



іншої умови; по-друге - на доповнення змісту трудового договору новою умовою; по-третє - на відміну (скасування) будь-якої умови договору.

В результаті такої угоди сторін зміст договору набуває іншого значення. Проте, це не означає, що стають іншими трудові правовідносини - змінюється лише їх зміст¹. Так, внаслідок зміни однієї чи декількох істотних умов трудового договору, може змінитися лише обсяг прав та обов'язків, які виникли після його укладення. При цьому, трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин зберігає свою юридичну силу, як зберігається і правовий зв'язок між сторонами трудового договору.

Чинним трудовим законодавством не передбачено чіткого порядку зміни умов трудового договору, хоча законодавець і виділяє три її форми. Так, зміна трудової функції працівника розглядається як "переведення на іншу роботу" і потребує згоди працівника (ч.1 ст. 32 КЗпП України). Без згоди працівника може відбуватися зміна його робочого місця в межах обумовленої трудовим договором трудової функції, і легально це звучить як "переміщення на інше робоче місце"(ч. 2 ст. 32 КЗпП України). Ч. 3 ст. 32 КЗпП України передбачено, що у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці допускається зміна інших істотних умов трудового договору, крім трудової функції працівника, і це правове явище називають "зміною істотних умов праці".

Разом з тим, ці правові явища загалом не охоплюють всього змісту поняття "зміна умов трудового договору". Крім того, кожне з них, на нашу думку, потребує переосмислення та удосконалення їх правової регламентації.

Зокрема, щодо переведення на іншу роботу, то в юридичній літературі не раз пропонувалось ними вважати зміну однієї чи декількох умов трудового договору², або будь-яку зміну трудової функції працівника, а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не викликані загальними змінами в організації виробництва та праці на підприємстві, і вимагають згоди працівника³. В такому разі поняття "переведення на іншу роботу" ототожнюється з поняттям "зміна умов трудового договору".

Зауважимо, що поняття "переведення на іншу роботу" та "зміна умов трудового договору" нерівнозначні, про що вказує, зокрема, різниця їх лексичного змісту. Так слово "переведення" тлумачиться у словниковій літературі, як: змінювати місце розташування кого-, чого-небудь⁴. Слово "зміна" як: 1) перехід, перетворення чого-небудь у щось якісно інше; або 2) як заміна кого-, чого-небудь кимось, чимось іншим⁵. З наведеного видно, що термін "зміна" вказує на змістовне перетворення, а термін "переведення" характеризує просторову зміну. Натомість, не завжди і "переведення на іншу роботу" супроводжується просторовою зміною. Зокрема, це стосується випадків переведення на тому ж підприємстві - коли місце роботи залишається тим же, а змінюється, наприклад, тільки трудова функція працівника.

Більше того, група соціальних явищ, під якими розуміють "переведення на іншу роботу", стає все більш різномірною, а саме поняття - більш умовним⁶, що фактично позбавляє можливості дати йому чітке визначення. Так, наприклад, "переведення на інше підприємство (в установу, організацію)", не повинно розглядатися як один з видів переведення на іншу роботу. При такому переведенні змінюється сторона трудового договору - роботодавець. А це, означає, що при цьому відбувається припинення існуючих трудових правовідносин і виникають нові на підставі іншого трудового договору.

Так, на даний час існує цілий ряд законодавчих гарантій для працівників, які звільняються у зв'язку з "переведенням на інше підприємство". Проте, наявність цих гарантій не можна вважати кваліфікуючою ознакою при визначенні поняття "переведення". Таке, переведення на інше підприємство за угодою між роботодавцями відповідних підприємств (установ, організацій) може розглядатися лише як підстава припинення трудового договору, а не як окремий варіант зміни його умов.

Ще один парадокс, пов'язаний з відомим видом переведення, переведенням в іншу місцевість разом з підприємством (установою, організацією). Як правильно свого часу зазначав Є.І. Астрахан - таке переведення є не що інше, як зміна умов трудового договору, якщо працівник переводиться разом з підприємством, на якому працює⁷. Просто, це відбувається шляхом доповнення змісту трудового договору додатковою умовою - умовою про переїзд працівника на роботу в іншу місцевість (інший населений пункт). За умови, що сторони не досягли згоди щодо цього питання, вони вправі розірвати трудовий договір.

Отже, ми бачимо що за деяких обставин, при детальному з'ясуванні можна прийти до висновку, що навіть законодавець вживає термін "переведення" не завжди доречно.

Проте, зважаючи на історичні традиції, які склалися у трудовому праві, вважаємо за можливе подальше використання терміну "переведення", за умови, що на законодавчому рівні буде чітко визначено зміст цього поняття, який охопить не тільки зміну трудової функції працівника, а також зміну інших істотних умов трудового договору. Що, в свою чергу, дозволить врегулювати сферу трудових правовідносин, які на даний час залишаються практично поза увагою законодавця, хоча і є частиною відносин, які виникають на підставі трудового договору.

¹ Колбасин Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе. – Минск: Наука и техника, 1990. - С.57.

² Ронжин В.Н. Твое трудовое право. – Горький: Волго-Вятское кн. изд-во, 1984. – С.24.

³ Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2000. – С. 216.

⁴ Словник української мови. – Т.6. – К.: Наукова думка, 1975. – С. 143.

⁵ Словник української мови. Т.3. - К., 1972. - С. 621.

⁶ Словник української мови. Т.3. - К., 1972. - С. 68.

⁷ Астрахан Е.И. Перевод на другую работу. – М.: Юрид. лит., 1977. – С.5.

О.Примак

*студентка III курсу юридичного факультету
Львівського національного університету
імені Івана Франка*

МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ – ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

В процесі життєдіяльності кожна людина знаходиться в небезпеці перед настанням обставин, які можуть безпосереднім чином відбитись на стані його здоров'я і призвести до втрати заробітку-основного джерела існування. До таких обставин можна віднести: хворобу, старість, інвалідність, втрату годувальника та ін.

Звичайно, подолати ці обставини самостійно в багатьох випадках неможливо, оскільки вони визначені об'єктивними соціально-економічними умовами, тісно пов'язані із виробничою діяльністю і практично не залежать від волі окремої людини. Однак, такі обставини прямо впливають на соціальну стабільність суспільства, тому держава приймає на себе певну долю



відповідальності за їх настання і створює цілу систему соціального захисту.

Можна визначити соціальний захист як сукупність законодавчо закріплених економічних і правових гарантій, які покликані забезпечувати дотримання найважливіших соціальних прав громадян і досягнення соціально-достатнього рівня життя.[5 ;3]

Основою формування в будь-якій державі концепції соціального захисту і, в свою чергу, реалізації державою своїх економічних, демографічних та соціально-реабілітаційних функцій є законодавче закріплення соціальних правових гарантій.

Закон України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" від 5 жовтня 2000 року у ст.1 визначає термін "державні соціальні стандарти" як встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

Державні соціальні гарантії в Україні поділяються на основні і додаткові.[1]

До основних відносяться :

- мінімальний розмір заробітної плати;
- мінімальний розмір пенсії за віком;
- неоподаткований мінімум доходів громадян;
- розмір державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат (медичні допомоги, допомоги в разі тимчасової

непрацездатності у зв'язку із хворобою, по догляду за хворою дитиною, по вагітності і пологах, санаторно-курортне лікування, допомоги на поховання та інше).

До додаткових:

- рівень життя населення, що постраждало внаслідок аварії на ЧАЕС;
- рівні оплати праці бюджетних працівників;
- стипендії учнів;
- індексація доходів населення;
- надання гарантованих обсягів соціально-культурного, житлово-комунального, транспортного, побутового обслуговування та обслуговування у сфері освіти, охорони здоров'я, громадського харчування та ін.;
- забезпечення пільгових умов задоволення потреб у товарах та послугах окремим категоріям громадян.

Можна зробити висновок, що сфера застосування державних соціальних гарантій в Україні є дуже широка, охоплює відносини у всіх соціальних сферах.

Якщо ж ми звернемося до міжнародного регулювання даного питання, то побачимо, що сфера дії соціальних стандартів набагато вужча, ніж в Україні. [3] А саме:

- медична допомога;
- допомоги по хворобі; допомоги по безробіттю; допомоги по старості;
- допомоги в разі трудового каліцтва чи професійного захворювання;
- сімейні допомоги; допомоги по вагітності і пологах;
- допомоги по інвалідності;
- допомоги у разі втрати годувальника.

Тобто міжнародні соціальні стандарти охоплюють лише сферу визначення видів і розмірів допомог.

Необхідно відмітити, що міжнародний законодавець досить деталізував сферу дії соціальних стандартів.Таким чином, у конвенції № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення окремо виділяються допомоги по старості, по інвалідності і у разі втрати годувальника,тоді як наш законодавець закріпив ці допомоги в єдиному законодавчому акті- законі "Про пенсійне забезпечення" від 5 листопада 1991 року.

Конвенція виділяє медичну допомогу, допомогу по хворобі і допомоги по вагітності і пологах, хоча дає визначення, що медична допомога охоплює всі випадки, які включають хворобливий стан, незалежно від причин, що його викликала, а також вагітність, пологи та їх наслідки.[3]

В Україні немає єдиного нормативного акту, який би регулював відносини, що виникають з приводу надання медичної допомоги.

Що стосується допомоги по хворобі, вагітності та пологах, то в Україні це врегульовано законом "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням " від 18 січня 2001 року, яким визначено ряд соціальних ризиків, при настанні яких застраховані особи мають право на допомогу. Причому український законодавець розширив сферу страхових випадків порівняно з міжнародними нормами:

1. тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, не пов'язана із нещасним випадком на виробництві;
2. необхідність догляду за хворою дитиною;
3. необхідність догляду за хворим членом сім'ї;
4. догляд за дитиною віком до трьох років, або дитиною-інвалідом віком до 16-ти років;
5. карантин, накладений органами санітарно-епідеміологічної служби;
6. санаторно-курортне лікування;

Вже згадана конвенція №102 про мінімальні норми соціального забезпечення закріплює, що допомога по хворобі охоплює випадки тимчасової непрацездатності, яка тягне за собою визначену законодавцем тимчасову втрату заробітку.[3] Тут мається на увазі захворювання саме тієї особи, яка в наслідок цього втратить заробіток.

Щодо тимчасової втрати заробітку у зв'язку із хворобою члена сім'ї чи догляду за дитиною, то міжнародне законодавство відносить ці страхові ризики до сімейних допомог.[3]

Хотілось би відмітити неповну відповідність національного законодавства України з міжнародним у наданні пільг і допомог по вагітності і пологах. Згідно з міжнародним актом на всіх підприємствах, незалежно від форм власності, жінкам забороняється працювати протягом шести тижнів після пологів; дозволяється залишити роботу за пред'явленням медичної довідки на протязі шести тижнів до пологів; не менше двох годин в день для годування дитини.[4]

Якщо пригадати ст. 183 КЗпП "перерви для годування дитини", то ми побачимо, що нашим жінкам, за загальним правилом, надають перерви у максимальний термін півтори години.[2]

Ще однією важливою соціальною гарантією є допомоги по безробіттю.Згідно з визначенням, що дає конвенція, безробіття - це випадки тимчасової втрати заробітку, викликані неможливістю отримувати заробітну плату особою здатною і готовою працювати за відсутності гідної роботи. Важливим є розуміння термінів, причому, якщо "здатною" і "готовою" ще зрозуміло, то "за відсутністю гідної роботи" необхідно тлумачити як відсутність роботи за відповідною професією і відповідним кваліфікаційним рівнем. В законі "Про загальнодержавне страхування на випадок безробіття " від 2 березня 2000 року закріплено окрім загальної допомоги по безробіттю, допомоги по безробіттю особам, які перебувають на його утриманні, а також допомоги на поховання у разі смерті безробітного. Тобто український законодавець знову розширює сферу застосування допомог даного виду.



Трудове право та право соціального забезпечення

Сьогоднішня проблема нашого законодавства не стільки у невідповідності із міжнародним правом (що робить нашу країну однією із найпільговіших держав), скільки у процесі та можливості реалізації норм права в життя.

Література

1. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 року // Законодавство України про соціальне забезпечення – Львів. – 2001.
2. Кодекс законів про працю України.
3. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 . МОП – 4 червня 1952 року // Міжнародне законодавство про охорону праці – Київ. 1999. - Том 3.
4. Конвенція про працю жінок до і після пологів № 3. МОП – 29 жовтня 1919 року // Міжнародне законодавство про охорону праці – Київ. 1999 р.
5. Мачульская Е.Е., Горбачова Ж.А. Право социального обеспечения.- Москва: Книжный мир, 2001.

С. Сергєєва,

аспірант Запорізького державного університету

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ІНОЗЕМЦЯМИ В УКРАЇНІ

В останній час Україна стає більш привабливою в плані працевлаштування. На зміну тотальному вивільненню працівників прийшло розширення штатів передових промислових підприємств, набір персоналу на знову створені підприємства.

Якщо раніше країна була провідним постачальником науковців на ринки праці зарубіжних країн, то тепер чимало фахівців іноземного громадянства працевлаштовуються в Україні – задля обміну досвідом, впровадження нових західних технологій виробництва, методик управління персоналом та підприємством, ноу-хау тощо.

Саме ці обставини обумовлюють безперечну зацікавленість до вітчизняного законодавства з питань правового регулювання трудових відносин з іноземцями, міграції трудових ресурсів, міждержавного регулювання цих питань. Нажаль, ще й досі існує чимало колізій в цій галузі.

Трудові взаємовідносини з іноземцями на даний час врегульовані великою кількістю нормативних актів. Головними із них є:

- ст.ст. 8 та 8¹ КЗпП України;
- Закон України "Про правовий статус іноземців" від 4 лютого 1994 року[1];
- Тимчасове положення про умови і порядок оформлення іноземними громадянами дозволів на працевлаштування в Україні[2];
- Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів[3];
- угоди між Урядом України та Урядом відповідної держави про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та громадян відповідної держави, які працюють за межами кордонів своїх країн (укладені, зокрема, із Російською Федерацією[4], Республікою Молдова, Республікою Вірменія, Республікою Беларусь[5], Латвійською Республікою, Республікою Польща, Чеською Республікою, Литовською Республікою, Словацькою Республікою, Соціалістичною Республікою В'єтнам тощо);

- Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на відповідний термін;

- Інструкція зі статистики чисельності працівників, зайнятих у народному господарстві України, затверджена наказом Мінстату України №171 від 7 липня 1995 р.;

- іншими міжнародними, міждержавними та внутрішніми нормативно-правовими актами як загальними, так і такими, що несуть специфічний характер.

Це ґрунтова база для різного роду досліджень, що містить в собі чимало правової інформації про статус іноземців в трудових відносинах.

Втім, таке розмаїття є підвалиною для появи чималої кількості прогалин, неузгоджень тощо. Із цими проявами юристи зустрічаються вже в своїй практичній діяльності, коли є необхідність розв'язати конкретне питання застосування права.

Загальна модель правового статусу іноземців надана в п.1 ст.26 Конституції України. Відповідно до неї, іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, - за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України[6].

Це положення далі розвинуто в Законі України "Про правовий статус іноземців". Згідно з ним, іноземцями визнаються іноземні громадяни – особи, які належать до громадянства іноземних держав і не є громадянами України, та особи без громадянства – особи, які не належать до громадянства будь-якої держави (ст.1).

Стаття 8 цього Закону регламентує право іноземців на трудову діяльність: "іноземці мають рівні з громадянами України права та обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачене законодавством України та міжнародними договорами України.

Іноземці, які постійно проживають в Україні, мають права працювати на підприємствах, в установах і організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України.

Іноземці, які іммігрували в Україну для працевлаштування на визначений термін, можуть займатися трудовою діяльністю відповідно до одержаного у встановленому порядку дозволу на працевлаштування.

Іноземці не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законодавства України призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України.

Дозвіл на працевлаштування може бути наданий іноземцеві лише за наступними умовами:

- в країні (регіоні) відсутні працівники, які спроможні виконувати цей вид роботи;
- є достатні обґрунтування діяльності працівника іноземних фахівців.

Ці умови є альтернативними, тобто дозвіл на працевлаштування оформляється за умови виконання будь-якої з них.

Рішення про надання дозволу приймається на підставі заяви роботодавця (у довільній формі) з обґрунтуванням необхідності використання праці іноземних громадян і можливість створення для них необхідних умов для перебування та діяльності.

Заява має бути погодженою з центром зайнятості відповідно Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя. До заяви додаються: копія контракту між іноземними та українськими суб'єктами господарської діяльності на виконання певного обсягу робіт чи послуг, копія статуту та копія свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта господарської діяльності (засвідчені