

Крім цього, доцільним буде створення більшої кількості центрів комплексного обслуговування бездомних осіб, де одночасно ведеться облік, надається широкий спектр різнопланових послуг, включаючи тимчасове проживання, що є найбільш зручним для клієнта, дозволяє найбільш ефективно забезпечувати їх підтримкою.

Для створення мережі закладів, яка могла б забезпечувати послугами ту кількість бездомних і безпритульних, яка їх потребує, потрібні значний час та ресурси: фінансові, кадрові тощо. Тому, на даному етапі, вирішення проблеми може стати біржа житла, яка б існувала при реєстраційному чи консультаційному центрі для бездомних. Там дані особи, за участю юриста та соціального працівника, змогли б укласти договір про тимчасове проживання у місцях, наданих небайдужими громадянами.

НАЗАРЕВИЧ І. І.

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін

СВОБОДА ОБ'ЄДНАННЯ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦИП У СФЕРІ ПРАЦІ

Принцип свободи об'єднання та дійсного визнання права на ведення колективних переговорів у міжнародному трудовому праві визнається як пріоритетний і основоположний принцип та право у сфері праці. Право на свободу об'єднання складається з наступних елементів: 1) права працівників і роботодавців вільно створювати організації і вступати до вже діючих або не вступати до них; 2) права організацій працівників і роботодавців вільно здійснювати свою діяльність; 3) права організацій працівників і роботодавців створювати національні федерації і конфедерації; 4) права національних федерацій або конфедерацій засновувати міжнародні організації чи приєднуватися до таких; 5) права на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів; 6) права на страйк.

Право на свободу об'єднання встановлюється однаковою мірою як для працівників, так і для роботодавців. Існують принципи, які розкривають зміст права на свободу об'єднання, ними є: свобода вибору для працівників і роботодавців (створення однієї або декількох організацій на підприємстві); незалежність і автономність організацій працівників і роботодавців; об'єднання за професіями чи за галузями; добровільність створення організацій і вступу до них; забезпечення державою громадянських і політичних прав, з якими взаємопов'язані права

профспілок; заборона будь-якої дискримінації свободи об'єднання у сфері праці (за виключенням збройних сил і поліції, відповідні права яких визначаються національним законодавством); заборона державного втручання, здатного обмежити право на свободу об'єднання чи перешкодити його законному здійсненню, та ін.

Юридичне забезпечення права на свободу об'єднання здійснюється нормативно-правовими актами трьох рівнів. Основоположну роль відіграють міжнародно-правові норми, які містяться у Міжнародному Білі про права людини, актах МОП. Другу групу складають норми, які містяться в регіональних угодах — Європейській конвенції про захист прав людини та основних свобод (ст. 11), Європейській соціальній хартії 1961 р., Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 р. (ст. 5), Хартії основних соціальних прав трудящих 1989 р. (ст. 11–14), Хартії основних прав ЄС 2000 р. До третьої групи належать акти національного законодавства, котрі встановлюють гарантії додержання та захисту права на свободу об'єднання.

У міжнародних актах про права людини свобода об'єднання визнається водночас як основоположний принцип і право у сфері праці. Про це свідчать Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці 1998 р., Європейська соціальна хартія (переглянута), яка об'єднує разом права та принципи, відносно яких держави мають взяті зобов'язання щодо їх здійснення. У міжнародних актах правам та принципам надається однакове соціальне та юридичне значення.

Міжнародними актами передбачено захист від будь-яких дискримінаційних дій, які були б направлені на звуження права на свободу об'єднання у сфері праці.

Питання відповідності національного законодавства міжнародним трудовим стандартам у сфері утвердження і забезпечення права на свободу об'єднання, а також право на свободу об'єднання як одне з основних трудових прав працівників і роботодавців досліджено у роботах таких вітчизняних вчених, як Г. І. Чанишева, М. М. Феськов.

Щодо юридичної природи права на свободу об'єднання вчені висловлюють різні думки. Так, М. М. Феськов вважає, що потрібно розмежовувати право на створення організації, яке є індивідуальним правом кожного суб'єкта (працівника і роботодавця), і право вже створеної організації здійснювати свою діяльність згідно із статутом, яке є колективним правом (Феськов М. М. Адаптація трудового законодавства до Європейської соціальної хартії (переглянутої): Дис... канд. юрид. наук. — О., 2002, С. 132). На думку Г. І. Чанишевої, право на свободу об'єднання є колективним трудовим правом тією мірою, що стосується права працівників і роботодавців створювати організації та вступати до них для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико — правовий аспект: Монографія. — О.: Юрид. л-ра, 2001, С. 226). З позицією вченої слід погодитися.

Принцип свободи об'єднання є міжгалузевим принципом, оскільки випливає із закріпленого ч. 1 ст. 36 Конституції України права громадян України на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів (Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141). Частиною 3 ст. 36 передбачено також право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Конституційний принцип свободи об'єднання передбачає широкий спектр можливостей для самоорганізації громадян з метою задоволення різноманітних потреб таких як: громадські організації, рухи, фонди, установи тощо. Якщо розглядати принцип свободи об'єднання як міжгалузевий принцип, то можна побачити, що він втілює основоположні засади і положення про суттєве у декількох галузях права, таких, як конституційне право, цивільне право, трудове право, адміністративне право та деякі інші галузі права.

У трудовому праві конституційний принцип свободи об'єднання доповнюється і конкретизується таким основним принципом даної галузі права як принцип свободи об'єднання працівників і роботодавців в організації для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Слід також зазначити, що принцип свободи об'єднання працівників і роботодавців в організації для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та обов'язків є водночас нормою-принципом, закріпленням Конституцією України, Кодексом законів України про працю, законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Принцип свободи об'єднання покладено у підґрунтя соціального діалогу у сфері праці, договірного регулювання трудових відносин. Професійні спілки, їх об'єднання та організації роботодавців, їх об'єднання представляють і захищають інтереси своїх членів на національному, галузевому і територіальному рівнях у колективних переговорах з укладення колективних угод, при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), проведенні консультацій, узгодженні та обговоренні проектів нормативно-правових актів, які стосуються соціально-економічних і трудових відносин, соціального захисту громадян тощо.

Отже, юридичну основу права на об'єднання створюють Конституція України (ст. 36), міжнародні акти ООН, МОП, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, закони України, підзаконні акти, прийняті на їх виконання.

Для того, щоб привести національне законодавство України у відповідність до міжнародних актів, які встановлюють свободу об'єднання як основоположний принцип і право у сфері праці, необхідним є внесення деяких змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів. У проєкті Трудового кодексу України (Книзі шостій) необхідно закріпити правовий статус професійних спілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів колективних трудових відносин.

ПУШКАРЕНКО С. О.

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

ВИКОРИСТАННЯ ІНОЗЕМНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ

Причинами міграції робочої сили є різні фактори. До причин не економічного характеру слід віднести: політичні, національні, релігійні, расові, сімейні. Щодо причин економічного характеру, то вони закладені в економічному рівні розвитку певних держав. Робоча сила переміщується із держав з низьким рівнем життя в держави з більш високим рівнем.

Імміграція — процес не однозначний, він має як позитивні моменти, так і негативні наслідки. Це залежить від конкретних історичних та соціально — економічних умов розвитку країни. В світі існують цілі держави, які сформулювалися виключно за рахунок іммігрантів — США, Канада, країни Латинської Америки. На певному етапі свого розвитку вони максимально стимулювали імміграцію, тому що наплив людей сприяв розвитку держави в усіх напрямках. Але нині ці держави підходять до цієї проблеми дуже обережно. З одного боку, вони заохочують в'їзд в країну певної категорії мігрантів, так званої інтелектуальної еліти: науковців, менеджерів, висококваліфікованих робітників, а також певної кількості некваліфікованої робочої сили, яка виконує непрестижну для корінного населення роботу. З іншого боку, в таких державах всіляко обмежується в'їзд в країну іммігрантів, які з погляду внутрішньої економічної ситуації вважаються небажаними.

Розвиток в таких країнах імміграції був обумовлений історією, тобто, ці держави і виникли за рахунок мігрантів і міграційні служби в цих країнах вже існували багато років тому. Тому на сучасному етапі ці міграційні служби працюють на високому рівні, а держави мають відповідну правову базу, яка чітко регулює міграційні процеси. Державна політика базується на тих засадах, щоб спочатку забезпечити своїх громадян всіма благами, а якщо такі ще залишаються, то вони приймають