

гнозируемая эффективность правовых норм, а ее оценка будет носить объективный и комплексный характер, основываясь на современных научных разработках теории права и отраслевых наук.

Олена Серета,
*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Прагнення нашої держави до об'єднання зі світовою спільнотою ставить на порядок денний питання щодо усвідомлення становлення нової правової системи України та запровадження міжнародних стандартів у трудове законодавство. Норми права, які регулюють суспільні відносини, пов'язані з реалізацією права на працю, ще досить недосконалі і містять у собі низку суперечностей.

Глобалізація світових процесів поклала початок реформуванню трудового законодавства України шляхом імплементації норм міжнародного права в галузі трудових відносин в українське національне законодавство; приведення норм трудового законодавства до єдиної системи; адаптації українського законодавства до законодавства Європейського Союзу. Важливою умовою успішної інтеграції України до Європейського Союзу є піднесення на новий рівень національного трудового законодавства та здійснення максимально доступної можливості реалізації права на працю для громадян України.

Потрібно зазначити, що у правових джерелах наголошується на тому, що категорія «захист прав людини» є категорією законодавчою, а для її правильного використання на теоретичному рівні необхідно чітко окреслити суть та зміст цієї категорії¹. При цьому проблематика щодо правового механізму захисту прав в царині праці є недостатньо проаналізованою і висвітленою.

Говорячи про захист трудових прав, слід враховувати, що трудові права, а отже, і їх захист, є у працівників (які вже працюють і уклали трудовий договір або контракт) і в осіб, які ще не є *de jure* працівниками, але мають бажання працювати. Йдеться, зокрема, про відмову в прийомі на роботу з мотивів, пов'язаних із дискримінацією. У подібних ситуаціях захист права на працю також прийнято розглядати як захист трудових прав.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів,

¹ Шишкін, В. Чи готова держава до захисту прав громадян? (риторичні міркування) [Текст] / В. Шишкін // Право України. – 1995. – №12. – С. 28–30.

релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається¹.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці прийняла ряд позицій стосовно дискримінації у галузі праці й занять². Так, національна політика повинна спрямовуватися на недопущення дискримінації у галузі праці й занять. Ця політика має застосовуватися шляхом законодавчих заходів, колективних договорів між представницькими організаціями роботодавців і працівників чи будь-яким іншим способом, сумісним із національними умовами та практикою, з належним урахуванням таких засад: заохочення рівності можливостей і поведження в галузі праці й занять є питанням, що становить суспільний інтерес; усі особи повинні користуватися без дискримінації рівністю можливостей і поведження щодо: доступу до установ, котрі видають професійним орієнтуванням та працевлаштуванням; доступу на власний вибір до навчання й роботи на основі особистих нахилів до цього навчання або роботи; просування по роботі відповідно до їхньої особистої вдачі, знань і старанності; надійності становища на займаній посаді; плати за працю рівної цінності; умов праці, куди входять робочий час, періоди відпочинку, щорічна оплачувана відпустка, техніка безпеки та охорона здоров'я на підприємстві, а також заходи щодо соціального забезпечення та побутового обслуговування і види допомоги, що надаються у зв'язку з роботою.

У процесі європейської інтеграції Україна повинна скасовувати будь-яке законодавство та змінювати будь-які посадові інструкції й будь-які нормативно-правові акти в царині праці, а відповідно і правозастосовну практику, які несумісні із встановленою політикою, які не базуються на загальнолюдських цінностях, визнаних світовою спільнотою. Має здійснюватися безперервне співробітництво державними інституціями, представниками роботодавців і представниками працівників та належними органами для розгляду того, які подальші заходи можуть бути потрібні з урахуванням національних умов для виконання антидискримінаційних засад та системного покращення трудового законодавства.

Україна повинна забезпечити застосування засад недопущення дискримінації відносно роботи, прямо підвідомчої державній владі; у діяльності установ професійного орієнтування, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державної влади; заохочувати, де це можливо і потрібно, дотримання цих засад стосовно інших робіт і стосовно інших установ професійного орієнтування, професійного навчання та працевлаштування і, зокрема: заохочувати до забезпечення застосування цих засад штатні, провінційні або місцеві урядові відомства чи органи, а також галузі промисловості і підприємства, котрі

¹ Кодекс законів про працю України [Текст] : Закон УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до №50.

² Рекомендація щодо дискримінації в галузі праці та занять від 25.06.1958 №111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_602.

перебувають у власності держави чи під державним контролем; обумовлювати дотриманням вищезазначених засад надання замовлень, пов'язаних із витрачанням державних коштів

Значну складність становить можливість розуміння захисту трудових прав у частині притягнення до дисциплінарної відповідальності (процедури й механізм накладення дисциплінарних стягнень), підстави та умови матеріальної відповідальності працівників. Чітке розуміння механізму й меж, суб'єктного складу адміністративної і кримінальної відповідальності у разі порушення посадовими особами трудових прав тощо. Для правильної відповіді на зазначені проблемні питання необхідно вивчити співвідношення захисту трудових прав із відповідальністю за порушення, а також співвідношення захисту і охорони трудових прав.

Таким чином, захист трудових прав і відповідальність за їх порушення тісно пов'язані між собою. У більшості випадків мова йде про різні аспекти того самого правового явища, і захист трудових прав часто реалізується через відповідальність роботодавця. Наприклад, стягнення судом компенсації моральної шкоди на користь працівника буде одним зі способів захисту його трудового права, а для роботодавця — юридичною відповідальністю за вчинене правопорушення.

Світлана Синчук,

*д.ю.н., доцент, професор кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

ЩОДО РЕФОРМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК СКЛАДОВОЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО КУРСУ УКРАЇНИ¹

У напрямі європейської інтеграції України важливим є підвищення значення індивідуальної (персональної) відповідальності особи за майбутній рівень соціального забезпечення. За висновком західних вчених, для ринкової економіки він є основним принципом побудови і розвитку національних систем соціального страхування та відображається у фінансовому механізмі компенсацій наслідків соціального ризику зусиллями самих працівників². Саме працівники повинні здійснювати права та обов'язки застрахованої особи та соціального страхувальника в межах єдиних соціально-страхових правовідносин. Аргументом на користь такого підходу є твердження, що страхове відшкодування (пенсії,

¹ Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Держаного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом «Правове регулювання пенсійного забезпечення в Україні та Республіці Білорусь: становлення, сучасний стан, перспективи розвитку і взаємодії» № 22742.

² Роик В.Д. Основы социального страхования: организация, экономика и право: Учебник / В.Д. Роик. — М.: Изд-во РАГС, 2007. — С.389