

культету Львівського державного університету внутрішніх справ), Є. Л. Стрельцова (проректор з навчальної роботи Одеського національного університету імені І. І. Мечникова), В. В. Тіщенко (завідувач кафедри криміналістики Національного університету «Одеська юридична академія»), В. О. Тулякова (проректор з міжнародних зв'язків, завідувач кафедри кримінального права Національного університету «Одеська юридична академія»).

За рішенням загальних зборів першим віце-президентом Національної академії правових наук України обрано О. В. Петришина, доктора юридичних наук, професора, академіка НАПрН України.

Матеріал підготував:

**О. Погрібний**, головний вчений секретар НАПрН України;

## Друга міжнародна науково-практична конференція з трудового права і права соціального забезпечення

8–9 жовтня 2010 року в м. Харкові на базі Національної академії правових наук України відбулася II Міжнародна науково-практична конференція **«Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення»**. Організатор конференції — кафедра трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серед основних напрямів роботи конференції — проблеми реалізації прав людини і громадянина у сфері праці і соціального забезпечення; розвиток законодавства, що регулює соціально-трудові відносини.

Пленарне засідання відкрив проректор з наукової роботи Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого, доктор юридичних наук, професор, академік Національної академії правових наук України **А. П. Гетьман**. Привітавши учасників наукового зібрання, доповідач наголосив, що проведення масштабних міжнародних конференцій з проблем трудового права і права соціального забезпечення стає доброю традицією. Представництво вчених на нинішній конференції (матеріал для участі надали майже 150 науковців із України, Російської Федерації, Республіки Білорусь, Республіки Болгарія, Федеративної Республіки Німеччини, Республіки Казахстан) свідчить

про зростаючий інтерес до цього наукового форуму. Шириться представництво вчених не тільки у географічному розумінні, а й за науковими напрямками, оскільки до обговорення проблеми реалізації соціально-трудова прав на нинішній конференції приєдналися економісти та філософи. Тему конференції обрано не випадково, адже права людини у сфері праці та соціального захисту в умовах економічної нестабільності у світі у демократичній, правовій, соціальній державі мають бути надійно захищені. Стан законодавства і реального положення справ у реалізації права на працю, на відпочинок, на належний життєвий рівень, на соціальне забезпечення є не тільки показником цивілізованості суспільства, а й умовою його моральності та ефективності його економіки. Як свідчить аналіз практики застосування трудового та соціального законодавства, наразі невирішеними залишаються низка суттєвих проблем, і однією з головних причин цього є відставання розвитку законодавства від потреб практики. Таке положення слід виправляти, адже чинне законодавство обмежує зміст конституційних положень про основні соціально-трудова права. Завдання науковців — виробити шляхи подолання цієї проблеми, запропонувати засоби підвищення ефективності законодавства у цій сфері.

Наукова програма конференції була відкрита доповіддю **«Звільнення працівників у зв'язку із скороченням штатів: історія цієї трудово-правової категорії»** доктора юридичних наук, професора, завідувача кафедри трудового права та соціального забезпечення Пермського державного університету (м. Перм, Російська Федерація) **Л. Ю. Бугрова**. Історична динаміка змісту категорії «скорочення чисельності або штату працівників» в основному є загальною для трудового права Росії та України, і лише окремі фрагменти мають відмінності. Об'єднання радянським законодавством принципово різних підстав для звільнення — «ліквідація підприємства, установи, організації» та «скорочення чисельності або штату працівників» — пояснювалось «спадковістю» у використанні конструкцій, притаманних попередньому КЗпП. Але це об'єднання в одному пункті різних підстав для розірвання трудового договору себе не виправдало. Цікаво, що в Україні ситуація ще складніша. Чинна редакція п. 1 ст. 40 КЗпП України містить своєрідне формулювання для відповідних випадків розірвання трудового договору. Вони вказують на зміни організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Але дні дії КЗпП Української РСР скінчилися, і про новий Трудовий кодекс доцільно міркувати тільки після його прийняття.

Доктор юридичних наук, професор, завідувачка сектору трудового права та права соціального забезпечення Інституту держави і права Російської академії наук (м. Москва, Російська Федерація) **Г. С. Скачкова** у доповіді *«Праця іноземців у Росії: деякі проблеми правового регулювання»* звернула увагу, що у Трудовому кодексі РФ 2001 р. міститься цілий розділ (XII), що складається з 15 глав і містить особливості регулювання праці окремих категорій працівників. Проте російське законодавство про працю не завжди адекватно реагує на необхідність законодавчого вирішення питань, пов'язаних із регулюванням трудових відносин з іноземними працівниками. Розкриваючи у ст. 11 сферу дії трудового права, ТК РФ поширює його норми на трудові відносини іноземних громадян та осіб без громадянства, але в подальшому в Кодексі про цих осіб не згадується. У різних міжнародних документах використовуються поняття «мігрант», «працівник-мігрант», «нелегальний мігрант», що не застосовуються у російському законодавстві. З метою забезпечення трудових прав цих категорій осіб та удосконалення правового регулювання в РФ праці з іноземною участю доповідач пропонує замінити у Федеральному законі в правовому становищі іноземців поняття «іноземний працівник» на поняття «працівник-мігрант». Відносини за участю вказаних осіб потребують спеціального законодавчого регулювання.

Доповідь *«Нові технології вирішення трудових спорів у Росії: реальність і перспективи»* доктора юридичних наук, професора, завідувачки кафедри трудового права Уральської державної юридичної академії (м. Єкатеринбург, Російська Федерація) **С. Ю. Головіної** зацікавила учасників конференції аналізом нових явищ у механізмі вирішення трудових спорів у Росії. Згідно з ТК РФ вирішенню індивідуальних трудових спорів притаманний юрисдикційний порядок із можливістю використання позасудового способу розгляду в комісіях по трудових спорах, які створюються в організаціях. Колективні трудові спори вирішуються виключно в процесі примирних процедур, судове втручання допускається тільки при вирішенні питання про визнання страйку незаконним. Як бачимо, трудове законодавство РФ передбачає альтернативні судовому розгляду засоби вирішення трудових спорів. Зараз у Росії широко обговорюється можливість впровадження альтернативних засобів вирішення спорів. Серед них — медіація, як мирний спосіб урегулювання спорів, що має на меті досягнення сторонами

взаємоприпустимого рішення при сприянні медіатора. Одна із практичних цілей впровадження медіації у практику вирішення конфліктів — це зменшення навантаження на суддів та збільшення кількості судових рішень, які здійснюються на добровільних засадах. Розвиток медіації є одним із основних напрямів сучасної судової політики більшості економічно розвинутих країн. У рамках російської юридичної практики медіацію можна назвати новою, перспективною технологією, інструментом вдосконалення правової культури суспільства, однак формування цього напрямку у сфері вирішення трудових спорів потребує серйозного доопрацювання змісту, юридичних форм та моделей посередництва.

Доктор юридичних наук, професор, радник Конституційного Суду Російської Федерації (м. Санкт-Петербург, Російська Федерація) **М. Ю. Федорова** головну увагу приділила *захисту соціальних прав громадян органами конституційної юстиції пострадянських держав*. Актуальність проблеми формування сучасної системи соціального захисту громадян обумовлена необхідністю збереження і зміцнення стабільності в суспільстві, в тому числі за допомогою забезпечення реалізації соціальних прав громадян. Незважаючи на посилення індивідуальної відповідальності людини за свій добробут, держава не може відмовитися від ролі основного суб'єкта системи соціального захисту. Саме на нього покладається здійснення перерозподілу доходів з метою реалізації публічних інтересів, включаючи захист населення від соціальних ризиків, іманентно властивих ринковій економіці. Порівняльний аналіз практики Конституційного Суду Російської Федерації та Конституційного Суду України дозволяє зробити висновок про єдині підходи до оцінки конституційності аналогічних положень соціального законодавства, що свідчить про прихильність обох держав базовим демократичним принципам, які знайшли своє відображення в основних міжнародно-правових актах про права людини.

У доповіді *«Стадії реалізації прав працівника: поняття та особливості»* кандидат юридичних наук, доцент, завідувачка кафедри цивільного та трудового права Інституту права та підприємництва Північного (Арктичного) федерального університету (м. Архангельськ, Російська Федерація) **Т. О. Зикіна** зазначила, що реалізація будь-якого суб'єктивного права працівника являє собою складний процес, в якому пропонується розрізняти такі стадії: попередню; власне процедурну стадію реалізації суб'єктивного права; досягнення результату; охорони порушеного суб'єктивного права (у разі необхідності). Реалізація прав

працівників не є стихійним і довільним актом, це керований процес, правовий спосіб якого базується перш за все на економічних, соціальних, політичних та інших громадських потребах. Для його успішного здійснення необхідна наявність нормативної бази, що відображає зміст прав працівника і процедуру їх реалізації. Обов'язково мають скластися об'єктивні і суб'єктивні причини, які спонукають працівника реалізувати те або інше право. Велике значення при цьому має знання і розуміння працівником сутності та змісту як самих прав, так і порядку їх здійснення.

Доцент кафедри трудового права ДООУ ВПО «Саратовська державна академія права» (м. Саратов, Російська Федерація), кандидат юридичних наук **І. В. Шестерякова**, проаналізувавши *шляхи вдосконалення трудового законодавства, спрямовані на реалізацію прав людини*, констатувала успіхи і недоліки в розвитку трудового законодавства РФ. Програма антикризових заходів Уряду РФ передбачає посилення соціального захисту населення, забезпечення гарантій соціальної та медичної допомоги, державної підтримки сфери зайнятості. У режимі негайного реагування Уряд РФ ужив спеціальних заходів із зниження соціальної напруженості, передусім щодо погіршення ситуації на ринку праці. З початку року в 1,5 разу збільшено максимальний розмір допомоги по безробіттю. На вищому урядовому рівні організовано та проводиться щотижневий моніторинг звільнень працівників у зв'язку з ліквідацією організацій або скороченням персоналу, а також переведення низки підприємств на режим скороченого робочого часу. Завдання органів влади — спільно з бізнесом забезпечити повноцінне дотримання трудового законодавства щодо соціального захисту вивільнюваних працівників, прогнозованість і керованість процесів вивільнення працівників, їх «розтягнутість» у часі з тим, щоб жоден співробітник підприємства не був просто викинутий на вулицю без засобів до існування і встиг адаптуватися до нових умов; забезпечити підвищення конкурентоспроможності вивільнюваних працівників на ринку праці за рахунок підвищення їх кваліфікації, перепідготовки по запитаних спеціальностях, переїзду в регіони з дефіцитом робочої сили відповідної кваліфікації.

Доктор юридичних наук, професор кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права ХНПУ імені Г. С. Сковороди, член-кореспондент НАПрН України **О. І. Процевський** у доповіді *«Щодо поняття захисної функції трудового права»* зазначив, що серед основних принципів внутрішньої політики у Законі України «Про

засади внутрішньої і зовнішньої політики» особо слід виділити безумовне забезпечення реалізації прав і свобод людини і громадянина, повагу до гідності кожної особи. Закон звертає увагу на необхідність забезпечення свободи, соціальної справедливості, соціального партнерства та громадянської солідарності. Із всього різноманіття характеристик, які даються різними словниками і наукою різних галузей, можна виокремити наскрізні якості, властивості, які і визначають сутність функції як такої. Перша — це її здатність розкривати і характеризувати сутність і динамічність явища, завдяки якому вона витребувана із всієї суми існуючих у природі термінів. Тобто функція приречена характеризувати динамічні явища, динамічні системи. І друге — її залежність від явища, сутність якого вона відображає, показуючи напрям впливу цього основного явища на зовнішнє середовище, яке його оточує. Функція — це наслідок соціальної події для соціальної системи, де подія є необхідною для сприяння роботи і підтримки цієї системи.

З доповіддю на тему *«До питання дисциплінарної відповідальності працівників»* виступив доктор юридичних наук, професор кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого, член-кореспондент НАПрН України **С. М. Прилипка**. Дисциплінарна відповідальність працівників є одним із видів юридичної відповідальності, що передбачена законодавством за протиправну поведінку працівника. Дисциплінарна відповідальність є обов'язком працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю, за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків. Основними відмінностями спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної є: а) коло осіб, на яких вона поширюється; б) види дисциплінарних стягнень; в) коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення; г) порядок застосування стягнень; д) порядок оскарження покладених дисциплінарних стягнень та ін.

Доктор юридичних наук, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін Академії митної служби України **В. І. Щербина** у доповіді *«Правове регулювання кадрової роботи і реалізація прав людини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми»* виділив декілька основних напрямів діяльності кадрових служб, які потребують нормативного закріплення. Перш за все це професійний відбір працівників та постійна робота з наявними кадрами. Норми проекту ТК України щодо перевірки особи під час прийняття на роботу є позитивним зрушенням в унормуванні цих організаційних заходів, однак зміст цих

норм необхідно дещо змінити і розширити, бо сутністю їх змісту є перевірка професійної придатності особи. Планування роботи з кадрами є невід'ємною складовою успішної діяльності сучасних підприємств, установ, організацій. Основоположні норми щодо роботи з кадрами, особливо в державному секторі, повинні міститися в актах централізованого характеру, а ті, які визначають особливості роботи з кадрами того чи іншого підприємства, установи, організації, — в локальних. Тому ТК України обов'язково має містити норму, яка гарантуватиме роботодавцеві право на самостійне формування програм діяльності з планування, розвитку трудового потенціалу, вдосконалення кадрової роботи, ефективного і раціонального використання можливостей наявних працівників.

Доктор юридичних наук, професор кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого **О. М. Ярошенко** у доповіді *«Кодифікація національного законодавства про працю: сучасний стан і перспективи»* наголосив, що значною мірою неефективність правового регулювання трудових відносин пояснюється відсутністю в законодавстві чіткого механізму реалізації закладених у ньому принципів і гарантійних норм. Новий Трудовий кодекс повинен не стільки проголошувати і фіксувати рівні і нормативи охорони праці, пільги та компенсації, скільки стимулювати розвиток економіки, що в свою чергу створить умови для реального забезпечення вищезазначених норм. Головна умова цього — прискорене впровадження досягнень науково-технічного прогресу, систематичне поновлення технічної бази. А це, як показує досвід передових в економічному плані країн, передбачає широку участь в управлінні виробництвом безпосередніх виробників матеріальних благ — працівників через їх представницькі органи. Прийняття нового Трудового кодексу України дозволить упорядкувати трудові відносини, підвищити їх гнучкість, розвантажити роботодавця від економічно невиправданих витрат на забезпечення гарантій і компенсацій працівникам. Тим самим скоротяться можливості для розвитку нелегальних трудових відносин, відбудеться реальне підвищення рівня захисту прав і законних інтересів працівників.

Директор Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин Мінпраці України, кандидат економічних наук **С. В. Мельник** у доповіді *«Проблеми вдосконалення трудового законодавства у світлі економічних реформ на 2010–2014 роки»* відзначив, що у проєкті Державної програми економічного і соціального розвитку України

на 2010 рік (антикризова програма) Кабінету Міністрів України закріплено необхідність розробки Проекту закону «Про державне прогнозування і стратегічне планування в Україні». Враховуючи те, що основою соціальної політики, а також основним джерелом надходжень до державного бюджету є реальний сектор економіки, наступного року пропонується розробити і прийняти Закон України «Про державну допомогу реальному сектору». У нормативно-законодавчому забезпеченні відносин із соціального захисту планується розробка таких законопроектів — «Про упорядкування звітності та проведення перевірок страхувальників у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування», «Про збір та облік єдиного соціального внеску». Означені законопроекти передбачають зменшення тіньозації економіки, упорядкування платників податків та, як наслідок, збільшення надходжень до ПФУ.

Необхідності *дотримання прав людини у сфері праці при припиненні трудових правовідносин* присвятив свою доповідь кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого **В. В. Жернаков**. Забезпечення прав людини у сфері праці визначається не тільки якістю нормативних актів, чіткістю нормативних приписів, а й механізмом їх реалізації. В інтерпретації норм права слід виходити із недопущення звуження змісту прав, тому судова практика як своєрідна правотворча діяльність має залежати від сутності, призначення нормативних приписів. У їх трактуванні не можна керуватися суб'єктивними, тимчасовими, ідеологічними мотивами, що призводять до розпорошення гарантій трудових прав, звужують їх зміст або навіть змінюють їх сутність. Оскільки із припиненням трудових правовідносин припиняється реалізація багатьох прав у сфері праці, в умовах правової держави потребують перегляду сформовані під впливом ідеології 70-х років минулого століття трактування Пленумом Верховного Суду таких підстав звільнення, як прогул, систематичне порушення трудових обов'язків. У розвитку законодавства про працю слід враховувати міжнародні стандарти і зарубіжний досвід, що свідчать про зростаючу тенденцію розширення договірного регулювання припинення трудових правовідносин.

Зацікавила учасників наукового зібрання доповідь *«До питання про місце норм, що регулюють відносини за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, у системі права»* кандидата юридичних наук, доцента кафедри трудового права Національної юри-

дичної академії України імені Ярослава Мудрого **С. О. Сільченка**. Промовець наголосив, що законодавство про страхування має комплексну природу, об'єднуючи норми і приватного, і публічного права. Однак його основу складають акти цивільного законодавства, в яких закріплені принципи, яким повинні підкорятися будь-які правила про страхування, незалежно від сфери їх застосування. Саме тому соціальне страхування, незважаючи на значну кількість публічно-правових норм, що регулюють його здійснення, не може бути вилучено зі сфери впливу цивільного законодавства.

У науковому повідомленні «*До питання про поняття “професійний ризик”*» кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права та процесу Донецького національного університету **Л. П. Амелічева** зазначила, що серед науковців у галузі трудового права немає одностайності з питань щодо назви зазначеного поняття, його класифікації, змістовного наповнення й правового значення. Однак саме поняття «ризик» викликало інтерес науковців-правознавців трудового права різних періодів розвитку цієї юридичної галузі. Проаналізувавши різні погляди на це правове явище, доповідач запропонувала під професійним ризиком розуміти величину ймовірності (з урахуванням її допустимого і недопустимого рівня) настання із працівником певної професії нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання, у результаті прояву небезпеки, внаслідок чого спричиняється шкода його життю, здоров'ю та працездатності.

9 жовтня 2010 року відбулося об'єднане секційне засідання (секція № 1 «Теоретичні засади реалізації прав людини у сфері праці», секція № 2 «Практичні проблеми реалізації трудових прав», секція № 3 «Проблеми вдосконалення законодавства про працю», секція № 4 «Проблеми реалізації прав людини у сфері соціального забезпечення»), на якому тривало жваве обговорення актуальних проблем трудового права і права соціального забезпечення.

З підсумками роботи конференції виступив завідувач кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого, кандидат юридичних наук, доцент **В. В. Жернаков**.

Матеріал підготував:

**В. Жернаков**, завідувач кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого