних прав - право громадян на охорону

здоров'я, яке стосовно сфери трудової діяльності громадян забезпечується розвитком і вдосконаленням техніки і технології виробництва і сприяє підвищенню рівня безпеки праці і поліпшенню виробничої санітарії. Проте, в сучасних ринкових умовах, коли більшість підприємств відносяться до приватної форми власності, роботодавці не виділяють у достатній мірі коштів на створення безпечних та належних умов праці для працівників і не приділяють питанням охорони праці та виробничої санітарії належної уваги. Не проводиться атестація робочих місць, що прямо впливає на пільгову пенсію; не скорочується тривалість робочого часу для працівників, зайнятих на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, не встановлюється додаткова відпустка за роботу в таких умовах, а також не проводиться оплата праці у підвищеному розмірі, як це передбачено чинним законодавством; працівники не забезпечуються засобами індивідуального захисту, які необхідні для роботи в певних умовах; не видається лікувально-профілактичне харчування, молоко або рівноцінні харчові продукти тощо. Рівень виробничого травматизму та професійних захворювань в Україні залишається вищим навіть у порівнянні з іншими країнами СНД. За даними статистики в 2012 році 19,3 тис. чоловік отримали професійні захворювання, було травмовано на виробництві майже 118 тис. працівників, загинули на виробництві 9319 чоловік [3]. Вочевидь, що дана проблема потребує негайного вирішення. Одним із шляхів її розв'язання є дослідження механізму реалізації діючих нормативно-правових актів, які регулюють питання охорони праці та вироблення пропозицій по їх удосконаленню у разі неможливості їх застосування чи відмови роботодавця від виконання положень окремих норм права. Слід також визначити дієвість роботи профспілок у питаннях охорони праці. Саме в цьому і полягає актуальність даної теми дослідження.

Термін „охорона праці” розглядався в науковій та науково - методичній літературі загального характеру [4], але вперше його законодавче визначення було закріплено в Законі України „Про охорону праці” прийнятому 14 жовтня 1992р. де вказувалось, що охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці [5]. 21 листопада 2002 року до вказаного Закону були внесені зміни та доповнення і нині діюча стаття 1 Закону України „Про охорону праці”, в якій дано визначення „охорона праці” зараз повністю відповідає статті 3 Конституції України. У статті 270 проекту Трудового кодексу також закріплене дане визначення.

Проблеми охорони праці завжди були в центрі уваги вчених. Ґрунтовні дослідження даних питань були проведені С.А. Голощуповим. Ми розділяємо його думку про те, що охорона праці - це соціальне і правове явище [6].

Як соціальне явище охорона праці, стверджує С.А. Голощупов, це діяльність держави, спрямована на найбільш тривале збереження високого рівня працездатності людини як великої соціальної цінності, що здатна створювати інші цінності. Це знаходить своє відображення в сукупності технічних, санітарно - гігієнічних, організаційних заходів, які проводить держава з метою охорони життя та здоров'я працюючих. Всі ці питання регулюються певними нормами. У своїй сукупності нормативні акти про охорону праці - це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання. Їх прийнято поділяти на державні, міжгалузеві і галузеві (регіональні) норми, колективні та трудові договори.

В даний час у законодавстві України про працю можна виділити три групи норм у сфері охорони праці:

а) норми, які не можна змінювати в договірному регулюванні ні на користь роботодавця, ні на користь працівника. Вони встановлюються законодавством про працю і є обов'язковими для виконання обома сторонами трудового правовідношення;

б) договірні норми галузевих (регіональних) тарифних угод, що зобов'язують роботодавця прийняти на себе додаткові, порівняно з чинним законодавством про працю, зобов'язання щодо охорони праці працівників;

в) норми, що встановлюються винятково за домовленістю між роботодавцем і працівником. Єдина умова - вони не можуть погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством про працю [7].

При договірному регулюванні умов праці сторонами колективних трудових відносин є роботодавець та професійні спілки. Саме вони і здійснюють громадський контроль за охороною праці. Для реалізації цієї функції вони можуть обирати представників. Крім того, профспілки можуть здійснювати контроль через свої виборні органи.

Профспілки, їх об'єднання згідно зі статтею 48 Закону України „Про охорону праці” та статтею 21 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [8] мають право перевіряти додержання роботодавцем вимог законодавчих та нормативних актів про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників і забезпечення їх засобами колективного та індивідуального захисту. Вони безперешкодно можуть перевіряти стан умов і безпеки праці на виробництві, виконання відповідних програм і зобов'язань колективних договорів (угод), вносити роботодавцям, державним органам управління запити з питань охорони праці та одержувати від них аргументовані відповіді.

У разі загрози життю або здоров'ю працівників, профспілки мають право вимагати від роботодавців негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці.

З метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, згідно статті 16 Закону України „Про охорону праці”, на підприємстві за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці. Ця комісія є консультативно-дорадчим органом трудового колективу та роботодавця і формується на засадах рівного представництва осіб від роботодавця, уповноваженої найманими працівниками особи, профспілок, фахівців з питань безпеки, гігієни праці та представників інших служб підприємства.

Дана комісія вносить роботодавцю та органу самоуправління трудового колективу пропозиції з регулювання відносин у питаннях охорони праці, має право створювати робочі групи для прийняття погоджених рішень з питань охорони праці, одержувати необхідну інформацію, здійснювати контроль за додержанням законодавства про охорону праці, делегувати своїх представників для участі в обговоренні питань охорони праці роботодавцем і трудовим колективом, у вирішенні конфліктів, пов'язаних з відмовою працівників виконувати роботу через небезпечну для життя чи здоров'я виробничу ситуацію. Комісія може встановлювати також ступінь вини потерпілого, якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлена його вина. Комісія приймає рішення з цього питання за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації і носить воно рекомендаційний характер, а значить, на жаль, не є обов'язковим для роботодавця. Аналіз повноважень комісії з питань охорони праці вказує на те, що вона здійснює свою діяльність в двох основних напрямках:

1. Контроль за створенням належних, безпечних і здорових умов праці.
2. Соціальний захист працівників, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

За порушення законодавства та інших нормативних актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності органів державного та громадського контролю, які здійснюють нагляд за охороною праці, винні працівники притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності. Проте заходи, що проводяться для налагодження роботи по охороні праці державними та громадськими органами, міри стягнень, що застосовуються до винних осіб, не мають бажаних результатів.

Профспілки, які уклали колективний договір з роботодавцем, контролюють виконання заходів, що стосуються питань охорони праці та здоров'я працівників і використання коштів виділених для цього.

До складу комісії з розслідування нещасного випадку, професійного захворювання чи аварії обов'язково повинен входити представник первинної профспілкової організації, членом якої є потерпілий. Якщо ж потерпілий не є членом такої організації, то до складу комісії входить уповноважений трудового колективу з питань охорони праці. У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого зі змістом акта, виборний орган первинної профспілкової організації або уповноважений трудовим колективом з питань охорони праці може надавати свій висновок з цього приводу посадовій особі органу державного нагляду за охороною праці чи органу з розгляду трудового спору, а також представляти там інтереси потерпілого. Більш ширше дане питання розкрито в статті 279 проекту Трудового кодексу. Однак і там не вирішеною залишається проблема представництва інтересів постраждалого працівника. На нашу думку було б доцільно частину 2 статті 279 проекту Трудового кодексу викласти в такій редакції: „До складу комісії по розслідуванню нещасного випадку, професійного захворювання чи аварії на виробництві входить представник первинної профспілкової організації, членом якої є потерпілий, а якщо потерпілий не є членом профспілки, або на підприємстві первинна профспілкова організація не утворена, до складу комісії входить уповноважений трудового колективу з питань охорони праці. У розслідуванні має право взяти участь потерпілий працівник або його довірена особа”.

Частину 4 статті 279 проекту Трудового кодексу слід доповнити словами: „...а також представляти там інтереси потерпілого”.

Велику увагу приділяють профспілки і охороні праці окремих категорій працівників. Найбільшу групу із них становлять жінки.

Дотримуючись конвенцій та рекомендацій МОП законодавством України заборонено застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню), заборонено також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Враховуючи роль жіночої праці, законодавством колишніх союзних республік вирішення питання про встановлення переліку робіт, посад, професій та ділянок, де рекомендується застосування праці жінок, було віднесено до спільної компетенції адміністрації і комітету профспілки. У деяких випадках такий перелік був установлений в централізованому порядку. В юридичній літературі було висловлено думку про те, що практику затвердження галузевих переліків робіт, які підлягають переважному заміщенню жінками, слід визнати більш доцільною [9]. М.І. Данченко зазначає, що наявність такого переліку за галузями не виключає можливості його конкретизації стосовно умов певного підприємства, організації [10]. В цьому питанні ми розділяємо думку О.О. Правдіної, яка відзначала, що гарантії поліпшення здорових і безпечних умов жіночої праці пов'язані з додатковою механізацією трудових процесів, спеціальним конструюванням виробничого устаткування, будівництва робочих і підсобних приміщень на основі науково обґрунтованих норм, посиленням нейтралізації технічних шкідливостей, поліпшенням санітарно - побутових умов праці та іншими заходами, здійсненню яких повинно сприяти

не тільки централізоване регулювання праці, а й норми локального значення [11]. Тому з огляду на наведене заслугове на увагу пропозиція М.І. Данченка про доцільність доповнення чинного законодавства нормою, яка б рекомендувала власнику або уповноваженому ним органу разом із профспілковою організацією встановлювати на підприємстві перелік робіт, посад і ділянок з порівняно легшими умовами праці, де переважно слід застосовувати працю жінок. Подібна точка зору була висловлена також О.С. Пашковим і В.Г. Ротанем, які відмічали, що варто було б передбачити розробку на всіх підприємствах, в організаціях, установах переліки робіт, які є сферою застосування переважно жіночої праці [12].

Для створення жінкам умов, які сприяють поєднанню праці з материнством, потрібно керуватися Рекомендаціями по застосуванню режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях галузей народного господарства [13]. Вони розроблені на підставі трудового законодавства і з урахуванням практики застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях. Основою їх застосування є підсумований облік робочого часу і право роботодавця разом з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства самостійно регулювати режими праці в межах норм, встановлених трудовим законодавством. На окремих підприємствах м. Житомира за ініціативою профспілок запроваджені такі режими роботи. Це дало можливість жінкам, які мають дітей до 14 років, поєднувати роботу із материнством, зменшило кількість днів непрацездатності в зв'язку з доглядом за хворими дітьми, збільшило кількість працюючих жінок. В чинному законодавстві України відсутня норма про встановлення гнучкого робочого часу. В статті 145 проекту Трудового кодексу така норма є, однак в ній не розкритий механізм реалізації, що призведе до порушень при її застосуванні. Доцільно дану статтю доповнити частиною 2 такого змісту: “На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під опікуванням, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановити гнучкі режими робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин та з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку”.

Велику увагу приділяють профспілки і охороні праці неповнолітніх та інвалідів. Саме цим категоріям працюючих найважче реалізувати своє право на працю. При укладенні трудових договорів із зазначеними працівниками, роботодавець часто порушує їхні права не зважаючи на те, що чинне законодавство містить певні гарантії і при їх працевлаштуванні, і при регулюванні трудових відносин, і навіть при припиненні трудового договору.

Для посилення гарантій працюючим і надання громадянам можливості захищати своє конституційне право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни, статтю 67 проекту Трудового необхідно доповнити положенням про обов'язковий додаток до трудового договору атестаційного паспорта робочого місця. Такий атестаційний паспорт робочого місця повинен оформлятися роботодавцем спільно із виборним органом первинної профспілкової організації підприємств та бути погодженим з посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці і мати ідентифікаційний номер підприємства, організації, номер робочого місця та бути зареєстрованим у територіальному органі по працевлаштуванню.

З метою попередження нещасних випадків на виробництві та усунення причин, які можуть їх викликати, необхідно проект Трудового кодексу доповнити статтею наступної назви і змісту: „Аналіз причин правопорушень, нещасних випадків, стану умов і охорони праці”:

„Керівник підприємства, установи, організації за участю професійних спілок, а у необхідних випадках із залученням місцевих органів державного нагляду за охороною праці, відповідних правоохоронних органів, забезпечує аналіз причин правопорушень, нещасних випадків, стану умов і охорони праці, доведення його результатів до трудових

колективів підприємств, установ, організацій, розробку і здійснення заходів по профілактиці правопорушень, нещасних випадків, покращення умов і охорони праці”.

Отже, первинні профспілкові організації відіграють значну роль у забезпеченні охорони праці трудящих. Внесення певних змін та доповнень до трудового законодавства з питань охорони праці та здоров'я, розширяють компетенцію профспілок та посилять правові гарантії реалізації права щодо охорони праці працюючих.

**Література.**

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст.8.
2. Проект Трудового кодексу України //http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi
3. Охорона праці .Статистичні дані. // Житомирщина. -2013.-№1.-С.3.
4. Прокопенко В.І. Курс лекцій. К.: Вентурі, 1996. - 224 с.
5. Закон України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 року // Відомості Верховної Ради України: 1992 - № 65. - Ст. 467.
6. Голошапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. - М.: Юрид. лит., 1982. - 199 с.
7. Трудовое право. / Под редакцией Смирнова О.В. - М.: Проспект, 1999. - 443 с.
8. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 року// Відомості Верховної Ради України. - 1999. - № 45. - Ст. 397.
9. Перелік робіт і механізмів, на яких рекомендується переважно жіноча праця // Охорона праці. - 1996. - № 2. - С. 7-9.
10. Данченко М.И. Правовая охрана труда женщин в СССР. - К.: Наук.думка, 1985 - 159 с.
11. Ротань В.Г. Социальное равенство и советское трудовое право в условиях развитого социализма. -Воронеж.: Изд-во Воронеж. Ун-та, 1983. - 176 с.
- 12; Советское трудовое право. Под ред. Пашкова А.С., МЛ: Юрид. лит., 1976. -575 с.
13. Рекомендації із застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях галузей народного господарства // Довідник керівника. - Вид-во “Житомир”, 1999. - С.87-90.

УДК 34.03: 349.2

ВІСНИК НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ДПС УКРАЇНИ

**ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ЇХ СПІВВІДНОШЕННЯ ТА РОЗМЕЖУВАННЯ Шемелинець І.**

*(доцент кафедри цивільно-правових наук Національного університету ДПС України, кандидат юридичних наук)*

**Анотація** У статті окреслюються особливості розмежування окремих видів юридичної відповідальності за вчинення правопорушень, які посягають на трудові права громадян.

Акцентовується увага на необхідності вироблення комплексних підходів до удосконалення юридичної відповідальності в цій сфері.

**Ключові слова:** порушення законодавства про працю, юридична відповідальність.

**Аннотация** В статье описываются особенности разграничения отдельных видов юридической ответственности за совершение правонарушений, посягающих на трудовые права граждан.

Акцентируется внимание на необходимости выработки комплексных подходов к совершенствованию юридической ответственности в этой сфере.

**Ключевые слова:** нарушение законодательства о труде, юридическая ответственность

**Annotation.** This article describes the features of differentiation of certain types of legal liability for offenses that infringe on labor rights.

Focuses on the need for a comprehensive approach to improving the legal responsibility in this area.

**Keywords:** violation of labor law, legal liability.

За порушення трудового законодавства сьогодні встановлено чи не найбільше видів юридичної відповідальності. Окрім звичних і притаманних лише трудовому праву дисциплінарної та матеріальної відповідальності, особи, що вчинили порушення трудових прав чи трудового законодавства можуть бути притягнуті і до інших, часом дивних, не зовсім притаманним приватному характеру трудового права видів юридичної відповідальності.

Наявність різних видів юридичної відповідальності з одного боку пояснюється значною кількістю імперативних норм у трудовому законодавстві, які адресовані в першу





# Вісник

Академії праці і соціальних відносин  
Федерації профспілок України



2/2002



## Ораво в Україні: теорія і практика

належать до елементів правопорушення, тобто є елементами підстави матеріальної відповідальності, а не умовами. Таким чином, як бачимо, поряд з підставою - порушенням трудових обов'язків, тобто трудовим правопорушенням, законодавець виділяє такі її окремі елементи як шкода, причинний зв'язок, вина, протиправність, але одні з них (ч. 1 ст. 1 ЗО) необґрунтовано названі підставами, а інші теж неправомірно (ч. 2 ст. 1 ЗО КЗпП України) - умовами матеріальної відповідальності, хоча і ті, й інші є структурними елементами підстави як основи матеріальної відповідальності.

Отже, підставою матеріальної відповідальності є трудове правопорушення, що спричинило шкоду. Шкода, протиправність, вина, причинний зв'язок є елементами підстави, без цих елементів немає підстави, тобто самого трудового правопорушення. Умовами ж матеріальної відповідальності, виходячи із етимологічного поняття умов як сукупність факторів, за яких що-небудь відбувається, є обставини чи фактори, при яких уже здійснюється, реалізується сама матеріальна відповідальність за наявності підстави [16]. До таких умов, зокрема належать, дотримання порядку притягнення до неї, правильне визначення розміру матеріальної відповідальності.

Вирішення питання щодо підстави та умов матеріальної відповідальності в трудовому праві дозволить чітко сформулювати загальні положення у розділі "Матеріальна відповідальність сторін трудового договору" проекту Трудового кодексу України.

### Література

1. Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах. - Т.3. - К: Вид-во "Аконит", 1998. - С. 391.
2. Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах, - Т.4. - К: вид-во "Аконит", 1998 - С. 632-633.
3. Словник синонімів української мови. - В 2-х т. -Т.2. - К: Наукова думка, 1999-2000. - С.90.
4. Там само - С. 795.
5. Алексеев С.С. Общая теория права. - Т.2. - М.: Юрид. лит., 1982. - С.188.
6. Матвеев Г.К. Основания гражданскоправовой ответственности. - М.,- Юрид. лит.-ра, 1972. - С.5.
7. Матвеев Г.К Там само. - С. 88, 174.
8. Шевченко Я.Н. Правовое регулирование ответственности несовершеннолетних. - К: Наукова думка, 1976.-С.39.
9. Там само. - С. 40
10. Сличинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю,- К: А.С.К., 2000. - С. 5 71.
11. Колосов В.К. Материальная ответственность рабочих и служащих. - М.: Экономика, 1990. - С.9.
12. Трудовое право России. - М.: Норма, 1998. - С.237.
13. Ставиский П.Р. Вказ. праця. - С. 77.
14. Прокопенко В.І. Трудове право. - Харків; Консум, 1998. - С.424.
15. Карпенко Д.О. Правове регулювання матеріальної відповідальності в системі МВС України. Навч. посіб.-К, 1998.-С. 10.
16. Там само,-С. 13-
17. Словник синонімів української мови. - Т.2. - С. 795.

*Цганчук Н. А.*

## **ЩПР®(ШШШІ ІР®ИИИИИИШШ**

Правовідносини, що сформувалися в період переходу від планової до ринкової економіки, вимагають прийняття нових законодавчих актів, оскільки старі норми права уже не можуть повною мірою регулювати відносини, що виникають між суб'єктами права. Реформування потребує і трудове законодавство.

Нове трудове право з розвитком власного досвіду повинне органічно увібрати в себе корисний зарубіжний досвід, що найкраще забезпечить захист людини праці. Йдеться про запозичення зарубіжних норм або моделей у галузі правового регулювання праці і трудових відносин. Уявляється, що у перехідний період запозичення більш важливе, ніж згодом, коли наступить стабілізація і нове трудове право матиме свої закінчені риси.

Аналіз трудового законодавства таких країн близького зарубіжжя як Російська Федерація, Республіка Білорусь, Республіка Узбекистан, Республіки Киргистан, де уже прийняті нові трудові кодекси з урахуванням соціально-економічних змін, свідчить про те, що вони містять норми, які краще захищають інтереси найманих працівників, аніж норми, передбаченні Кодексом законів про працю України.

Так, Трудовий кодекс Республіки Узбекистан містить статтю "Обов'язкова участь профспілкового органу у розгляді питань, пов'язаних із розірванням трудового договору за ініціативою роботодавця", окремі положення якої можна було б застосувати у КЗпП України. Подібна норма є у чинному законодавстві нашої держави, але вона не передбачає визнання звільнення

## Право в Україні: теорія і практика

працівника незаконним у випадку, коли воно проведено без попередньої згоди на це профспілкового органу та не розкриває порядку звернення власника або уповноваженого ним органу до профкому. Тому ст.43 КЗпП України слід доповнити словами такого змісту: “При прийнятті рішення про скорочення чисельності чи штату працівників підприємства, установи, організації і можливого розірванні трудових договорів з працівниками відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України власник зобов’язаний у письмовій формі повідомити про це виборний профспілковий орган даної організації не пізніше як за два місяці до початку проведення відповідних заходів, а у випадку, коли рішення про скорочення чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації може привести до масового звільнення працівників - не пізніше як за три місяці до початку проведення відповідних заходів. Критерії масового звільнення визначаються у галузевих і (або) регіональних угодах.

При проведенні атестації, яка може послужити підставою для звільнення працівника відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП України, до складу атестаційної комісії в обов’язковому порядку включається член комісії від відповідного виборного профспілкового органу.

Коллективним договором може передбачатись і інший порядок обов’язкової участі виборного профспілкового органу даної організації у розгляді питань, пов’язаних із розірванням трудового договору за ініціативою власника.

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до профспілкового органу, то таке звільнення вважається незаконним і працівник підлягає поновленню на займаній посаді (роботі).”

Оскільки ст. 45 КЗпП України передбачає лише можливість розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи, організації у разі порушення ним законодавства про працю або усунення його із займаної посади на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, що є досить проблематичним на практиці, вважаємо за доцільне доповнити дану статтю частиною першою, в якій би передбачався порядок притягнення керівника підприємства, установи, організації до дисциплінарної відповідальності та внести деякі зміни в частину другу.

“Власник зобов’язаний розглянути заяву профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу про порушення керівником підприємства, установи, організації, законів та інших нормативних актів про працю, зобов’язань за колективним договором, угодою і повідомити про результати розгляду представницький орган працівників. У випадку підтвердження фактів порушень, власник зобов’язаний застосувати до керівника підприємства, установи, організації дисциплінарне стягнення.

При порушенні керівником підприємства, установи, організації законодавства про охорону праці, ухилення від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, та невиконання зобов’язань за колективним договором, що стосуються питань безпеки та охорони праці, на вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір ( контракт) з керівником або усунути його із займаної посади”.

Цією статтею передбачається право власника, або уповноваженого ним органу, або працівника, до якого пред’явлено вимогу про розірвання трудового договору оскаржити її до суду у двотижневий строк. У цьому випадку виконання вимоги про розірвання договору зупиняється до винесення судом рішення. На нашу думку, виконання оскарженої вимоги про звільнення чи усунення керівника має бути призупинено до набуття законної чинності рішення суду, яким відхилена скарга заявника. Відповідні зміни необхідно внести і в ст.. 45 КЗпП України.

Законодавством Республіки Узбекистан та Російської Федерації на підприємствах, установах, організаціях, де немає профспілок, або вони мало чисельні, передбачається функціонування рад підприємств. Вони є колегіальним органом і утворюються з метою представництва перед роботодавцем працівників, які не є членами профспілки.

Ради можуть утворюватися на всіх підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, на яких працюють, як правило, не менше п’яти постійних працівників - не членів профспілки. До ради входять представники працівників, обраних на загальних зборах або конференції. На малих підприємствах функції ради може виконувати обраний на загальних зборах представник працівників, які не є членами профспілки.

На підприємствах, установах, організаціях, де працюють як члени, так і не члени профспілки, ради можуть утворюватися за участю представників профспілки. Порядок утворення та діяльності ради підприємства за участю представників профспілки визначається угодою між профспілковою організацією і представниками працівників, які не є членами профспілки.

Працівникам, що входять до складу ради, на період їх повноважень, а також протягом року після їх припинення, надаються такі самі гарантії, які передбачені для виборних профспілкових працівників.

Роботодавець зобов’язаний надавати раді всю інформацію, необхідну для здійснення нею своєї діяльності.

## Право в Україні: теорія і практика

Нааявність на підприємстві, установі, організації ради не може бути перешкодою для виконання профспілковою організацією своїх повноважень.

Отже, рада підприємства, установи, організації не підміняє функцій профспілки, а лише здійснює захист та представництво найманих працівників, які не є членами профспілкової організації. Вважаємо, що дане положення слід внести і до трудового законодавства України. Це дало б можливість різним представницьким органам трудового колективу краще захищати інтереси трудящих.

Цікавою для вивчення та застосування є і норма права, яка раніше була в КЗпП України, а зараз широко застосовується профспілками Росії. Йдеться про правові та технічні інспекції праці. Професійні спілки мають право на здійснення контролю за дотриманням роботодавцями і їх представниками трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права. Для цього вони можуть створювати правові та технічні інспекції праці, з повноваженнями, передбаченими положеннями, що затверджені професійними спілками та їх об'єднаннями.

Правові інспектори праці мають право в установленому порядку без перешкод відвідувати організації, незалежно від їх організаційно-правових форм і форм власності, в яких працюють члени даної професійної спілки або профспілки, що входить в об'єднання, для проведення перевірок дотримання трудового законодавства і інших нормативно-правових актів, які містять норми трудового права, а також виконання умов колективного договору, угоди.

Правові інспекції праці, уповноважені ( довірені) особи з охорони праці професійних спілок мають право: здійснювати контроль за дотриманням роботодавцем трудового законодавства і інших нормативних актів, що містять норми трудового права; проводити незалежну експертизу умов праці і забезпечення безпеки працівників підприємств; брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань; отримувати від керівників та інших посадових осіб організацій інформацію про стан умов і охорони праці; захищати права і інтереси членів профспілки з питань відшкодування шкоди, заподіяної їм здоров'ю на виробництві; пред'являти роботодавцю вимоги про припинення робіт у випадках безпосередньої загрози життю та здоров'ю працівників; направляти роботодавцям обов'язкові для розгляду приписи про усунення виявлених на підприємстві порушень законів і інших нормативних актів, що містять норми трудового права; здійснювати перевірку стану умов і охорони праці, виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених колективним договором; брати участь у підготовці законів і інших нормативних актів, які містять норми трудового права та положення охорони праці; звертатися у відповідні органи з вимогою про притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні норм трудового права та охорони праці.

За результатами перевірки правові та технічні інспектори праці мають право вносити обов'язкові для розгляду власником пропозиції про усунення виявлених порушень. Власник зобов'язаний розглянути подані пропозиції і видати обґрунтований проект локального нормативного акта, що містить норми трудового права на погодження до профспілкового органу. Протягом п'ятиденного строку виборний профспілковий орган має повернути проект наказу власнику із письмовим поясненням. Профспілковий орган може погодитись із рішенням власника або відмовити йому. Якщо між сторонами виникають розбіжності, то їх необхідно оформити протоколом, після чого роботодавець має право видати локальний нормативний акт, який можна оскаржувати до державної інспекції праці або до суду. Профспілковий орган має право розпочати процедуру колективного трудового спору.

Державна інспекція праці зобов'язана провести перевірку фактів викладених у заяві ( скарзі) та у випадку виявлення порушень видати роботодавцю припис про відміну виданого власником локального нормативного акта, який підлягає обов'язковому виконанню.

Чинне законодавство України не надає профспілкам права мати правові та технічні інспекції праці. Це позбавляє їх можливості здійснювати постійний контроль за дотриманням власником норм трудового законодавства та притягнення винних до відповідальності. На нашу думку, професійним спілкам України необхідно повернути право на створення правових та технічних інспекцій праці.

Російське законодавство порівняно із законодавством України, містить і більш широкий перелік гарантій для звільнених від своєї основної роботи виборних профспілкових працівників. Так, працівнику, який звільнений від роботи на підприємстві у зв'язку з обранням його на виборну посаду в профспілковому органі підприємства, після закінчення строку повноважень на виборній посаді власник повинен надати попередню роботу ( посаду), а при її відсутності, за згодою працівника, іншу рівноцінну роботу ( посаду) на тому самому підприємстві. У випадку відмови працівника від запропонованої роботи регіональні профспілки зберігають за працівником середній заробіток на період працевлаштування, але не більше шести місяців, а у разі його навчання або перекваліфікації - на строк до одного року. Час роботи звільнених профспілкових працівників, обраних у виборний профспілковий орган, зараховується до загального та спеціального трудового стажу. Оплата праці голови виборного профспілкового органу підприємства може проводитись за рахунок коштів підприємства у розмірах, встановлених колективним договором. Такий працівник має ті самі трудові права, гарантії і пільги, як і інші працівники підприємства.



## Право в Україні: теорія і практика

Отже, на основі аналізу трудового законодавства окремих держав, враховуючи специфічні особливості регулювання правовідносин в Україні, можна зробити висновок про необхідність широких узагальнень теоретичного та практичного матеріалу зарубіжного та вітчизняного досвіду

і обґрунтування на цій підставі способів вирішення проблем соціального захисту найманих працівників та прийняття відповідних законодавчих актів.

**Чабан В. П.**

### *Деякі особливості відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної адміністративними правопорушеннями*

Законодавством про адміністративні правопорушення передбачено, що майнова шкода заподіяна адміністративним правопорушенням, підлягає обов'язковому стягненню з винних. Таким правом наділені адміністративні комісії при виконавчих органах міських, сільських і селищних рад та виконавчі органи сільських, селищних, міських рад - у випадках, якщо розмір шкоди не перевищує двох неоподаткованих мінімумів доходів громадян, а суддя районного (міського) суду - незалежно від розміру шкоди, крім випадків, коли шкоду заподіяно неповнолітнім, який досяг 16-річного віку і має самостійний заробіток, а сума шкоди не перевищує одного неоподаткованого мінімуму доходів громадян, в такому випадку суддя має право покласти на неповнолітнього відшкодування заподіяної шкоди або зобов'язати своєю працею усунути її. В інших випадках питання щодо відшкодування матеріальної шкоди вирішується шляхом цивільного судочинства [1, ст. 40]. Одночасно слід зазначити, що Кодекс України про адміністративні правопорушення містить понад триста тридцять складів адміністративних правопорушень і лише біля вісімдесяти віднесено до компетенції суду [1, ст. 221].

При вивченні практичної діяльності юрисдикційних органів виявляється безліч недоліків при вирішенні питань, пов'язаних з відшкодуванням матеріальної шкоди. Обумовлено це цілим рядом факторів, до яких насамперед слід віднести недостатню чітку регламентацію порядку їх вирішення, некваліфіковану підготовку справ до розгляду, неповне дослідження матеріалів при розгляді справ по суті. Так, законом вимагається, якщо правопорушенням заподіяно майнову шкоду, про це необхідно зазначити в протоколі про адміністративне правопорушення [1, ст. 256]. Хоча досягти цього в практичній діяльності досить важко.

Одночасно слід зазначити, що у протоколах про адміністративні правопорушення органів рибохорони та органів мисливського господарства, як правило, містяться відомості про майнову шкоду [2].

Вирішення питання про відшкодування матеріальної шкоди одночасно з накладенням адміністративного стягнення сприяло б повному з'ясуванню обставин скоєння правопорушення: в ряді випадків від розміру заподіяної шкоди залежить юридична кваліфікація протиправних дій порушника. Це б привело до реалізації принципу процесуальної економії в провадженні по справах про адміністративні правопорушення і одна і та ж справа не розглядалась би різними органами двічі.

Законом не встановлюються форми заяви про стягнення майнової шкоди. Для вирішення цього питання досить усного підтвердження (громадянином чи представником громадської організації) факту спричинення майнової шкоди та офіційних даних про її розмір. На нашу думку, питання про відшкодування майнової шкоди може бути вирішено за ініціативою (посадової особи), правомочної вирішувати справу про адміністративне правопорушення.

В матеріалах справ про адміністративні правопорушення часто відсутні відомості про розмір шкоди заподіяної навіть за умови очевидності факту її заподіяння. Особливо це характерне для справ про дрібне хуліганство і злісній непокорі законному розпорядженню або вимозі працівника міліції, члена громадського формування з охорони громадського порядку і державного кордону, військовослужбовця [1, ст. 173,185]. Правопорушення нерідко супроводжуються пошкодженням майна громадян, одягу працівника міліції, члена громадського формування. Наприклад, Т. під'їзді будинку розбив вікно. Однак у матеріалах справи відсутні дані про розмір шкоди і про те, чи з'ясувалось це питання при погляді справи суддею [3].

Законом передбачається можливість звільнення від адміністративної відповідальності осіб, що скоїли адміністративні правопорушення, з передачею матеріалів на розгляд громадської організації або трудового колективу [1, ст. 21]. Ми вважаємо недоцільним прийняття таких рішень, якщо до часу розгляду справи залишається невідшкодованою матеріальна шкода, що заподіяна адміністративним правопорушенням. У даному випадку слід звернути увагу, що громадська організація або трудовий колектив неправомочні стягувати матеріальну шкоду.

На нашу думку, необхідні офіційні роз'яснення про порядок відшкодування матеріальної шкоди заподіяної адміністративним правопорушенням, у випадках, якщо пройшов термін притягнення до адміністративної відповідальності.

Також слід внести доповнення до [1, ст. 40] позбавивши права адміністративні комісії при виконавчих органах міських, сільських і селищних рад та виконавчі органи сільських, селищних,



PANEURÓPSKA  
VYSOKÁ ŠKOLA

PRÁVNICKÁ FAKULTA

# MEDZINÁRODNÁ VEDECKÁ KONFERENCIA

Právna veda a prax:  
výzvy moderných európskych  
integračných procesov

27. – 28. novembra 2015 r.

Bratislava,  
Slovenská republika

**Література:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 : за станом на 07.08.2015 //Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971,- 1971 / Додаток до № 50 /
2. Лист Національної академії наук України № 17/35-19 від 01.06.2009 [Електронний ресурс]. — Режим доступу :<https://www.google.com.ua/url?sa=t&fct=j&q=&esrc=s&source=3>
3. Праця України 2007 : стат. зб. — К.: Держкомстат України, 2008. — 322 с. и пр
4. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 / Верховна Рада України офіційний сайт [Електронний ресурс]. - Режим доступу <http://w> 1 x 1

**ПРОЦЕС АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ**

**Циганчук Н. А.**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*Заслужений юрист України,*

*Академія праці, соціальних відносин і туризму м. Київ, Україна*

Проголошення Україною курсу на європейську інтеграцію вимагає від неї виконання певних умов, що висувуються до кандидатів, які бажають вступити в Європейський Союз (далі — ЄС). Насамперед, це приведення українського законодавства до міжнародних стандартів, його гармонізація із законодавством ЄС, розвиток інституцій, які сприятимуть ефективному функціонуванню демократії, економічному зростанню держави та досягненню високих соціальних гарантій для всіх членів суспільства.

За європейськими стандартами, держава повинна створити умови для партнерського взаємодія працівників та роботодавців і забезпечити механізм реалізації спільних для праці та капіталу інтересів.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, яку ратифікувала Україна 17.07.1997 року, є одним із правових інструментів Ради Європи, який здійснює правове регулювання трудових відносин в європейському суспільстві [1, с. 48-60].

В преамбулі Конвенції зазначено, що вона розроблена з урахуванням положень Загальної декларації прав людини і має на меті їх забезпечення, ефективне визнання та здійснення. І хоч аналіз цих двох документів вказує на те, що Загальна декларація прав людини [2, с. 12-13] має ширший перелік трудових прав чим Конвенція, але держави, які входять до ЄС, приймаючи свої нормативно- правові акти, що регулюють відносини праці, фактично дублюють положення вказаних документів. Саме цим і пояснюється подібність трудового законодавства в цих державах.



Наразі в Україні триває складний процес реформування законодавства, в тому числі і трудового. Але постійні політичні та економічні зміни в суспільстві перешкоджають якісному прийняттю законодавчих актів, що, в свою чергу, негативно позначається на соціальній політиці. Спостерігається масове звільнення працюючих, що призводить до зuboжіння їх сімей; погіршуються умови праці; не забезпечуються рівні можливості для всіх бажаючих працювати; глибокою є майнова диференціація людей та диференціація за доходами; існуюча система соціального захисту є недосконалою.

Проте, не зважаючи на всі перешкоди, Україна вивчає європейський досвід та приводить законодавчі акти до міжнародних стандартів. При цьому приймаються не лише нові нормативно-правові акти, але зберігаються і найбільш прогресивні норми вітчизняного законодавства, які направлені на захист інтересів найманих працівників.

Приведення українського законодавства у відповідність з існуючим правом ЄС відбувається шляхом адаптації, під якою розуміється «приспосовування чинних внутрішньодержавних норм до нових міжнародних зобов'язань держави без внесення будь-яких змін в її законодавство» [3, с. 12]. В Постанові Кабінету Міністрів України «Про Концепцію адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» зазначається, що адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу є процесом зближення та поступового приведення законодавства України у відповідність до законодавства Європейського Союзу [4]. Основними нормативно-правовими актами з питань адаптації законодавства України до законодавства ЄС є Концепція Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затверджена Верховною Радою України 21 листопада 2002 року [5], та Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 року [6], які містять комплекс взаємопов'язаних завдань щодо адаптації законодавства України до законодавства ЄС, спрямованих на реалізацію державної політики та пріоритетних напрямів створення сучасної правової системи України шляхом удосконалення нормотворчої діяльності органів державної влади та запровадження єдиної системи планування координації і контролю роботи з адаптації законодавства.

Питання адаптації законодавства України до законодавства ЄС в певній мірі були предметом дослідження Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка,

О. 1. Процевського, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої та інших відомих учених у галузі трудового права. Комплексним дослідженням даного питання займалися А.Ю. Денисевич, О.Л. Омельченко, О.А.Телічко.

Враховуючи надані науковцями пропозиції щодо якісного проведення адаптаційного процесу українського законодавства окремі норми права уже приведені у відповідність до законодавства ЄС. Але, аналіз чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України вказує на те, що цей процес рухається досить повільно і діючі норми трудового права та норми проекту Трудового кодексу України [8] не повною мірою відповідають вимогам ЄС.

Так, питання інформування працівників про умови трудового договору та змісту трудових відносин, які містяться в п.2. ст.ст. 2, 3 Директиви Ради № 91/533/ЄЕС [9, с. 24] частково враховані в ст. 29 Кодексу законів про працю України [10, с.И] та в ст. 58 проекту Трудового кодексу України [8, с. 29]. Дані правові норми зобов'язують роботодавця роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсацію за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

При укладенні трудового договору в письмовій формі основні умови праці, права і обов'язки працівника зафіксовані в договорі, Але ці умови зовсім не відомі працівнику в разі, коли трудовий договір укладено в усній формі. При цій формі трудового договору права і обов'язки працівника повинні бути йому роз'яснені під розписку.

Питання стандарту робочого часу, щорічних відпусток та роботи в нічний час регулюються положеннями Директиви Ради № 2003/88/ЄЕС. Зазначена Директива містить визначення термінів «робочий час» та «час відпочинку» [9, с. 26].

Положення зазначеної Директиви частково враховані в законодавстві України.

Проте, співставлення положень Директиви та чинного українського законодавства вказує на те, що наведені у ст. 2 Директиви Ради визначення, а саме: «робочий час», «період відпочинку», «нічний час», «нічний працівник», «позмінна робота», «позмінний працівник», «мобільний працівник», «офшорна робота», «належний відпочинок» відсутні в нормах Кодексу законів про працю України та у інших законодавчих актах.

Наразі до проекту Трудового кодексу України включено ст. 129 яка містить визначення «робочий час» [8, с.59]. Всі інші визначення, які містяться у ст. 2 Директиви Ради до проекту Трудового кодексу не внесено, що вказує на невідповідність норм проекту даного кодифікованого акту законодавству ЄС.

Не враховано в чинному законодавстві України та у проекті Трудового кодексу України положення ст. 3 Директиви Ради щодо обов'язку роботодавця, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляти про це компетентним органам на їхню вимогу та положення ст. 9 Директиви Ради щодо забезпечення права нічних працівників на безкоштовний медичний огляд.

Лише частково враховані у національному законодавстві положення Директиви № 2002/74/ЄЕС, якими регулюються питання заробітної плати [9, с. 40].

Не знайшли свого закріплення у чинному законодавстві та у проекті Трудового кодексу України положення, що містяться в Преамбулі Директиви Ради № 2002/74/ЄЕС щодо обов'язку держав-членів створювати гарантуючі установи (забезпечення гарантійними фондами), які відповідальні за виплату заробітної плати працівникам у випадку, якщо роботодавець виявиться неплатоспроможним. Такі установи повинні мати кошти, що не залежать від коштів роботодавця, а роботодавці повинні в свою чергу брати участь у фінансуванні гарантуючих установ. Крім того, не закріплені положення ст. 4 Директиви Ради № 2002/74/ЄЕС щодо встановлення межі відповідальності гарантійних фондів, а

також визначення тривалості періоду, протягом якого гарантійні фонди приймають вихідні вимоги до оплати, але при цьому обумовлюється мінімальна межа тривалості зазначеного періоду.

Директива №98/59/ЄС від 20 липня 1998 року «Про зближення законодавства держав стосовно скорочення штатів» передбачає законодавче визначення державами поняття масових (колективних) звільнень та відповідних критеріїв. Чинне законодавство України не містить визначення терміну «масове звільнення», яке наведене в ст. 1 Директиви Ради № 98/59/ЄС [9, с. 63]. Однак, у ст. 49-2 КЗпП України міститься норма згідно з якою роботодавець зобов'язаний не пізніше ніж за два місяці попередити державну службу зайнятості про заплановане колективне звільнення [10, с.27], що фактично відповідає ст. 4 Директиви Ради № 98/59/ЄС де встановлений мінімальний 30-денний термін щодо повідомлення компетентному органу про заплановане колективне звільнення.

В ст. 89 проекту Трудового кодексу України відсутнє визначення «масові звільнення» [8, с.43], а згідно з ч. 2 даної статті критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням встановлюються у колективних угодах і договорах. Це порушує положення Директива№98/59/ЄС, яка передбачає законодавче визначення державами поняття масових (колективних) звільнень та відповідних критеріїв.

Суперечить законодавству ЄС, зокрема ст. 8 Конвенції Ради Європи «Про захист прав людини і основоположних свобод»[1, с.53] і ст. 30 проекту Трудового кодексу України[8, с.18], яка закріплює право роботодавця в односторонньому порядку запроваджувати технічні засоби контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків з такої нечіткої підстави, як «особливості виробництва» (без визначення критеріїв встановлення таких особливостей), і можливості створення, таким чином, невинного психологічного тиску на працівника у процесі праці.

Таким чином, з урахуванням викладеного можна зробити висновок, що чинне трудове законодавство України не повністю відповідає законодавству ЄС, атому до проекту Трудового кодексу України слід включити норми, які відповідають міжнародним стандартам.

#### Література:

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. // Вісник Верховного Суду України. - 1997. -№ 3. - С. 48-60.
2. Загальна декларація прав людини. - К.: Українська Правнича Фундація. Видавництво право, 1995, —С. 12—13.
3. Шемшученко Ю.С. Гармонізація законодавства України з міжнародним і Європейським правом // Європа, Японія, Україна: шляхи демократизації державно-правових систем. Матеріали міжнародної наукової конференції 17-20 жовтня 2000 року. - К. - 2000. - с. 12.
4. Про Концепцію адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.08.1999 р., № 1496 // Офіційний вісник України. — 1999. — № 33.



5. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р., № 1629-IV // Відомості Верховної Ради України. - 2004. - № 29. - Ст. 367.

6. Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 21.11.2002 р., № 228-IV // Відомості Верховної Ради України. - 2003. — № 3,— Ст. 12.

7. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 14.06.1994 р. // Офіційний вісник України. - 2006. — № 24. -Ст. 1794.

8. Проект Трудового кодексу України //http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

9. Всеобщая декларация прав человека // Международные акты о правах человека. Сборник документов. - М.: Издательская группа НОРМА - ИНФРА М, 1998.-с.42

10. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року//Відомості Верховної Ради Української РСР . - 1971. —№ 50. - Ст. 375.

## ДОСТУП ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ К СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ

**Чорнооченко С. И.**

*кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры интеллектуальной собственности и права Института интеллектуальной собственности Национального университета «Одесская юридическая академия» г. Киев, Украина*

Реализация эффективной защиты социальных и экономических прав трудящихся-мигрантов и членов их семей обеспечивает успешную их интеграцию в общество принимающей страны. Трудящиеся-мигранты и члены их семей, интегрировавшиеся в общество принимающей страны, способны на значительный вклад в стабильное развитие этой страны путем социального, культурного и политического участия. Защита прав, в том числе и социальных, обеспечивается, прежде всего, гарантиями со стороны государства.

Традиционно система гарантий прав и свобод человека и гражданина (в том числе социальных прав) состоит из общих и специальных (юридических) [2]. Следует обратить внимание на то, что социальные права трудящихся-мигрантов фактически не имеют правовых гарантий, то есть закрепленных в нормах права способов обеспечения их реализации, охраны и защиты. В большинстве случаев они только задекларированы в международных, внутригосударственных нормативных актах. Необходимость развития юридических гарантий социально-экономических прав трудящихся-мигрантов состоит в установ-

лении правовых способов обеспечения правомерной реализации таких прав, их охраны и защиты.

Социальная защита направлена на снижение уязвимости вследствие экономических рисков отдельных лиц, семей, групп. Составляющими элементами системы социальной защиты трудящихся-мигрантов являются:

- 1) доступ к формальной социальной защите, социальному обеспечению и социальной помощи как в странах происхождения, так и в странах работы;
- 2) мобильность, персонализированность социальных прав, возможность их «переноса» из страны происхождения в страну работы и наоборот;
- 3) осведомленность относительно условий на рынке труда для мигрантов, как в странах работы, так и во время набора персонала в стране происхождения;
- 4) доступ к неформальным мероприятиям в поддержку трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Рассмотрим доступ трудящихся-мигрантов, членов их семей к формальной социальной защите. Формальная социальная защита трудящихся-мигрантов — это, в основном, вопрос национального законодательства. Законодательством страны, которая принимает мигрантов, определяется, какие льготы они имеют, порядок и условия их получения.

Европейским союзом (ЕС) разработаны наиболее прогрессивные и сложные системы предоставления социального обеспечения. Граждане ЕС имеют доступ ко всем социальным льготам. Большинство из них мобильные, например, граждане ЕС могут получать свою пенсию практически в любой стране Союза. Предоставление медицинской помощи за пределами ЕС имеет определенные ограничения. Относительно граждан третьих стран, то социальные льготы могут предоставляться лишь при условии пяти лет проживания в ЕС [4].

Законодательства США и Канады в сфере социального обеспечения также содержат положения относительно мигрантов. Так, они имеют доступ к универсальной пенсионной системе, медицинскому обслуживанию. Пенсия может экспортироваться в большинство стран мира, относительно медицинского страхования - за пределами названных стран оно не обеспечивается. Эти льготы не распространяются на сезонных сельскохозяйственных трудящихся-мигрантов [5].

Национальное законодательство стран со средним или низким уровнем экономики содержит меньшее количество положений относительно социальной защиты трудящихся-мигрантов. Кроме того, значительное количество мигрантов в таких странах работает нелегально, и потому существующие системы социального обеспечения этих стран охватывают лишь незначительную часть рабочей силы из числа мигрантов.

На международном, мировом уровне правовая база защиты прав трудящихся-мигрантов незначительная. Международная организация труда (МОТ) и ООН приняли ряд конвенций по вопросам социальной защиты трудящихся-мигрантов, в первую очередь речь идет о Конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, которая была принята 18.12.1990 г., резолюция 45/158 на 69-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН (далее - Конвенция ООН 1990 г.). Конвенция не нашла широкой поддержки в ми-