

В. І. Борисов, в.о. завідувача кафедри кримінального права НЮА України імені Ярослава Мудрого В. І. Тютюгін).

На підсумковому пленарному засіданні були ухвалені рекомендації конференції, які можуть бути використані Президентом України, Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, іншими учасниками конституційного процесу під час обговорення та доопрацювання змін до Конституції України. Зокрема, для забезпечення легітимності та високого фахового рівня конституційних напрацювань учасники конференції акцентували увагу на необхідності створення єдиного органу – Конституційної ради, до складу якої доцільно включити на паритетних засадах представників усіх політичних сил, практичних працівників та учених — фахівців у галузі конституційного права.

Матеріал підготував

головний вчений секретар АПрН України *О. О. Погрібний*

## **Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення»**

22–23 квітня 2009 р. на базі Академії правових наук України відбулася Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення», організована кафедрою трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого.

На конференції було розглянуто питання сучасного стану і тенденцій розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення України, Російської Федерації та Республіки Білорусь. Серед основних напрямів її роботи — теоретичні засади розвитку трудового права та права соціального забезпечення; ефективність законодавства про працю та соціальне забезпечення; проект Трудового кодексу України: стан та перспективи; проблеми реалізації трудових та соціальних прав; проблеми розвитку законодавства про соціальний захист; імплементація норм міжнародних договорів у законодавстві про працю та соціальний захист.

Окрім науковців установи-організатора, у роботі конференції взяли участь вчені-«трудовики» провідних навчальних закладів України, Російської Федерації та Республіки Білорусь.

Пленарне засідання відкрив проректор з наукової роботи Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого, доктор юридичних наук, професор, академік Академії правових наук України **А. П. Гетьман**. Він, зокрема, зазначив, що у наших держав є загальна потреба у створенні такого типу трудового права, який би закріпив принципи демократії, гуманізму та справедливості у сфері праці, максимально сприяв переходу до ринкової форми трудових відносин як за формою, так і за змістом. Перед трудовим правом стоїть завдання створення механізму гарантованої реалізації широкого комплексу соціально-економічних прав та свобод, котрими наділено людину як учасника процесу праці. Поряд із політичними та цивільними правами і свободами вони є показниками цивілізованості кожної держави та зрілості кожного суспільства. У нинішній непростий період для економік наших держав трудове право, як і право соціального забезпечення, мають відповісти на додатковий виклик — зменшення можливостей держави та роботодавців у забезпеченні зайнятості, зниженні рівня життя в цілому. Не випадково в науці трудового права зараз висловлюються й досі актуальні думки про те, що сучасне трудове право має позитивно впливати на розвиток всіх основних процесів, пов'язаних із здійсненням принципу законності, соціальної справедливості, неухильного захисту прав у сфері праці та соціального захисту. На жаль, в Україні невинувато затягнулися спочатку розробка, а потім і прийняття нового Трудового кодексу. А. П. Гетьман висловив сподівання, що у поточному році цей основний нормативний акт у сфері праці буде нарешті прийнято, а під час його обговорення будуть враховані пропозиції учасників конференції.

Наукова програма конференції була відкрита доповіддю «Стратегічно визначальна роль трудового права в забезпеченні організації та прогресу суспільства» доктора юридичних наук, професора, завідувача кафедри цивільного і трудового права Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського **В. Г. Роганя**. Доповідач наголосив, що раціональна організація суспільства — найважливіший чинник всебічного прогресу суспільства. Така організація забезпечує максимізацію внутрішнього валового продукту, фізичний, інтелектуальний і моральний розвиток особистості. Сьогоднішня бідність, погіршення фізичного і психічного здоров'я людей в Україні, інтелектуальна і моральна деградація особистості є результатом дезорганізації суспільства. Отже, існує гостра потреба в пошуках адекватних засобів подолання всебічної кризи та запобігання краху. Саме тому слід звернути

увагу на величезний організуючий потенціал трудового права, адже організація суспільства передусім є трудовою організацією. Наслідки правового врегулювання відносин, що є предметом трудового права, стають невід'ємною частиною стану суспільства в цілому, частиною соціальної структури суспільства, частиною соціально-психологічної структури особистості. Трудове право є основним засобом здійснення суспільного контролю над політичними, мікросоціальними і макроекономічними процесами, наслідками яких є відповідний стан суспільства. Воно має створити механізм конкуренції і змагальності, які б забезпечували розподіл людей у суспільстві за критерієм їх здібностей. Це важливо для суспільства в цілому, але для початку цю проблему слід вирішити стосовно державного апарату.

З доповіддю «Необхідні довгострокові програми удосконалення трудового законодавства» виступив доктор юридичних наук, голова Співдружності трудового права Білорусі **В. І. Кривой**. Довготривала (10 років) національна Програма вдосконалення трудового законодавства Республіки Білорусь потребує наукового забезпечення. До неї доцільно включити розробку таких стратегічних напрямів: подолання недоліків чинного трудового законодавства; глобалізація сучасного світу, перехід до постіндустріального інформаційного суспільства; сприяння малому та середньому бізнесу; постійний розвиток людських ресурсів у сфері праці; кадровий менеджмент як специфічний вплив трудового права на мікроекономіку, що розширює соціальне призначення цього права; єдність та диференціація (стабільність і гнучкість) — універсальний спосіб врахування в трудовому праві специфіки відносин, що відрізняються від звичайних через наявність стійких об'єктивних і суб'єктивних факторів, у тому числі під час удосконалення наявних і створення нових атипових форм зайнятості; узгодження національного трудового права з міжнародними трудовими стандартами з урахуванням національних, економічних, правових, культурних особливостей країни; прийняття на державному рівні запропонованих національних Програм дозволить суттєво підвищити роль науки трудового права у сфері трудових і пов'язаних з ними відносин. Було наголошено на необхідності поетапного здійснення змін у трудовому законодавстві у напрямках, де є відповідні якісні напрацювання; підготовки цільових науково-дослідних робіт; узагальнення практики застосування трудового законодавства у відповідних напрямках; наукової апробації проектів нормативно-правових актів на профільних кафедрах провідних навчальних закладів та на щорічних міжнародних наукових і науково-практичних конференціях тощо.

Доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України і АР Крим, президент Української асоціації фахівців трудового права **В. С. Венедіктов** у своїй доповіді «Сучасні проблеми трудового права України» зазначив, що сучасний розвиток ринкових відносин, глобалізація економічних процесів, нова конфігурація національного й міжнародного ринків праці гостро виявили застарілість багатьох норм і підходів, притаманних трудовому праву індустріальної епохи. Доповідач зауважив, що наукові дослідження, які провадяться у галузі трудового права країни, свідчать про необхідність реформування методів і підходів до організації та здійснення правового регулювання трудових відносин, до подальшої модернізації трудового права України в цілому. У цьому аспекті промовець зупинився на аналізі трьох глобальних сучасних проблем трудового права України: здійснення нормотворчої діяльності за сучасних умов розвитку держави і суспільства з урахуванням глобалізації економічних відносин; пошук сучасних підходів до правового регулювання суспільних відносин у сфері праці з урахуванням європейських стандартів; реалізація соціально-правового захисту трудових прав працівників за умов ринкової економіки.

З доповіддю «Щодо системи трудового права України» виступив доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди **О. І. Процевський**. Необхідність дискусії саме на цю тему викликана тим, що в окремих роботах зустрічаються ототожнення таких фундаментальних понять, як система права і система законодавства; джерела права і галузь права; галузь права, наука галузі права і навчальна дисципліна конкретної галузі права тощо. Різкій критиці було піддано ідею поглинання трудових відносин цивільним правом, що упродовж останніх років активно розвивається окремими теоретиками. Людину, яка володіє унікальною природною здатністю до праці, не можна розділити на дві частини і вважати одну із них об'єктом цивільних прав, а іншу визнавати суб'єктом цивільних прав. Протиприродно, навіть у думках, ділити людину на частини. Працездатність — невід'ємна якість людини, і в разі її реалізації шляхом укладання трудового договору людина набуває правового статусу працівника. Працездатність людини є соціально-правовою категорією, що відбиває здатність людини до праці. Сама здатність до праці визначається рівнем фізичного та духовного розвитку людини, станом її здоров'я, професійними знаннями, умінням і досвідом. Працездатність людини до активної діяльності

характеризується можливістю виконання роботи і функціональним станом організму в процесі роботи. Тому праця і визначається як діяльність людини, як сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії самої людини. Її діяльність має своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей. Жоден товар, ніякий об'єкт цивільних прав такими якостями не володіє. Об'єктивних підстав для сумніву в необхідності існування в системі права України такої галузі, як трудове право, не повинно бути.

Доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового права і права соціального забезпечення Пермського державного університету **Л. Ю. Бугров** у доповіді «Про способи зміни трудового договору» одразу зазначив, що терміна «спосіб зміни трудового договору» як у російських, так і в зарубіжних нормах трудового права поки що не існує, але доцільність його введення не викликає сумнівів. Якщо трудове право держави усі зміни трудового договору розцінює як переведення, зміну істотних умов праці чи зміну умов трудового договору, то відсутня необхідність у введенні терміна «спосіб зміни трудового договору». Проте чимало сучасних національних систем трудового права містять саме значущі диференційовані правила з кола питань, які розглядаються, регламентуючи процес зміни трудового договору, встановлюючи правила для окремих варіантів такої зміни. Способами зміни трудових договорів виступають: зміни визначених сторонами умов трудового договору за загальними правилами, переведення на іншу роботу; зміни визначених сторонами умов трудового договору з причин, пов'язаних зі зміною організаційних чи технологічних умов праці; заміна суб'єкта на стороні роботодавця у трудових договорах, укладених від імені роботодавця іншим юридичним суб'єктом.

Із викладенням проблем збереження трудових правовідносин за умов фінансової кризи виступив кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри трудового й підприємницького права Белгородського державного університету **І. А. Грабовський**. Включення працівника у трудовий колектив, тривалість є ознаками, притаманними трудовим правовідносинам, і вони мають бути забезпечені на практиці. Найбільш поширеними способами порушення стабільності у трудових правовідносинах в період кризи є встановлення режиму неповного робочого часу, відправлення працівників у неоплачувані відпустки, зниження розмірів заробітної плати, скорочення чисельності працівників тощо. Але законні можливості роботодавців у цих питаннях обмежені, тому слід наголошувати на тому, що такі дії виходять за межі

дозволеної поведінки. Хоча роботодавець і володіє правом скорочення штату працівників, він має дотримуватися вимог законів щодо підстав та порядку його проведення.

Завідувач кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого кандидат юридичних наук, доцент **В. В. Жернаков** присвятив свою доповідь проблемам закріплення сфери дії законодавства про працю у проекті Трудового кодексу України. У тому, що Україна ще не прийняла новий Трудовий кодекс, є не тільки негативні, а й позитивні моменти, оскільки у нас є можливість врахувати досвід сусідів, аби уникнути помилок та недоліків. Закріплюючи у ст. 6 загальні засади сфери дії законодавства про працю, розробники проекту, на жаль, залишили поза увагою положення загальної теорії права, згідно з яким норми галузі права можуть міститися не тільки у законодавстві даної галузі, а й у нормативних актах інших галузей. Крім того, текст проекту характеризується непослідовністю у підході до трудових відносин — вони розуміються то широко, то звужено. Потребує удосконалення книга 4 проекту, в якій містяться далеко не всі особливості, що виникають у правовому регулюванні трудових відносин. Не можна погодитись із поширенням законодавства про працю на діяльність священнослужителів та осіб, які займають виборні посади в релігійній організації (це суперечить принципу відокремлення церкви від держави; церковне служіння не можна отожднювати із трудовими правовідносинами). Пропозиція поширити законодавство про працю на відносини із проходження військової служби теж не виглядає бездоганною, оскільки не так просто у трудовому праві знайти інститути, норми яких слід застосовувати до проходження військової служби.

Проблеми правотворчості у сфері праці в Російській Федерації дослідив у своїй доповіді кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права Саратовської державної юридичної академії **І. О. Шестеряков**. Правотворчість — це не тільки прийняття нових норм, а й удосконалення чинних шляхом внесення змін, доповнень до них та їх скасування. Відзначивши характерні риси правотворчості, доповідач зупинився на її суб'єктах та виділив відповідні рівні — від міжнародно-правового регулювання до договірної (на рівні трудових договорів).

Кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права Саратовської державної юридичної академії **І. В. Шестерякова** проаналізувала співвідношення міжнародних трудових норм і національного законодавства про працю. Зокрема, доповідач запропонувала власне

бачення ознак міжнародних норм, їх класифікацію, навела їх відмінності від норм російського трудового права. На її думку, норми міжнародного права не слід розглядати як зразки або моделі належної поведінки, вони є зразком для законодавця.

Доповідь доктора юридичних наук, професора кафедри трудового права Національної юридичної академії імені Ярослава Мудрого **С. М. Прилипка** було присвячено питанням матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Особливості матеріальної відповідальності виникають із наявності трудових правовідносин між сторонами трудового договору і пов'язані з взаємною відповідальністю працівника і роботодавця за невиконання прийнятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, яка завдана будь-якою стороною. Цей інститут є одним із правових засобів нормального функціонування виробничого процесу, забезпечення порядку праці, досягнення сторонами обумовленого результату діяльності підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності. Він ґрунтується на Конституції України (статті 13, 56, 66, 68), Кодексі законів про працю України (статті 130 — 138, 173, 236, 237, 237<sup>1</sup>).

При з'ясуванні сутності цього інституту необхідно виходити з того, що суб'єкти трудових правовідносин перебувають у нерівному становищі стосовно один одного. Він виконує правовідновлювальну, гарантійну та попереджувально-виховну функції, основною серед яких є правовідновлювальна. Із набранням чинності Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. відповідальність перед працівником несе страховик (Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України). За ринкових умов перехід до загальнообов'язкового державного соціального страхування підвищує гарантії працівників у разі порушення їх прав (оскільки підприємство може бути визнано банкрутом, може бути ліквідовано тощо).

У доповіді «Соціальне партнерство: реалії та перспективи» доктора юридичних наук, професора кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого **О. М. Ярошенка** йшлося про те, що запровадження в державі дієвої системи соціального партнерства є одним із шляхів вирішення проблем забезпечення благополуччя, безпеки й гідного життя громадян. Система соціально-

го партнерства почала формуватися в Україні з проведенням економічних реформ. За ці роки були розроблені окремі організаційно-правові й науково-методичні засади її функціонування, введено в дію механізм колективно-договірного регламентування соціально-трудових відносин на всіх рівнях. Набули розвитку комісії, що забезпечують підготовку й укладення договорів та угод; поступово налагоджується взаємодія сторін при формуванні й реалізації соціально-економічної політики; активізується робота Національної служби посередництва і примирення та її структурних підрозділів. Однак подальший розвиток соціального партнерства стримується через такі причини: застаріла правова база (оскільки до цього часу парламент України не прийняв важливого Закону «Про соціальне партнерство в Україні» чи «Про соціальний діалог в Україні», а також нової редакції Закону України «Про колективні договори і угоди»); довготривалість переговорів з укладення Генеральної угоди (приміром, Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008 — 2009 роки була укладена тільки 15 квітня 2008 р.); обмеженість повноважень Національної тристоронньої соціально-економічної ради, рад інших рівнів.

Питання диференціації правового регулювання пенсійного забезпечення дослідив у своїй доповіді кандидат юридичних наук, завідувач кафедри цивільного та трудового права факультету морського права Одеської національної морської академії **А. В. Скоробогатко**. У процесі диференціації правового регулювання призначення пенсій накопичилося багато норм, різних за змістом, цілеспрямованістю й силою, що значно ускладнює процес правового регулювання. При призначенні пенсій застосовується досить широкий рівень диференціації, вона виявляється у підставах виникнення права на той чи інший вид пенсії, ураховуються трудовий внесок працівника, характер і тривалість трудової діяльності, період (строк) страхового стажу й розмір внесків до Пенсійного фонду України, проживання на особливих територіях тощо. Основною метою диференціації є призначення конкретного виду пенсії для відповідної категорії осіб, залежно від тих чи інших життєвих обставин (юридичних фактів) та створення в деяких випадках певних переваг для тих, хто більше і краще працював, працював там, де важче. Доповідач визначив характерні критерії диференціації підстав надання того чи іншого виду пенсійного забезпечення та визначення їх розмірів.



Кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового, земельного, екологічного права Київського національного університету імені Тараса Шевченка **О. Т. Панасюк** присвятив свою доповідь характеристиці трудового права як права зайнятості. Визначальним чинником для формування конкретної мети трудового права — забезпечення зайнятості він вважає потребу участі держави у забезпеченні зайнятості. Спрямування правових норм на забезпечення зайнятості поєднується із правовим опосередкуванням умов праці. Забезпечення зайнятості та забезпечення відповідних умов праці характеризують соціальне призначення трудового права та становлять його двоєдину мету. Чергова редакція проекту Трудового кодексу України як мету визначає загальне положення, зміст якого нагадає більше соціальне гасло, ніж передбачуваний результат правового регулювання. Проте формулювання мети у проекті доводить вплив соціологічної доктрини праворозуміння. Цю обставину слід позитивно оцінити, оскільки соціологічний підхід найбільш послідовно відбиває завдання соціальної держави. Визначення поняття зайнятості у нормативних актах слід визнати недосконалим, оскільки залишається поза увагою інший учасник діяльності громадян по оплатному задоволенню особистих та громадських потреб — роботодавець.

Доцент кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого, кандидат юридичних наук **Г. С. Гончарова** звернулася до проблем права працівників на участь в управлінні організацією та розвитку виробничої демократії. Створення умов для здійснення права працівників на участь в управлінні може реально скоротити і попереджувати конфліктність ситуацій у трудових колективах, але дослідженню цього права не приділяється достатня увага як з боку спеціалістів у галузі теорії держави та права, так і фахівців з боку трудового права. Дискусія про існування самого права працівників на участь в управлінні організаціями, можна сказати, завершилась, оскільки воно закріплене як у міжнародних актах, так в національному законодавстві. Що стосується юридичної природи цього права, змісту, форм реалізації, то з цих питань немає єдності серед вчених. Прихильники участі працівників в управлінні правильно аргументують свою позицію тим, що така участь у прийнятті рішень, які безпосередньо їх стосуються, може привести до зростання продуктивності праці і до зменшення протистояння між керівництвом організації та його персоналом. Мова йде не про управління, а лише про участь працівників в управлінні. Ідея виробничої демократії діс-

тала перемогу, чому сприяли і міжнародні документи. Право працівників на участь в управлінні набуло цінних гарантій після прийняття конвенцій МОП, що містять багато цінних методологічних підходів до реалізації права на участь працівників в управлінні. Виходячи з поняття «трьох поколінь» прав людини, право працівників на участь в управлінні слід віднести до другого покоління прав.

Питання захисту прав працівників у проекті Трудового кодексу України стали предметом доповіді кандидата юридичних наук, доцента кафедри трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка **В. Я. Бурака**. Він наголосив, що у проекті Трудового кодексу неоднозначно розуміється право працівників на захист. На жаль, ні у ст. 3, ні у ст. 21 проекту Кодексу не передбачено право працівників на відшкодування шкоди, заподіяної порушенням трудових прав. Серед об'єктів захисту не передбачено захист законних інтересів працівників. Щодо цього проект Кодексу є кроком назад порівняно з Конституцією України, яка, зокрема у статті 44, передбачає право тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів. Кроком уперед можна вважати зміну порядку формування комісії по трудових спорах і надання їй правового статусу примирного органу, однак у проекті не розмежовано компетенцію органів по розгляду індивідуальних трудових спорів.

На секційних засіданнях, що відбулися 23 квітня, із повідомленнями виступили кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого **С. О. Сільченко** («Проблеми запровадження єдиного соціального внеску»); кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка **З. Я. Козак** («Правове регулювання гарантій прав працівників з охорони праці»); кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого **Н. М. Швець** («Проблемні питання законодавчого регулювання права на страйк»); старший викладач кафедри цивільного права та процесу Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ **В. Я. Киян** («Окремі питання застосування дисциплінарних стягнень до працівників органів внутрішніх справ»); асистент кафедри трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка **О. І. Жолнович** («Про деякі гарантії

права жінок на працю»); асистент кафедри цивільно-правових та господарсько-правових дисциплін Кримського юридичного інституту Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого **А. О. Мовчан** («Про деякі спеціальні організаційно-правові форми добору кадрів»); аспірант Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди **О. С. Прийменко** («Значення тривалості утримання для призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника»).

Учасники конференції прийняли рекомендації, спрямовані на удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення.

Матеріал підготував  
завідувач кафедри трудового права Національної юридичної академії України  
імені Ярослава Мудрого, кандидат юридичних наук, доцент **В. В. Жернаков**.