

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Віктор Шербина,

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ORCID: 0000-0002-5694-5121

<https://doi.org/10.37374/2020-37-08>

УДК 349.2

Концепція гідної праці в міжнародно- правових актах і законодавстві України: порівняльно-правові аспекти

Конституція України [1] не забороняє розробку, обґрунтування та реалізацію в суспільні відносини різних політичних, економічних, соціальних ідей і теорій, які можуть принести благо суспільству, які об'єднують його, консолідують та зміцнюють. Ідеологія – це система консолідуючих ідей та поглядів, які оформлені у певну цілісну теоретичну концепцію, що виражає ідейно-ціннісні основи суспільного устрою, інтереси та цілі її носіїв, передбачає програми соціальної діяльності, реалізується у суспільне життя та претендує на реальне керівництво до дії [12, с. 109]. В Україні потрібно вибудувати суто свою власну ідеологічну систему із загальнозначущим стрижнем – ідеологією державотворення, як глибоко обґрунтованої програми суспільного розвитку з чітко вираженою соціальною спрямованістю.

Проте в Україні нині склалася політична ситуація, коли подібне бачення побудови суспільних відно-

син відкидається владним істеблішментом на тій основі, що це начебто «відголоски» комуністичного режиму, а держава немає ніяких соціальних зобов'язань перед суспільством. Тепер українська влада прямує від лібертаріанства до «українського центрризму» [26], незважаючи ні на міжнародні зобов'язання України, ні на Конституцію.

Серед вітчизняних та зарубіжних учених, що займалися дослідженням соціальної політики в Україні та країнах ЄС, її законодавчого регулювання, варто виокремити: О. О. Шутаєву, В. В. Побірченко, Ю. О. Чалюк, Г. О. Спіцину, О. В. Тищенко, Дж. С. Мошера, Д. М. Трубека, П. Пірсона, Дж. Квіста та ін.

Теоретична основа дослідження – наукові й навчальні праці видатних радянських, українських і російських учених, як-от: Л. С. Таль, М. В. Баглай, І. С. Войтинський, Л. Я. Гінцбург, В. М. Догадов, Б. Н. Жарков, С. А. Іванов, І. Я. Кисельов, А. Є. Па-

шерстник, В. У. Єсенін та ін. Серед сучасних дослідників міжнародного та порівняльного трудового права необхідно відзначити В. М. Андрієва, Н. Т. Вишневу, А. С. Довгерта, Н. Л. Лютова, К. Х. Рекоша, А. А. Сіліна, Г. Г. Шютте та ін. Значний вплив на формування критичного порівняльно-правового підходу автора справи роботи Г. Вольмані, В. Каскеля, Г. Кельзена (Німеччина), Ф. Коллена, Р. Докуа, П. Г. Гутьєра (Франція) та інших учених.

10 червня 2008 р. Міжнародна організація праці прийняла Декларацію про соціальну справедливість задля справедливої глобалізації [2], в якій зазначається, що в рамках концепції гідної праці всі держави зобов'язані здійснювати заходи з досягнення чотирьох важливих завдань в таких сферах як трудові права, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог. Отже гідна праця, її гарантування в державі, – це основа сучасного розуміння соціальної справедливості в демократичному суспільстві. Європейський Союз підтвердив таке бачення соціально-економічного розвитку держав спільноти у Директиві № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі [11].

Положення ст. 420 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [23] можна розглядати як Соціальну декларацію України на шляху до Європейського Союзу. У ній, зокрема, зазначається, що співробітництво у сферах, визначених у статті 419 цієї Угоди, передбачає досягнення таких цілей як збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнуч-

кість та захищеність; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці та ін. А відповідно до ст. 424 Угоди. Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку ХІ до цієї Угоди.

За ст. 1 Конституції України, Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава. Згідно зі ст. 3 Основного Закону, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. А ч. 4 ст. 13 Конституції України декларує соціальну спрямованість економіки нашої країни.

Таким чином, у зазначених вище правових актах містяться основні напрямки соціальної політики сучасної європейської держави та критерії оцінки усіх законодавчих новацій і доленосних управлінських рішень, що приймаються державними органами чи окремими посадовими особами. Спробуємо перевірити відповідність останніх законодавчих новацій окресленим підходам і критеріям.

Метою цієї статті є виявлення відповідності новацій у трудовому і соціальному законодавстві України її міжнародним зобов'язанням та Основному Закону держави, з'ясування проблем і недоліків нормотворчої роботи державних органів у цьому напрямку.

Перший напрямок здійснення державою заходів із забезпечення гідної праці в Україні – це встановлення і утвердження трудових прав громадян. Для оцінки новацій у трудовому законодавстві України про-



аналізуємо, окремі, найважливіші положення Проекту Закону України «Про працю» з реєстраційним № 2708 [13], поданого Кабінетом Міністрів України.

Перш за все, у ст. 1 Проекту зміст мети Закону України «Про працю» звужено, зокрема, через акцентування уваги тільки на суб'єктах трудових відносин.

Як зазначається у цій статті, метою цього Закону є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. Ніяк не піддаючи сумніву значення суб'єктів трудових відносин, а також інших положень, закріплених у цій статті, є декілька важливих констант, які необхідно враховувати при правильному визначенні змісту норм цього Закону:

1) необхідно категорично відкинути розуміння праці як товару чи купівлі-продажу робочої сили з ряду причин:

По-перше, ні в одному з визначень понять «праці» або близьких йому термінів немає й згадки про її «товарний» характер. Наприклад, «Тлумачний словник української мови» подає декілька тлумачень терміна «товар»: «1. Продукт праці, призначений для обміну, що має споживну й обмінну вартість. 2. Все, що є предметом торгівлі, купівлі-продажу» [14, с. 476].

По-друге, відповідно до ст. 655 Цивільного кодексу України [15], за договором купівлі-продажу одна сторона (продавець) передає або зобов'язується передати майно (товар) у власність другій стороні (покупцеві), а покупець приймає або зобов'язується прийняти майно (товар) і сплатити за нього певну грошову суму. Стаття 656 Цивільного кодексу України визначає предмет цього договору. Ним можуть бути: товар, майнові права, право вимоги. Крім того, відповідно до договору купівлі-

продажу товар передається у власність покупцеві. Ні праця, ні робоча сила не можуть бути передані у власність іншій особі, бо вони є невід'ємними від людини.

По-третє, Л. С. Таль ще в кінці XIX-го на початку XX-го ст. красномовно показав юридичні властивості робочої сили: «Робоча сила не річ, а невід'ємна та невідчужувана частина людської особистості. Праця – вияв м'язової і духовної енергії людини, – може бути предметом зобов'язання, але відчужувати працю юридично неможливо, бо ніхто інший, окрім самого працівника, розпоряджатися його робочою силою не може. Між робочою силою та особою, яка нею володіє, існує нерозривний зв'язок й абсолютно відмінні відносини, ніж між майном і його власником» [16, с. 123].

По-четверте, ідея про працю як товар принципово не вписується і в державно-суспільну ідеологію, де людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю» [17, с. 113], що закріплено у ст. 3 Конституції України.

2) з огляду на ці конституційні положення, мета будь-якого нормативно-правового акту – це забезпечення всебічного розвитку людини, розкриття її здібностей, соціалізація та індивідуалізація особи в суспільстві;

3) відповідно до ч. 1 ст. 43 Конституції України. кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею. якв він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Отже праця – це один із засобів, за допомогою якого буде реалізована її можливість заробляти собі на життя та гідно існувати серед людей;

4) у процесі праці (як одного з видів діяльності людини), особа, яка своєю працею заробляє на життя у роботодавця, включається у певні суспільні зв'язки: економічні, організаційно-управлінські, соціальні та психологічні та ін.

Таким, чином, урахування цих аксіом дозволяє правильно визначити мету й завдання зазначеного нормативно-правового акту та основні напрями його впливу на відносини, які він регулює. Пропонується зміст ст. 1 Проекту викласти у такій редакції:

«Цей Закон визначає основні правові засади і гарантії здійснення громадянами України конституційного права на працю, встановлює норми, що регулюють відносини, які є предметом цього Закону, а також передбачає правові примусові засоби, які забезпечують реалізацію прав і обов'язків суб'єктів цього Закону».

Суспільним відносинам, що регулюються цим Законом та іншими актами законодавства, прийнятими відповідно до нього, присвячені ч. 1 і 2 ст. 2 Проекту. На думку розробників:

1. Цей Закон регулює трудові відносини, які виникають після укладення трудового договору в установленому цим Законом порядку.

2. Цей Закон також регулює суспільні відносини, що пов'язані з трудовими відносинами (відносини до укладення трудового договору та після його припинення, відносини, що виникають під час вирішення індивідуальних трудових спорів, відносини, пов'язані із здійсненням контролю за дотриманням трудового законодавства).

Предмет регулювання цього закону викладено подібно до тої позиції, яку свого часу висловив О. І. Процевський: «Єдиним критерієм окреслення відносин, які покликаний регулювати новий Кодекс, має бути праця у широкому розумінні, захист права на неї, тобто відносини, що виникають перед трудовими – зайнятість населення, працевлаштування; трудові відносини, які виникають у процесі трудової діяльності, а також відносини, що приходять на зміну трудовим (соціальне страхування і захист)» [19, с. 81].

На наш погляд, проблема вірного визначення предмету регулювання

цього закону виникає вже із самої його назви – Закон «Про працю».

Термін «праця» за «Тлумачним словником української мови» – це: «1. Свідома діяльність людини, спрямована на створення матеріальних або культурних цінностей. Синонім труд. 2. Певний вид оплачуваної трудової діяльності; робота, служба за наймом як засіб існування» [14, с. 357].

Право на працю за ч. 1 ст. 43 Конституції України розглядається як право що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується. Тобто це конституційне право, окрім «заробляння на життя» включає ще якісь можливості для громадянина.

Непересічне значення для вірного визначення предмету регулювання Закону України «Про працю» мають положення Рекомендації МОП № 198 про трудові правовідносини 2006 р. [20], особливо, розд. II «Визначення існування індивідуальних трудових правовідносин». У п. 9 наведеної Рекомендації говориться: «Для цілей національної політики захисту працівників в умовах трудових правовідносин існування таких правовідносин повинне в першу чергу визначатися на основі фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові, незважаючи на те, в який спосіб ці трудові правовідносини характеризуються в будь-якій іншій угоді про протилежне, що носить договірний або інший характер, яка могла бути укладена між сторонами».

Пункт 13 вказаної Рекомендації передбачає конкретні ознаки існування трудових правовідносин. До таких ознак могли б відноситися наступні елементи:

а) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; виконується



особисто працівником; виконується відповідно до певного графіку або на робочому місці, що вказується чи узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу;

б) періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

З огляду на зазначене вище, ст. 2 Проекту Закону України «Про працю» має бути викладена у такій редакції:

«1. Цей Закон регулює відносини з реалізації здібності людини до праці у різних організаційних формах (залежна праця за наймом, незалежна професійна діяльність, фрілансерство (надання послуг на замовлення), трудова діяльність працюючих власників тощо, якщо ці види діяльності хоча б частково відповідають критеріям трудових правовідносин, встановлених Міжнародною організацією праці.

2. Цей Закон також регулює суспільні відносини з охорони праці працівників, застосування заходів правового примусу, захисту трудових прав та інтересів працівника і роботодавця.»

Крім того вважаємо, що назва законопроекту не дозволяє включити до предмету регулювання цього закону «суспільні відносини, що пов'язані з трудовими відносинами (відносини до укладення трудового договору...), зокрема, відносини зайнятості населення та працевлашту-

вання через державні органи або приватні агентства зайнятості. Хоча порядок ведення переговорів, отримання від працівника інформації, укладення трудового договору, його оформлення – це предмет цього закону.

Необхідно звернути увагу й на положення Проекту щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. На наш погляд, положення ч. 1 ст. 35 Проекту не відповідають положенням ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. [21]. Частина 1 ст. 35 сформульована як абсолютне право роботодавця на розірвання трудового договору: «Роботодавець має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником». Тоді як за положеннями ст. 4 Конвенції, трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Тобто, по-перше, повинні бути передбачені законні підстави (правові), а не тільки бажання роботодавця, і, по-друге, ці законні підстави повинні бути пов'язані з певними юридичними фактами, на які вказує Конвенція. Більше того, ці вимоги передбачає й ч. 6 ст. 43 Конституції України, в якій громадянам України гарантується захист від незаконного звільнення.

На наш погляд, підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця мають міститися у законі [18]. Законність звільнення якраз і ґрунтується на більш-менш чітких підставах, які передбачає закон. Підстави, передбачені Конвенцією № 158, можна деталізувати наступним чином і викласти у такій редакції:

«Стаття... Підстави для припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця

1. Трудові правовідносини з працівником з ініціативи роботодавця

можуть бути припинені з підстав, пов'язаних із його здібностями, поведінкою або з причин, пов'язаних із обставинами економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру, які не залежать від волі, здібностей або поведінки працівника.

2. Підставами звільнення, пов'язаними із здібностями працівника є:

1) виявлена повна чи не достатня професійна спроможність працівника виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, через рівень кваліфікації чи стан здоров'я;

2) виявлена нездатність працівника адаптуватися до нових виробничих умов визначених роботодавцем, опанувати новітню техніку, технології, нові знання, вимоги до роботи тощо;

3) інші причини, пов'язані з компетентністю працівника, що виявлені після завершення строку випробування, які перешкоджають подальшому збереженню трудових правовідносин.

3. Підставами звільнення, пов'язаними із поведінкою працівника є:

1) грубі порушення дисципліни на роботі, у тому числі, прогули, нехтування усними чи письмовими вказівками й розпорядженнями роботодавця, поява на роботі в нетверезому стані, вживання спиртних напоїв, наркотичних, токсичних і подібних речовин, розкрадання майна роботодавця, крадіжки, шахрайство, азартні ігри тощо;

2) систематичне неробство, у тому числі, не виконання без поважних причин своїх трудових обов'язків, непродуктивне використання робочого часу тощо;

3) використання майна роботодавця для потреб не пов'язаних з виконанням трудових обов'язків або у власних цілях;

4) аморальна поведінка, нехтування правилами поведінки, визначеними локальними актами роботодавця;

5) втрата довіри до працівника з боку роботодавця за діяння, що при-

звели чи могли призвести до заподіяння роботодавцеві майнової шкоди, втрат репутаційного чи іншого характеру;

6) протиправне посягання на охоронювану законом інформацію, що знаходиться у роботодавця;

7) інші причини, пов'язані зі поведінкою працівника, які перешкоджають подальшому збереженню трудових правовідносин.»

Стаття 41 Проекту містить норму, яку можна розцінювати як узаконення свавілля роботодавця. Так, зокрема, згідно з абз. 1 ч. 1 цієї статті, працівники не можуть бути звільненими з ініціативи роботодавця з підстав або мотивів дискримінації або помсти. Однак, за ч. 2 цієї статті, «обставини, передбачені частиною першою цієї статті не є перешкодою для припинення трудових відносин, у випадку наявності у роботодавця для цього законних підстав». Тобто наявність «законних підстав», які передбачає ч. 1 ст. 35 Проекту – бажання роботодавця, або інші статті Проекту, що регламентують звільнення з ініціативи роботодавця, дозволяють дискримінаційні звільнення.

Стаття 16 Проекту розкриває зміст трудового договору і відповідно до п. 10 ч. 2 цієї статті, обов'язковими умовами трудового договору, без яких трудовий договір не вважається укладеним, є відповідальність сторін трудового договору.

Але про які ж види відповідальності сторін говорить у Проекті?

Глава VII передбачає матеріальну відповідальність працівника. Правда, не зрозуміло чому вже в ч. 1 ст. 80 Проекту говорить про відшкодування «майнової шкоди», заподіяної працівником. І це незважаючи на те, що трудове законодавство останні 48 років оперує категорією «пряма дійсна шкода». Категорія ж «майнова шкода» – це категорія цивільного законодавства. У ч. 7 цієї статті зазначається, що на умовах визначених колективним договором може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність та умови її застосу-



вання. Частиною 1 ст. 82 Проекту передбачено, що трудовим договором, укладеним з працівником, який має повну цивільну дієздатність, можуть бути передбачені умови щодо повної матеріальної відповідальності при виконанні визначених трудовим договором робіт, які безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, використанням або застосуванням переданих працівникові цінностей.

Подібні норми суперечать п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України, бо виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. У п. 2 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду № 7-рп/2001 від 30.05.2001 р. [27] зазначається: «Наголошуючи на важливості гарантій захисту прав і свобод людини і громадянина, Конституція України встановила, що склад правопорушення як підстава притягнення особи до юридичної відповідальності та заходи державно-примусового впливу за його вчинення визначаються виключно законом, а не будь-яким іншим нормативно-правовим актом, що юридична відповідальність особи має індивідуальний характер, що ніхто не може відповідати за діяння, які на час їх вчинення не визнавалися законом як правопорушення, та бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення (ст. 58, 61, п. 1, 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України).

Системний аналіз викладених конституційних положень дає підстави дійти висновку, що за своїм змістом п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України спрямований не на встановлення переліку видів юридичної відповідальності. Ним визначено, що виключно законами України мають врегульовуватись засади цивільно-правової відповідальності (загальні підстави, умови, форми відповідальності тощо), підстави кримінальної,

адміністративної та дисциплінарної відповідальності – діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями (основні ознаки правопорушень, що утворюють їх склад), та відповідальність за них. У такий спосіб Конституція України заборонила врегульовувати зазначені питання підзаконними нормативно-правовими актами та встановила, що лише Верховна Рада України у відповідному законі має право визначати, яке правопорушення визнається, зокрема, адміністративним правопорушенням чи злочинном, та міру відповідальності за нього».

Крім того, Проект не містить жодної згадки про правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах, установах, організаціях та дисциплінарну відповідальність працівників. Відсутній також хоча б якийсь натяк на матеріальну відповідальність роботодавця як сторони трудового договору.

Уявляється, що це зроблено свідомо, оскільки в такому разі:

1) положення про дисциплінарну відповідальність працівників будуть закріплюватися в різноманітних локальних нормативних актах. Хоча як зрозуміло із зазначеного вище Рішення Конституційного Суду така практика не конституційна;

2) за представленим Проектом – роботодавець не суб'єкт матеріальної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність працівників і матеріальна відповідальність роботодавця – це самостійні види юридичної відповідальності у трудовому праві [28], і вони мали бути закріплені у цьому законі. Юридичною основою всіх різновидів відповідальності є санкції правових норм, а юридичним фактом, що обумовлює її виникнення у кожному окремому випадку – правопорушення [29, с. 91]. Нормативні конструкції юридичної відповідальності – це нормативна будова юридичної відповідальності. На наш погляд, нормативна конструкція юридичної відпо-

відальності поєднує санкцію (як доволі самостійне явище) з порядком її реалізації. Особливості змісту санкції обумовлюють порядок її реалізації. Але й порядок реалізації санкції значною мірою залежить від особливостей тієї чи іншої галузі права, зокрема, трудового.

Дуже суперечливу норму містить п. 4 Гл. X Проекту, яка передбачає, що з дня набрання чинності цим Законом акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не діють на території України.

Свідомо чи не свідомо, але в результаті прийняття цієї норми можуть бути денонсовані конвенції Міжнародної організації праці, ратифіковані Українською Радянською Соціалістичною Республікою.

Нині конвенції Міжнародної організації праці розглядаються як частина національного законодавства з пріоритетним застосуванням положень міжнародно-правових актів. Правовою основою для такого твердження є положення наступних нормативних актів:

1) відповідно до ст. 3 Закону України «Про правонаступництво України» [22] закони Української РСР та інші акти, ухвалені Верховною Радою Української РСР, діють на території України, оскільки вони не суперечать законам України, ухваленим після проголошення незалежності України. А згідно зі ст. 6 цього Закону, Україна підтверджує свої зобов'язання за міжнародними договорами, укладеними Українською РСР до проголошення незалежності України.

2) за ч. 1 ст. 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

3) Стаття 8-1 Кодексу законів про працю України [24], в якій говориться про співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України, передбачає правило,

що, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Другий напрямок здійснення державою заходів із забезпечення гідної праці в Україні – зайнятість населення, і що особливо важливо для нашої держави, – це регулювання трудової міграції. Для України трудова міграція – це непересічна проблема, бо тільки у Республіці Польщі працюють за різними підрахунками біля 1 млн. громадян України [25].

Пункт 23 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [3] визначає трудову міграцію як переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи. Стаття 10 зазначеного Закону навіть передбачила право особи на трудову діяльність за кордоном. Громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування. Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Відповідно до п. 8 ч. 2 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» метою державної політики у сфері зайнятості населення є посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів. Тому цілком зрозумілим кроком у напрямку державного регулювання трудової міграції стало прийняття Закону



України «Про зовнішню трудову міграцію» [4], який визначає правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном (трудових мігрантів) і членів їхніх сімей. Стаття 6 названого Закону визначає органи виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у сфері зовнішньої трудової міграції. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у сфері зовнішньої трудової міграції, є центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення та трудової міграції. Очевидно, що державна політика у сфері зовнішньої трудової міграції є лише частиною державної політики у сфері зайнятості населення.

Стаття 17 Закону України «Про зайнятість населення» визначає органи, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері зайнятості та трудової міграції, яким нині є Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. У ч. 1 ст. 21 зазначеного Закону вказується, що діяльність центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, спрямовується і координується Міністром – керівником центрального органу виконавчої влади у сфері зайнятості та трудової міграції. Єдиним органом з такими функціями і такою підпорядкованістю є Державна служба зайнятості.

Саме тут і виникає низка питань щодо шляхів реалізації цього виду державної політики, визначення компетенції державних органів та їх від-

повідальності за результати діяльності.

Однак, перед тим як розкрити означені вище питання, наведемо декілька прикладів проблемних норм, які стосуються цієї сфери. Так, ст. 8 Закону України «Про зовнішню трудову міграцію», у ч. 2 і 3 передбачає норми, які не покладають на зовнішнього трудового мігранта ніяких соціальних зобов'язань в Україні. Трудові мігранти і члени їхніх сімей можуть добровільно брати участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування згідно із законами України. Пенсійне забезпечення трудових мігрантів здійснюється відповідно до законів, якими встановлюються умови пенсійного забезпечення, та міжнародних договорів у сфері пенсійного забезпечення, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Проте, коли йдеться про реінтеграцію в суспільство трудових мігрантів, то ст. 14 Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» передбачає, що держава сприяє реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їхніх сімей шляхом здійснення комплексу соціальних, правових, економічних та інших заходів, передбачених законодавством. А відповідно до ч. 2 цієї статті, відповідальним за реінтеграцію трудових мігрантів є центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення та трудової міграції, тобто зараз це Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України і Державна служба зайнятості.

Вкрай важливими є й положення ч. 4 ст. 14 Закону України «Про зовнішню трудову міграцію». Для надання трудовим мігрантам можливості ознайомитися до їх повернення з держави перебування з умовами повернення на запит заінтересованої особи надається інформація про можливість та умови працевлаштування в Україні та допомогу, що надається для економічної реінтеграції. Тобто

зовнішній трудовий мігрант може очікувати на вказані заходи саме від Державної служби зайнятості. Згідно з ч. 3 ст. 14 Закону України «Про зовнішню трудову міграцію», центральні та місцеві органи виконавчої влади у межах своїх повноважень сприяють реінтеграції трудових мігрантів, які виявили намір повернутися або повернулися в Україну.

Однак необхідно нагадати й про те, що відповідно до ч. 1 ст. 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [6], першочерговими джерелами формування коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття є страхові внески страхувальників. За п. 10 ч. 1 ст. 1 Закону України від 8 липня 2010 р. «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [7], страхувальники – це роботодавці та інші особи, які відповідно до цього Закону зобов'язані сплачувати єдиний внесок. Сплачувати його в Україні. Згідно з ч. 2 ст. 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» кошти бюджету Фонду використовуються на виплату забезпечення та надання соціальних послуг, передбачених ст. 7 цього Закону, фінансування заходів, передбачених ст. 7-1 цього Закону, здійснення заходів відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», інші потреби, передбачені цим Законом.

Цілком природним є питання: чому страхувальники мають фінансувати заходи, що стосуються осіб, які не є учасниками загальнообов'язкового державного соціального страхування? Чому воно для одних воно обов'язкове, а для інших – добровільне? Уявляється, що заходи з трудової реінтеграції зовнішніх трудових мігрантів мають фінансуватися через відповідні державні програми повернення цієї категорії громадян України.

На наш погляд, відбулося розбалансування правових основ формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення і соціального захисту від безробіття, трудової міграції, зокрема, й щодо зовнішньої трудової міграції. Тому, перш за все, необхідно чітко з'ясувати місце і роль кожного суб'єкта формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

1. Верховна Рада України в законі визначає основні засади внутрішньої політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття (п. 5 ст. 85 Конституції України), затверджує загальнодержавну програму соціального розвитку України, включно з питаннями зайнятості населення та соціального захисту від безробіття (п. 6 ст. 85 Конституції). Виключно законами України визначаються основи соціального захисту, засади регулювання праці і зайнятості (п. 6 ст. 92 Конституції), організація і діяльність органів виконавчої влади (п. 12 ст. 92 Конституції).

2. Кабінет Міністрів України:

1) забезпечує здійснення внутрішньої політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття, виконання Конституції і законів України у цій частині (п. 1 ст. 116 Конституції);

2) розробляє і здійснює загальнодержавну програму соціального розвитку України, включно з питаннями зайнятості населення та соціального захисту від безробіття (п. 3, 4 ст. 116 Конституції).

Відповідно до абз. 1 ч. 1 ст. 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» [8], Кабінет Міністрів України забезпечує проведення державної економічної політики, здійснює прогнозування та державне регулювання національної економіки; забезпечує розроблення і виконання загальнодержавних програм економічного та соціального розвитку. А згідно з абз. 22 цей державний орган забезпечує здійснення державної по-



літики у сферах трудових відносин, зайнятості населення, трудової міграції, оплати та охорони праці, розроблення та виконання відповідних державних програм, вирішує питання професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів, регулює міграційні процеси, забезпечує виконання положень Генеральної уголи у межах взятих на себе зобов'язань.

3) визначає міністерство, відповідальне за здійснення державної політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття (п. 9 ст. 116 Конституції);

4) спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади, які беруть участь у здійсненні державної політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття (п. 9 ст. 116 Конституції, ч. 1 ст. 21 Закону України «Про Кабінет Міністрів України»).

3. Міністерство, відповідальне за здійснення державної політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття, координує і контролює діяльність Державної служби зайнятості. Ці повноваження міністерства ґрунтуються на положеннях п. 3 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» [9], який передбачає серед завдань міністерства інформування та надання роз'яснень щодо здійснення державної політики у певній сфері. «Здійснення державної політики» – це термін, який не суперечить положенням Конституції. Безпосереднє здійснення державної політики у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття – це функція Державної служби зайнятості. Положення ст. 6, 7 та 8 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» не передбачають прямого підпорядкування такого органу як Державна служба зайнятості міністерству, відповідальному за здійснення державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

4. Державна служба зайнятості безпосередньо чи у співробітництві з іншими заінтересованими громадськими та приватними установами, реалізує заходи у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття, виконує загальнодержавну програму соціального розвитку України у цій частині (ч. 2 ст. 1 Конвенції МОП № 88 про організацію служби зайнятості 1948 р. [10]). Державна служба зайнятості є національною системою державних установ, що забезпечують найкращу можливу організацію ринку зайнятості (ч. 2 ст. 1 Конвенції МОП № 88 про організацію служби зайнятості 1948 р., ч. 2 ст. 43 Конституції). Фінансове забезпечення діяльності Державної служби зайнятості, реалізації загальнодержавної програми соціального розвитку України з питань зайнятості населення та соціального захисту від безробіття, інших необхідних заходів організації ринку зайнятості, соціального захисту безробітних, покладається на Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (ч. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 88 про організацію служби зайнятості 1948 р., ч. 2 ст. 43, ч. 1 і 2 ст. 46 Конституції).

5. Місцеві державні адміністрації на відповідній території забезпечують виконання Конституції та законів України, актів Кабінету Міністрів України, інших органів державної виконавчої влади, загальнодержавних і регіональних програм соціально-економічного розвитку включно з питаннями забезпечення зайнятості населення, соціального захисту від безробіття (п. 1 і 3 ст. 119 Конституції).

Третій напрямок здійснення державою заходів із забезпечення гідної праці в Україні – це соціальний захист громадян, і зокрема, працівників. Це вкрай актуальна серйозна тема, яка потребує окремого глибокого і розгорнутого дослідження.

Четвертий напрямок здійснення державою заходів із забезпечення

гідної праці в Україні – це соціальний діалог.

Відповідно преамбули Закону України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» [39], цим Законом визначаються засади внутрішньої політики України, у тому числі, й у соціальній сфері. Згідно з абз. 9 ч. 2 ст. 2 цього Закону внутрішня політика ґрунтується на принципах соціального партнерства та громадянської солідарності. Вони є логічним продовженням принципів, визначених у ст. 11 та ч. 1 ст. 15 Конституції України. Відповідно до ст. 11 Конституції держава сприяє консолідації та розвитку української нації. Консолідація – це об'єднання, згуртування навколо чого-небудь. Не можна досягти консолідації суспільства без стабільності у взаєминах між тими, хто працює та заробляє собі на життя, і тими, хто надає їм таку можливість. Партнер – це той, до кого ставляться нарівні, а не зверхньо. Соціально-економічне партнерство передбачає, що кожен із його учасників розглядається як повноцінний і самодостатній суб'єкт соціальних зв'язків. Такий підхід до взаємин основних суб'єктів соціально-економічних відносин чітко реалізує у трудовому законодавстві конституційне положення про те, що Україна – соціальна держава [40, с. 35].

Останні новації у трудовому і соціальному законодавстві України викликають занепокоєння щодо своєрідного розуміння українською владою таких категорій як «демократія», «соціальний діалог» і «соціальне партнерство». Підпунктом 2 п. 2 Проекту Закону за № 2275 від 16.10.2019 р. «Про внесення змін до деяких законів України щодо стабілізації функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування» [30] пропонується абз. 1 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [31] викласти в такій редакції: «1. До складу правління Фонду входять десять представників держави та по чотири представники від застрахованих осіб і від

роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах.»

Головне науково-експертне управління Верховної Ради України, розглянувши поданий законопроект зазначило про таке [32]. Цим законопроектом замінюється принцип паритетності представників усіх суб'єктів загальнообов'язкового державного соціального страхування в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на принцип їх участі у такому управлінні (зміни до ст. 5 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [33], статей 5, 7, 17 вказаного вище Закону). Після запровадження в Україні системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, яка базується на вимогах Європейського кодексу соціального забезпечення [34] та рекомендації Міжнародної організації праці № 67 щодо забезпечення доходу 1944 р. [35], у Фонді соціального страхування на тристоронній основі були утворені правління, наглядова рада та інші органи. Така модель управління Фондом надає можливість сторонам соціального партнерства приймати виважені рішення та вирішувати спільні завдання з урахуванням інтересів кожної сторони (держави, роботодавців та застрахованих осіб). Соціальне партнерство важливо розглядати як головну умову розвитку різних сфер суспільного життя, в тому числі у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, для подальшої інтеграції України до Європейського Союзу, що закріплено, зокрема, в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ст. 421 Розд. 21). Реалізація запропонованих вище нововведень знівелює сутність соціального партнерства, унеможливить здійснення повноцінного соціального діалогу у сфері загальнообов'язкового державного



соціального страхування, оскільки фактично відсторонить представників застрахованих осіб і роботодавців від реальної участі в управлінні та подальшому реформуванні та удосконаленні системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні.

Не менш суперечливими виглядають положення Проекту Закону за № 2681 від 27.12.2019 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)» [36]. Цим законопроектом пропонується внести зміни до п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [37], виклавши його в такій редакції:

«первинна організація профспілки – добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно. До складу первинної профспілкової організації входить не менше 10 членів профспілки. На одному підприємстві, в установі, організації може бути утворено не більше 2 первинних профспілкових організацій».

На наш погляд, норма щодо обмеження кількості первинних профспілкових організацій, які можуть бути утворені на одному підприємстві, установі, організації, суперечить Конвенції Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціацій та захист права на організацію 1948 р. [38], яка визначає основоположні засади свободи асоціації. Відповідно до ст. 2 Конвенції, працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці, мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх. Стаття ж 10 Конвенції, фактично проголошує плюралізм і свободу на об'єднання в організації, ме-

тою яких є забезпечення та захист інтересів працівників. Пропозицію про обмеження кількості первинних профспілкових організацій на одному підприємстві можна розцінювати як порушення положень ч. 3 ст. 36 Конституції України щодо гарантій діяльності профспілок. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права.

Підсумовуючи викладене вище, можна дійти наступних висновків:

1. Єдино можливою ідеологією для України повинна стати ідеологія гуманізму та соціальної справедливості, яка повинна бути основою соціальної політики держави, де людина, її матеріальне благополуччя, розвиток духовного потенціалу, творчих здібностей і фізичної досконалості – суть змісту і спрямованості діяльності держави.

2. Декларація Міжнародної організації праці про соціальну справедливість задля справедливої глобалізації, Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі, Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони та Конституція України – це основні політико-правові акти, які визначають основні напрямки соціальної політики сучасної європейської держави Україна та критерії оцінки усіх законодавчих новацій і доленосних управлінських рішень, що приймаються державними органами чи окремими посадовими особами.

3. Окремі положення проектів законів України за № 2708 «Про працю», за № 2275 «Про внесення змін до деяких законів України щодо стабілізації функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування», за № 2681 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окре-

мих питань діяльності професійних спілок)» суперечать як міжнародним зобов'язанням України, так і положенням Конституції України. В одних випадках відбувається значна лібералізація трудового законодавства, зокрема, закріплення необмеженого права роботодавця на розірвання трудового договору, а в інших – кардинальний наступ на основні принципи взаємодії соціальних партнерів, а також на право свободи асоціацій та захист права на організацію. Уявляється, що подібні новації не

відповідають критеріям демократичної, правової та соціальної держави.

4. Потребує кардинального оновлення Закон України «Про зайнятість населення», особливо в частині, яка стосується визначення місця, ролі, завдань, функцій та джерел фінансування загальнодержавної системи органів зайнятості населення, визначення ролі і місця кожного державного органу в управлінні внутрішньою та зовнішньою трудовою міграцією.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. К.: Україна, 1996. 54 с.
2. Див.: Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации». Принята 10 июня 2008 г. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_100193.pdf
3. Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення». Офіційний вісник України від 27.08.2012 2012 р., № 63, стор. 17, стаття 2565, код акта 63058/2012.
4. Закон України від 5 листопада 2015 р. № 761-VIII «Про зовнішню трудову міграцію». Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 49-50, ст.463.
5. Проект Закону України за № 2168 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції» URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66932
6. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 22, ст. 171 із наступними змінами.
7. Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Офіційний вісник України від 20.08.2010 – 2010 р., № 61, стор. 13, стаття 2108, код акта 52354/2010.
8. Закон України від 27 лютого 2014 р. № 794-VII «Про Кабінет Міністрів України». Офіційний вісник України від 14.03.2014 2014 р., № 20, стор. 23, стаття 619, код акта 71668/2014.
9. Закон від 17 березня 2011 р. № 3166-VI «Про центральні органи виконавчої влади». Офіційний вісник України від 18.04.2011 2011 р., № 27, стор. 20, стаття 1123, код акта 55751/2011.
10. Конвенції МОП № 88 про організацію служби зайнятості 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_224/print
11. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>
12. Щербина В. І., Іншин М. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Х.: Діса плюс, 2016. 328 с.
13. Проект Закону України «Про працю» за № 2708 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833
14. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови. Харків : Фоліо, 2002.



15. *Цивільний кодекс України*. Затверджений Законом України від 16 січня 2003 р. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40-44. Ст. 356.
16. *Таль Л. С.* Очерки промышленного рабочего права. М. : Моск. научн. изд-во, 1918. Изд. 2-е, доп.
17. *Процевський О. І.* Методологічні засади трудового права: монографія Х. : ХНАДУ, 2014.
18. *Щербина В. І.* Функції трудового права: Монографія. Дніпропетровськ: Акад. митн. служби України, 2007. 425 с.
19. *Процевський О. І.* Про предмет трудового права України. Право України. 2001. № 12.
20. *Рекомендація* про трудові правовідносини № 198. Прийнята на 95-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 31 травня 2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529
21. *Конвенція* Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005/print
22. *Закон* України від 12 вересня 1991 р. № 1543-ХІІ «Про правонаступництво України». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1991, № 46, ст.617.
23. *Угода* про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Угоду ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014 р. Офіційний вісник України від 26.09.2014 – 2014 р., № 75, том 1, стор. 83, стаття 2125.
24. *Кодекс законів про працю України*. Затверджено Законом № 322-VIII від 10.12.71. Відомості Верховної Ради, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
25. *Александра Романюк.* Польша меняет отношение к трудовым мигрантам: что ожидает украинцев URL: <https://www.segodnya.ua/economics/enews/polshamenyaet-otnoshenie-k-migrantam-chto-ozhidaet-ukraincev-1400776.html>
26. *На съезде «Слуги народа»* выбрали руководство и объявили идеологию URL: <https://www.segodnya.ua/politics/sezd-slugi-naroda-vybrali-rukovodstva-i-obyavili-ideologiyu-1402830.html>
27. *Рішення* Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Всеукраїнський Акціонерний Банк» щодо офіційного тлумачення положень пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, частин першої, третьої статті 2, частини першої статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб) № 7-рп/2001 від 30.05.2001 р. Офіційний вісник України від 29.06.2001. 2001 р., № 24, стор. 57, стаття 1076, код акту 19082/2001.
28. *Іншин М. І., Щербина В. І., Ваганова І. М.* Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навчальний посібник Х.: Золота миля, 2012. 495 с.
29. *Лейст О. Э.* Санкции в советском праве М. : Госюриздат, 1962.
30. *Проект* Закону за № 2275 від 16.10.2019 р. «Про внесення змін до деяких законів України щодо стабілізації функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування» URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67102
31. *Закон* України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 11, ст. 75.
32. *Висновок* Головного науково-експертного управління Верховної Ради України на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо стабілізації функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування» (№ 2275 від 16.10.2019 р.) URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67102

33. *Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 р. № 16/98-ВР. Відомості Верховної Ради України від 05.06.1998 1998 р., № 23, стаття 121.*

34. *Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий 6 листопада 1990 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_651*

35. *Рекомендація Міжнародної організації праці № 67 про забезпечення доходу 1944 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_323*

36. *Проект Закону за № 2681 від 27.12.2019 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)» URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67792*

37. *Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст. 397.*

38. *Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87. Прийнята на 30-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 9 липня 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125*

39. *Закон України від 1 липня 2010 р. № 2411-VI «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 40, ст. 527.*

40. *Щербина В. І. Трудове право України: Підручник / За ред. В.С. Венедіктова. К.: Істина, 2008. 384 с.*

Щербина В. І. Концепція гідної праці в міжнародно-правових актах і законодавстві України: порівняльно-правові аспекти

Порівняльне правознавство є теорією чи науковою дисципліною в низці галузей юридичної науки України, в тому числі, й трудовому праві. Представлена стаття є продовженням порівняльно-правових досліджень, започаткованих автором, і має за мету виявлення відповідності новацій у трудовому і соціальному законодавстві України її міжнародним зобов'язанням та Основному Закону держави, з'ясування проблем і недоліків нормотворчої роботи державних органів у цьому напрямку.

Ключові слова: ідеологія гуманізму і соціальної справедливості, гідна праця, трудові права, зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог, сучасне розуміння гідної праці, лібералізація трудового законодавства, кардинальний наступ на основні принципи взаємодії соціальних партнерів.

Щербина В. И. Концепция достойного труда в международно-правовых актах и законодательстве Украины: сравнительно-правовые аспекты

Сравнительное правоведение является теорией или юридической дисциплиной в определенных отраслях юридической науки Украины, в том числе, и трудовом праве. Представленная статья – это продолжение сравнительно-правовых исследований, начатых автором, и имеет целью выявление соответствия нововведений в трудовом и социальном законодательстве Украины ее международным обязательствам и Основному Закону государства, выявление проблем и недостатков нормотворческой работы государственных органов в этом направлении.

Ключевые слова: идеология гуманизма и социальной справедливости, достойный труд, трудовые права, занятость, социальная защита, социальный диалог, либерализация трудового законодательства, кардинальное наступление на основные принципы взаимодействия социальных партнеров.

Shcherbyna V. Concept of decent work in international-legal acts and Ukrainian legislation: comparative and legal aspects

Ukrainian Constitution does not prohibit development and realization of various political, economic, social ideas and theories with their further transformation into social relations, when the former ones can be beneficial for society, consolidate and strengthen it. Considering current social and especially ideological situation in Ukraine, global trends in the development of civilizations and geopolitical importance of Ukraine it must be noted that the only right ideology for our country is the one based on humanism and social equity. Every human being, their material well-being, development of spiritual and creative abilities, physical excellence must become the core of this ideology.

The International Labour Organization unanimously adopted the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization on 10 June 2008, which points that under the concept of decent work all member states must pursue policies based on four strategic objectives – employment, social protection, social dialogue, and rights at work. Therefore, decent work is the key to contemporary understanding of social justice in a democratic society. The European Union has fixed the aforementioned view on social and economic development of its member states in the Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union.

Provisions of article 420 of Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Ukraine, of the other part can be considered as Ukraine's Social declaration that further paves the way to becoming a part of the European Union. The article also provides that cooperation in the area covered by Article 419 of this Agreement shall pursue several important goals. And according to article 424 of this Agreement, Ukraine shall ensure gradual approximation to EU law, standards and practices in the area of employment, social policy and equal opportunities, as set out in Annex XL to this Agreement.

The aforementioned legal acts contain essential directions for social economy of any modern European state and assessment criteria for all legislative innovations and fateful managerial actions taken by governmental authorities or individual officials.

Separate provisions of draft laws of Ukraine under No. 2708 "On Labor", under No. 2275 "On Amendments to Some Laws of Ukraine on Stabilization of the Functioning of the Compulsory State Social Insurance System", under No. 2681 "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine (on certain issues related to the activities of trade unions)" contradict both the international obligations of Ukraine and the provisions of the Constitution of Ukraine. In some cases, there is a significant liberalization of labor law, in particular, the consolidation of the unlimited right of the employer to terminate the employment contract, and in others, a radical offensive on the basic principles of interaction of social partners, as well as the right to freedom of association and protection of the right to organize. Such innovations do not appear to meet the criteria of a democratic, rule of law and welfare state. The Law of Ukraine "On Employment", in particular concerning the determination of the place, role, tasks, functions and sources of financing of the nationwide system of employment bodies, determination of the role and place of each state body in managing internal and external labor migration, needs major updating.

Key words: ideology of humanism and social equity, decent work, employment, social protection, social dialogue, rights at work, contemporary understanding of decent work, significant liberalization of labor law, a radical offensive on the basic principles of interaction of social partners.