

визначень аналізованої категорії злочинів звернуто увагу на те, що відповідне поняття має розкриватись із використанням таких конститутивних ознак, які відображають ймовірність поєднання різних форм вини винятково у закінчених злочинах, які у цілому є умисними; вони є характерними винятково для дво- або поліоб'єктних злочинів; можуть мати місце винятково в тих випадках, коли необережна форма вини стосується наслідків, віднесених до кваліфікованого складу. Також було визначено, що змішана форма вини – це різне психічне ставленням суб'єкта злочину у формі умислу та необережності до вчинюваного ним діяння та його наслідків у одному й тому самому злочині. Визначення змішаної форми вини поки що не закріплено у КК України.

Список використаних джерел і літератури:

1. Дмитрук М.М. Деякі відмінності «змішаної вини» та «подвійної вини» в теорії кримінального права. *Політика в сфері боротьби за злочинність*: матеріали міжнар. Наук.-практ. Інтернет-конф, 2014 р., с. 341
2. Доманова Т.Ю. Поняття та ознаки злочину, вчиненого з двома формами вини. Серія ПРАВО, 2016, випуск 39, том 2, с.42-45;
3. Крайник Г.С. Змішана форма вини у теорії кримінального права та судовій практиці. *Вісник Асоціації кримінального права України*, 2015, №2 (5), с.97-110;
4. Юрист Онлайн. Змішана форма вини. URL: http://jurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literatura/krim_pravo/046.php

Тетяна ВАСИЛЬЄВА,
здобувачка вищої освіти,
Житомирський державний університет імені Івана Франка,
м. Житомир, Україна

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами і визнане усіма державами – це право на працю. Воно належить до групи соціально-економічних прав і відображає потребу людини не лише створювати і здобувати джерела для існування для себе і своєї сім'ї, а й реалізувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість. Для розуміння змісту права на працю визначним є свобода праці.

Актуальність теми полягає в тому, що суспільні відносини, які регулюються нормами трудового права, є важливою складовою життя людини. Право людини на працю – це одне з важливих соціально-економічних прав людини і громадянина, гарантоване Конституцією України і міжнародно-правовими актами та законами України, що дозволяє кожному заробляти собі

на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Обов'язок держави це утвердження та забезпечення цього права. Однак через недосконале правове регулювання, незавершеність соціально-економічних реформ в Україні останнім часом значно збільшилися масштаби порушень реалізації права на працю. Більшість із цих порушень мають місце під час прийняття на роботу, в оплаті праці, у разі переведення, зміни істотних умов трудового договору, звільнення тощо.

І хоча для їх подолання держава ухвалює нові нормативно-правові акти або вносить зміни до чинних, а також створює органи влади, які покликані вирішувати ці питання на загальнодержавному, центральному чи місцевому рівнях, можна стверджувати, що зазначені проблеми далекі від подолання, особливо в умовах інтеграції України до Європейського Союзу. Зазначене є доказом неналежного гарантування державою реалізації конституційного права людини на працю, у зв'язку з чим потребує подальшого всебічного дослідження. Тому залишається актуальним удосконалення положень Конституції України та Кодексу законів про працю України, що гарантуватиме забезпечення дієвої реалізації конституційного права на працю як важливого соціально-економічного права людини і громадянина.

Гарантії в трудовому праві – це передбачені правовими нормами правила, які гарантують права осіб у процесі виникнення, існування, зміни та припинення трудових правовідносин [5].

Конституція України та трудове законодавство встановлюють цілу низку юридичних гарантій.

Юридичні гарантії це правові та організаційно-правові засоби і способи, за допомогою яких забезпечуються реалізація прав та виконання обов'язків, передбачених законодавством.

Структура юридичних гарантій включає в себе, по-перше, юридичні акти, тобто закони, підзаконні та інші нормативні акти, які містять норми про права і свободи людини; по-друге, організаційно-правову діяльність суб'єктів права; по-третє, спеціальні гарантуючі методи впливу на суспільні відносини, тобто правотворчі, правореалізуючі та контрольно-наглядові процеси, спрямовані на забезпечення прав і свобод людини.

Метою встановлення юридичних гарантій є забезпечення неухильного дотримання законів та інших нормативних актів, забезпечення найбільш повного здійснення представлених робітником прав та свобод [5].

Основним критерієм класифікації юридичних гарантій у сфері праці виступає форма їх виразу та цільового закріплення у відповідних нормативно-правових актах.

Деякі дослідники наукової проблеми юридичних гарантій у трудовому праві класифікують трудові юридичні гарантії за такими критеріями: а) за юридичною силою – конституційні, міжнародні та галузеві; б) за ступенем конкретизації – універсальні, які стосуються усіх трудових прав та спеціальні, які стосуються забезпечення реалізації конкретного трудового права; в) за сферою дії – загальні (забезпечення трудових прав працівників незалежно від правового статусу) та додаткові (передбачені для певної категорії працівників за статтю, віком, станом здоров'я тощо); г) за формою вираження юридичних гарантій – гарантії-дозволи, гарантії-обов'язки, гарантії-заборони, гарантії-обмеження; д) залежно від характеру впливу – гарантії-санкції, гарантії-рекомендації, альтернативні гарантії. Ця класифікація юридичних гарантій дає можливість виявити та детально проаналізувати юридичні гарантії в цілому та кожен з них окремо, допомагає визначити ті юридичні гарантії, які потрібно деталізувати на галузевому рівні або які потребують свого посилення за рахунок розширення сфери дії або зміни форми їхнього вираження. Це має значення для створення справді дієвої системи юридичних гарантій трудових прав працівників при внесенні змін до трудового законодавства.

Науковці розробили також класифікацію юридичних гарантій передбачених Кодексом законів про працю України. До неї можна віднести: гарантії забезпечення конституційного права на працю, які закріплені в розділі 1 «Загальні положення» Кодексу законів про працю України; гарантії при укладенні, змінюванні чи припиненні трудового договору; гарантії для різних суб'єктів трудових правовідносин (гарантії авторів винаходів, промислових зразків, корисних моделей; гарантії для працівників, які обрані до профспілкових органів; гарантії для жінок, для вагітних, для жінок, які виховують дітей; гарантії працівникам, які поєднують роботу з навчанням тощо); гарантії працівникам, які тимчасово не виконують покладені на них трудові функції у випадках, передбачених трудовим законодавством (гарантії для працівників, обраних на виборні посади; гарантії донорам, гарантії працівникам, які направляються на медичне обстеження до медичного закладу тощо); гарантії для працівників при зміні умов праці (відрядженнях, переїзді на роботу в іншу місцевість); гарантії щодо матеріальної відповідальності працівника і роботодавця [4].

У статті 5-1 КЗпП України визначені види гарантій забезпечення права громадян на працю:

- вільний вибір виду діяльності;

- безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;
- надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів;
- безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;
- компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [1].

Спеціальні гарантії містяться у ст. 43 Конституції України. Зокрема передбачено, що для громадян, які бажають працювати, держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Правове регулювання такої діяльності здійснюється на підставі Закону України «Про зайнятість населення» (1991 р.) та положень, інструкцій, прийнятих для його реалізації [3].

Держава гарантує у сфері зайнятості відповідно до ст. 5 ЗУ «Про зайнятість населення», 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; 6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; 7) соціальний захист у разі настання безробіття; 8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необгрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; 9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян [2].

Також слід зауважити про те, що у Кодексі законів про працю в Україні є окремий 8 розділ, в якому йдеться про гарантії і компенсації.

Отже, для реалізації права людини на працю, держава встановлює соціально-економічні, політичні і юридичні гарантії. Юридичні (спеціальні)

гарантії охоплюють усі правові засоби, які забезпечуються реалізацією права на свободу праці.

Конституція України як основний закон нашої держави є - основна гарантія забезпечення права людини на працю. Конституція України є тією законодавчою базою, на підставі якої формуються і розвиваються правові норми, що становлять юридичні гарантії права на працю. Одним із засобів посилення цих гарантій повинно бути удосконалення правових норм, які забезпечують реалізацію громадянами права на найману працю в умовах сучасних економічних, соціальних, політичних змін у житті суспільства.

Для належної реалізації прав людини і громадянина, в тому числі права на працю, необхідна ціла система встановлених юридичних гарантій. Юридичні гарантії права на працю в Україні закріплені в різних нормативно-правових актах, таких як Конституція України, КЗпП України, Законі України «Про зайнятість населення» тощо. Ці гарантії прийнято поділяти на загальні і спеціальні. До загальних конституційних гарантій можна віднести ті, які стосуються не тільки права на працю, але й інших прав, зокрема особистих, економічних, соціальних, культурних.

Юридичні гарантії відіграють важливу роль у захисті прав працівників. Саме тому соціально-правове значення юридичних гарантій полягає в забезпеченні працівникові реальної можливості користуватись певним соціальним благом. Це право закріплено трудовим законодавством та дозволяє також безперешкодно реалізувати свої права. Можна сказати, що юридичні гарантії служать певним «містком», який забезпечує необхідний перехід від можливості, яка проголошується в законі до дійсності.

Список використаних джерел і літератури:

1. Кодекс законів про працю України. – С.:ТОВ «ВВП НОТІС», 2020-96с.
2. Закон України «Про зайнятість населення» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст. 243).
3. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – с. 141. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA+/96-%D0%B2%D1%80>
4. Яцкевич І. І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю, 28.02.2014 р.
5. Добріюгло О.В. Поняття і сутність трудових гарантій прав працівників, - Режим доступу: http://lsej.org.ua/2_2020/46.pdf