

окремих категорій працівників» міститься глава 41 «Особливості регулювання праці жінок, осіб із сімейними обов'язками»

Охорона материнства нормами трудового права – це система правових, організаційних, економічних заходів, спрямованих на заохочення материнства, гарантування інтересів матері та дитини, забезпечення його повноцінного розвитку, створення найбільш сприятливих умов для поєднання роботи з материнством і виконанням сімейних обов'язків.

У національному законодавстві визначається тільки поняття «дитинство», яке згідно із ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» є періодом розвитку людини до досягнення повноліття. Поняття материнства, батьківства на законодавчому рівні не визначаються, що не виключає можливих відмінностей в їх трактуванні і вимагає вироблення єдиного уніфікованого підходу.

Видається необхідним прийняття окремого Закону України «Про охорону материнства» з наступною структурою: Розділ I. Загальні положення; Розділ II. Права та свободи дитини; Розділ III. Дитина і сім'я; Розділ IV Дитина і суспільство; Розділ V Дитина в несприятливих умовах і екстремальних ситуаціях; Розділ VI Відповідальність за порушення законодавства про охорону дитинства; VII Міжнародне співробітництво; VIII «Прикінцеві положення».

**Тарасюк Т. М.**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

## **АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЯК ДЖЕРЕЛА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

У сучасний період договірні акти набувають усе більшого поширення в різних галузях права. Не є винятком й право соціального забезпечення. П. Д. Пилипенко вважає, що актами договірного характеру, які є джерелами права соціального забезпечення, є універсальні міжнародно-правові акти, регіональні міжнародно-правові акти, двосторонні (локальні) договори України та внутрішньодержавні акти соціального партнерства (Право соціального забезпечення: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін. / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – С. 93).

Існують також інші класифікації, які, проте, зводяться до наявності таких основних договірних актів у сфері соціального забезпечення як міжнародно-правові акти, двосторонні договори та акти соціального партнерства.

Серед універсальних міжнародних актів першочергове значення мають акти ООН (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародний пакт про економічні,

соціальні та культурні права, Декларація соціального прогресу і розвитку та ін.).

Що стосується регіональних міжнародно-правових актів, то тут потрібно виділити акти, прийняті на європейському рівні, а також у межах СНД. Щодо загальноєвропейських актів, тут першочергове значення в аспекті соціального захисту має Європейська соціальна хартія (переглянута), а також окремі документи Європейського Союзу.

Значення двосторонніх угод у сфері соціального захисту полягає, насамперед, в тому, що вони дозволяють встановити додаткові гарантії для громадян України, які на законних підставах проживають на території договірних держав, і здійснюють там трудову діяльність.

Внутрішньодержавні акти соціального діалогу складають другу велику групу договірних актів у сфері соціального захисту. На сьогодні в Україні відносини соціального діалогу за принципом трипатризму (тобто за участі держави, представників роботодавців та працівників) набувають усе більшого значення. Важливою передумовою цього стало усвідомлення ефективності врегулювання інтересів та вирішення розбіжностей сторін трудових та соціально-забезпечувальних відносин за допомогою укладення колективних угод і колективних договорів.

Відповідно до частини першої ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. На національному рівні укладається генеральна угода, на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди, на територіальному рівні – територіальні угоди, на локальному рівні – колективні договори.

Колективні угоди регулюють не тільки трудові відносини. Все частіше такі угоди направлені на регламентацію широкого кола соціальних, економічних відносин загалом, та відносин щодо соціального захисту зокрема.

Найбільш загальні норми, що поширюються на значне коло суб'єктів, містить соціально-партнерська угода, яка укладається на національному рівні та носить назву генеральна угода. Так, 9 листопада 2010 р. було укладено Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні між Кабінетом Міністрів України та Спільним представницьким органом роботодавців на національному рівні, з однієї сторони, та Спільним представницьким органом всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів і соціального діалогу на національному рівні, з другої сторони, на 2010-2012 роки. В ній, зокрема, містяться норми про забезпечення щоквартального збільшення заброньованих робочих місць для працевлаштування безробітних, посилення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном.

Галузеві та регіональні угоди направлені на врегулювання більш вузького кола відносин, що складаються в певній галузі чи регіоні. Вони дають можливість врахувати специфіку окремих місцевостей чи галузей народного господарства, і, на основі цього, забезпечити додаткові, специфічні гарантії для окремих суб'єктів, що підпадають під дію відповідних угод.

Однією з важливих особливостей системи джерел права соціального захисту, на думку М. О. Смирнової, є наявність в ній поряд з загальними централізованими нормативними актами і локальних (Смирнова М. О. Источники права социального обеспечения // Правоведение. -1981. – № 3. – С. С. 68).

Мета локальних нормативних актів – встановити більш високий рівень соціального захисту громадян на рівні конкретної організації. Актом соціального діалогу на локальному рівні є колективний договір, який також є джерелом права соціального забезпечення.

Колективні договори можуть містити норми, які визначають додаткові виплати на оздоровлення, забезпечення медикаментами, путівками, доплати до пенсій ветеранам праці, пільги для жінок, що мають дітей, додаткові гарантії для інвалідів, надання житла за рахунок підприємства та інші соціальні пільги.

Важливою проблемою договірних актів як джерел права соціального забезпечення є необхідність детальної їх нормативної регламентації. Важливо, щоб ці акти не дублювали положення чинного законодавства, не перетворилися у план дій сторін соціального діалогу, а містили їх конкретні зобов'язання щодо соціального захисту працівників.

**Тішко Д. А.**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

## **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ**

Нормотворча діяльність Міжнародної організації праці є головним засобом здійснення її політики, реалізації цілей та завдань. Розробка, прийняття і застосування міжнародних трудових норм являють собою найважливішу функцію МОП. На кожному етапі розвитку МОП проявляє постійну турботу про подальше удосконалення своєї нормотворчої діяльності, підвищення ефективності застосування конвенцій і рекомендацій в усіх країнах світу з урахуванням різних факторів.

В епоху глобалізації відбулися зміни у нормотворчій діяльності, серед яких слід відзначити, по-перше, те, що багато країн активно переглядають національне трудове законодавство в цілях створення більш гнучкої нормативної бази у цій сфері. По-друге, відбувається інтенсивний