

Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року [4] регулює відносини, що виникають у зв'язку з обов'язком держави виконати рішення Європейського суду з прав людини у справах проти України; з необхідністю усунення причин порушення Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і протоколів до неї; з впровадженням в українське судочинство та адміністративну практику європейських стандартів прав людини; зі створенням передумов для зменшення числа заяв до Європейського суду з прав людини проти України.

Рішення Суду є обов'язковими для виконання Україною відповідно до ст. 46 Конвенції. Однак з питань розгляду справ і виконання рішень Суду в соціальній сфері існує низка проблем. Йдеться про надмірну тривалість розгляду зазначеної категорії справ, проблеми з виконанням рішень, що знижує ефективність даного виду міжнародного захисту прав громадян у сфері соціального забезпечення.

Список використаної літератури:

1. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы. *Государство и право*. 1997. № 2. С. 20-21.
3. Шумило М.М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні: монографія. К. : Ніка-Центр, 2016. 680 с.
4. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.03.2006 № 3477-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 30. Ст. 260.

Ключові слова: соціальне забезпечення, захист прав громадян, міжнародний захист прав громадян.

Ключевые слова: социальное обеспечение, защита прав граждан, международная защита прав граждан.

Key words: social security, protection of citizens' rights, international protection of citizens' rights.

ПИЖОВА МАРИНА ОЛЕКСАНДРІВНА

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри загальноправових дисциплін
Інституту управління і права

ЩОДО ПИТАННЯ ВИДІВ ЮРИДИЧНИХ ТРУДОВИХ ГАРАНТІЙ

Будуючи соціальну правову державу, питання утвердження юридичних гарантій має наскрізною ниткою проходити через усю державну політику. Нажаль, ми маємо констатувати про постійне зниження

індексу розвитку людського потенціалу в нашій країні, тому питання забезпечення розвитку і здійснення юридичних трудових гарантій з кожним днем стає актуальнішим.

Гарантії у трудовому праві вивчали в своїх наукових працях такі правознавці, як Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, В. В. Лазор, А. М. Островерх, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. М. Скобелкін, В. М. Толкунова, К. П. Уржинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші учені у галузі трудового права. Проте, не дивлячись на такий значний інтерес науковців до питання гарантування трудових прав, все ж ця проблема не досліджувалась як цілісне явище. Для ґрунтового розуміння сутності природи юридичних трудових гарантій спробуємо дослідити класифікацію зазначених юридичних гарантій.

В. М. Андріїв виділяє такий вид нормативних гарантій як норми-принципи, зокрема ті, які забезпечують права та свободи людини і громадянина, насамперед щодо невідчужуваності, непорушності, невичерпності, рівності, необмеженості конституційних прав та свобод людини і громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу неприпустимості зворотної дії закону або нормативно-правового акта в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи [1, с. 15]. До таких можна віднести статтю 2¹ Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, де вказується, що у трудовому праві діють принципи рівності прав і можливостей, заборони прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних переконань, статті, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [2].

Іншим видом юридичних гарантій вчений виділяє організаційно-правові гарантії прав та свобод людини і громадянина, а саме діяльність державних органів та громадських організацій щодо забезпечення, реалізації, та охорони прав та свобод людини і громадянина [1, с. 15-16].

Ж. М. Пустовіт також виділяє організаційно-правові гарантії та нормативно-правові гарантії, при чому пріоритетними вважає нормативно-правові гарантії як систему норм із реалізації прав та свобод людини і громадянина, тобто норм, що передбачають юридичну відповідальність, юридичні обов'язки та процесуальні норми [3, с. 171-172].

Цікавою є позиція Я. А. Малихіної, яка стверджує, що в даний час загальноновизнаними є виділення в системі гарантій двох її груп: загальні (економічні, політичні, ідеологічні, соціальні, організаційні) і спеціальні (юридичні чи правові) [4, с. 135].

Проте, аналізуючи наукові позиції, ми зробили висновок, що найширшу класифікацію пропонує О. А. Ситницька [5], яка в основу покладає такі критерії:

а) юридична сила – конституційні (стаття 43 Конституції України: гарантія захисту від незаконного звільнення), міжнародні (конвенція Міжнародної організації праці № 132: гарантія надання працівнику оплачуваної відпустки) та галузеві (стаття 119, 123 КЗпП України: гарантія збереження за працівником середнього заробітку);

б) ступінь конкретизації – універсальні (стосуються всіх трудових прав) (стаття 2¹ КЗпП України) та спеціальні (спрямовані на забезпечення реалізації конкретного трудового права);

в) сфера дії – загальні (стосуються всіх без винятку працівників, незалежно від особливостей їхнього правового статусу) (стаття 2¹ КЗпП України) та додаткові (передбачені для окремих категорій працівників залежно від їх статі, віку, стану здоров'я тощо) (стаття 124 КЗпП України: гарантії для донорів);

г) форма вираження юридичних гарантій, тобто за характером написів, які містяться в правових нормах – гарантії-дозволи, що надають право працівнику власними діями реалізовувати та захищати надані йому повноваження (стаття 121 КЗпП України: гарантії при службових відрядженнях); гарантії-обов'язки, що визначають поведінку суб'єктів, від виконання яких залежить реалізація трудових прав працівників; гарантії-заборони (Конвенція МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці») та гарантії-обмеження дій, які негативно впливають на реалізацію трудових прав працівників, а також гарантії-санкції за діяння, що порушують трудові права найманих працівників чи перешкоджають їх реалізації.

Дійсно ми погоджуємося з вченою, що ця класифікація юридичних гарантій є найширшою і дозволяє краще й глибше прослідкувати та розкрити ці гарантії, виявити закономірні зв'язки між ними.

Таким чином, ми бачимо, що питання видів юридичних трудових гарантій і досі залишається не достатньо висвітленим у правовій науці, водночас, на основі зазначених наукових позицій, ми можемо зробити висновок, що складовими юридичних трудових гарантій є нормативно-правові акти (закони, підзаконні та інші локальні нормативні акти, які містять норми про права і свободи людини), організаційно-правова діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавці, самих працівників у боротьбі за належне здійснення основних трудових прав, а також спеціальні гарантуючі методи впливу на суспільні відносини (правотворчі, правореалізуючі та контрольно-наглядові процеси, спрямовані на забезпечення трудових прав людини).

Список використаної літератури:

1. Андріїв В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників / В. М. Андріїв // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 15–20 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11avmzpp.pdf>.

2. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР. – 1971.,– дод. до № 50. – Ст. 375.
3. Пустовіт Ж. М. Поняття, зміст та гарантії реалізації права на працю в Україні / Ж. М. Пустовіт // Вісник Академії адвокатури, 2012. № 3(25). С. 171.
4. Малихіна Я. А. Юридичних гарантії за трудовим законодавством України // Форум права. 2007. № 2. –С.133-138 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07mjatzu.pdf>.
5. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України. Автореф. дисертації на здобуття наукового ступеня канд. наук: спец. 12.00.05- трудове право; право соціального забезпечення / О. А. Ситницька Львів, 2009. 20 с.

Ключові слова: юридичні гарантії, класифікація, трудові права.

Ключевые слова: юридические гарантии, классификация, трудовые права.

Key words: legal guarantees, classification, labor rights.

ПОЖАРОВА ОКСАНА ВІКТОРІВНА

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Україна перебуває у процесі становлення насправді демократичної та вільної країни, саме тому дедалі більше зростає потреба у запровадженні у сфері трудових відносин гнучких та ефективних механізмів регулювання правових відносин між працівниками й роботодавцями, які мають змінити ринок праці в Україні та переосмислити застаріле радянське законодавство.

Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) був ухвалений ще за радянських часів в 10 грудня 1971 року, набув чинності 1 червня 1972 року. За останні роки було внесено чимало змін і доповнень, зокрема, з 1973 року Верховною Радою було прийнято понад 60 законів про внесення змін до КЗпП України, внаслідок цього із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП України, суттєво змінилися 235 статей кодексу. КЗпП України являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини [1].

До Верховної Ради України було внесено проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року, який був прийнятий у першому читанні 5 листопада 2015 року. 24 липня 2017 року надійшов текст законопроекту до другого читання (відповідно до прикінцевих і пере-