

сів. В умовах, якщо на законодавчому рівні буде визнано право окремого найманого працівника на страйк, медіація має бути передбачена як одна із форм узгодження позицій та інтересів сторін і пошуку шляхів виходу із ситуації, що склалася.

Висновок. Таким чином, підсумовуючи вище викладене, можемо констатувати, що у діючому українському законодавстві, хоча й закладені певні засади запровадження інституту медіації у трудовому праві в нашій державі, втім для належного врегулювання даного процесу слід здійснити ще ряд важливих кроків із вдосконалення та розвитку існуючого нормативно-правового базису, які мають посилити перспективність медіації як альтернативної форми вирішення трудових спорів в Україні.

Список використаних джерел:

1. Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1.07.1993 р. № 3356-ХІІ
2. Наказ НСПП «Про затвердження Положення про посередника» від 18.11.2008 № 133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08>.
3. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. ВВР. 1998. № 34, ст. 227.
4. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII. ВВР. 2014. № 49, ст. 2056.
5. Серeda О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / О. Г. Серeda; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2018. 39 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.71. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
7. Слісаренко Я. А. Проблемні аспекти роботи комісії по трудових спорах. *Право і суспільство*. 2013. № 5. С. 46-51. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2013_5_10.
8. Лазор, В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2005. С. 316.
9. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2018. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

УДК 349.2

РИЖЕЧЕНКО К. С.

**ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ
ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України, надано характеристику принципу єдності та диференціації правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти. Наголошено, дотримання вказаного принципу має першочергове значення при створенні організаційних та правових умов для реалізації вказаними працівниками свого трудо-правового статусу.

Ключові слова: єдність, диференціація, правове регулювання, праця, працівник, заклади вищої освіти, законодавство.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины, охарактеризован принцип единства и дифференциации правового регулирования труда работников высших учебных заведений. Отмечено,

что соблюдение указанного принципа имеет первостепенное значение при создании организационных и правовых условий для реализации указанными работниками своего трудо-правового статуса.

Ключевые слова: *единство, дифференциация, правовое регулирование, труд, работник, высшие учебные заведения, законодательство.*

In the article, on the basis of the analysis of scientific views of scientists and norms of the current legislation of Ukraine, the characteristic of the principle of unity and differentiation of legal regulation of labor of higher education institutions workers is presented. It is emphasized that adherence to the stated principle is of paramount importance in creating the organizational and legal conditions for the realization of the mentioned labor status by the said employees.

Key words: *unity, differentiation, legal regulation, labor, employee, higher education institutions, legislation.*

Постановка проблеми. Специфічний трудо-правовий статус працівників закладів вищої освіти вимагає від законодавця особливого підходу щодо правового регулювання їх трудової діяльності. Взагалі під правовим регулюванням праці працівників закладів вищої освіти слід розуміти здійснюваний за допомогою норм права регулюючий вплив на відповідні трудо-правові відносини з метою їх упорядкування, охорони та подальшого розвитку. Ключовим елементом правового регулювання є норми права, які знаходять своє об'єктивне відображення у нормативно-правових актах, які приймаються у встановленому законом порядку та містять в собі однорідні норми, спрямовані на регулювання конкретної сфери суспільних правовідносин. Варто зазначити, що за своєю суттю правове регулювання є явищем складним, а відтак, воно має базуватись та здійснюватись на основі певних принципів. Перелік таких принципів є досить широким, він охоплює, як загально-правові, так і спеціальні засади. Втім, одним із ключових із них, беззаперечно, є принцип єдності та диференціації правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти, з'ясування сутності яких і буде присвячено представлене наукове дослідження.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання щодо регулювання трудової діяльності працівників закладів вищої освіти у своїх наукових працях розглядали: Ю. С. Тихонович, С. В. Ківалов, В. М. Дрьомін, Ю. П. Аленін, І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар, О. А. Грішнова, О. М. Обушенко, Є. Ю. Подорожній, М. З. Царюк, О. М. Ярошенко та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, в науковій літературі малодослідженим є питання єдності та диференціації правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти, що є суттєвою прогалиною на теоретичному та практичному рівнях.

Саме тому метою статті є: з'ясувати сутність єдності та диференціації правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти

Виклад основного матеріалу. Принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин - один з найстаріших принципів трудового права. Цей принцип, як видно з його назви, передбачає подвійну мету: встановлення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій працівників за певних обставин. Право передбачає застосування однакового масштабу до різних людей. Тому і трудове право, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо прийому на роботу і звільнення з роботи, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни і охорони праці, забезпечує всім громадянам справедливий і рівні можливості заробити собі на життя своєю працею [1]. Наявність принципу єдності та диференціації – це необхідна та важлива умова правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти, яка обумовлена низкою об'єктивних та суб'єктивних чинників. Для підтвердження даної тези розглянемо вказані наукові категорії окремо.

Єдність правового регулювання забезпечується переважно нормами централізованого рівня. В цьому контексті в першу чергу слід вказати положення Кодексу законів про працю України, норми якого мають загальний характер. Та поширюються на регулювання трудової діяльності абсолютно всіх категорій працівників [2]. Так, відповідно до статті 1 зазначеного нормативно-правового акту, завданням КЗпП є те, що він регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих,

зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [2, ст. 1]. Саме вказаним нормативно-правовим актом визначаються та деталізуються найбільш важливі гарантії реалізації права на працю всіх категорій працівників, незалежно від того, в якій сфері суспільних відносин вони здійснюють свою трудову діяльність. Однак, справедливим буде зауважити, що окрім Кодексу законів про працю України, єдність правового регулювання забезпечується і іншими нормами законодавства, наприклад:

- Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. [3]. Зазначений нормативно-правовий акт визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [3].

- Закон України «Про колективні договори і угоди» [4]. Даний Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців [4].

- Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. Він визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними [5];

- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», який визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я [6].

Звісно, вказаний вище перелік нормативно-правових актів, якими забезпечується єдність правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти, не претендує на вичерпність, їх кількість є значно більшою. Далі слід вказати, що не менш важливу роль у встановленні єдиних правил використання найманої праці відіграють підзаконні нормативні акти, якщо вони приймаються на виконання загальних приписів тих чи інших законів України. Такими підзаконними актами можуть бути постанови Кабінету Міністрів України, а також акти Міністерства праці та соціальної політики України. Наприклад, «Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників» була затверджена наказом Мінпраці України, Мін'юсту України, Мінсоцзахисту України від 29 липня 1993р. № 58 [7]; тощо.

Отже, узагальнюючи наведений вище матеріал можемо узагальнити, що єдність правового регулювання праці перш за все забезпечує встановлення високих гарантій для здійснення трудової діяльності всіх категорій працівників, в тому числі й тих, що працюють у закладах вищої освіти. Варто відмітити, що на сьогоднішній день законодавець прагне до забезпечення єдності правового регулювання. Однак, справедливим буде вказати, що зазначеного навряд чи можна досягти, адже це зробить загальне трудове законодавство більш громіздким та складним для розуміння. Саме тому, особливого значення набуває диференціація правового регулювання окремих категорій працівників, до яких в тому числі можна віднести і працівників закладів вищої освіти.

На сьогоднішній день в науковій літературі сформовано чималу кількість підходів стосовно того, що представляє собою диференціація правового регулювання. Тенденція диференціації правового регулювання розглядається як нормальний, природний процес розвитку законодавства, причинами якого є, по-перше, розвиток суспільних відносин, по-друге, необхідність встановлення додаткових гарантій прав громадян, по-третє, раціоналізація та оптимізація правового впливу, причому поглиблення процесу диференціації правового регулювання є також одним із можливих шляхів удосконалення системи законодавства [8, с. 149; 9, с. 108].

Диференціація забезпечує особливе регулювання трудової діяльності окремих категорій працівників, вона забезпечує індивідуальний підхід до регулювання праці працівників ЗВО, встановлюючи при цьому спеціальні правила, які є характерними виключно до даної сфери суспільного життя. Диференціація здійснюється за допомогою спеціальних нормативно-правових актів, нормами яких безпосередньо регулюється діяльність працівників закладів вищої освіти. Одним із основних спеціальних нормативно-правових актів, який містить загальні положення щодо регулювання трудових відносин працівників закладів вищої освіти, є Закон України № 2145-VIII від 05.09.2017 «Про освіту» [10]. Вказаним нормативно-правовим актом врегульовано загальні

права та обов'язки педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників, державні гарантії, що забезпечуються працівникам, вимоги до освіти та професійної кваліфікації педагогічного працівника закладу освіти, професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, робочий час та оплату праці педагогічних і науково-педагогічних працівників. Оскільки трудові відносини з працівниками починаються з моменту прийняття їх на посаду, удосконалення потребують вимоги, які ставляться до кандидатів на посади.

Окремо слід вказати Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 № 1556-VII. Цим нормативно-правовим актом було надано закладам вищої освіти автономію у тому числі і в аспекті прийняття рішень щодо самостійного добору та розстановки кадрів, наслідком чого стала відсутність єдиного нормативно-правового акту, яким врегульовується питання порядку проведення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників. Оскільки у ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» зазначається про те, що вченими радами закладів вищої освіти має бути розроблено Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), було прийнято Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), які затверджені наказом Міністерства освіти і науки України 05.10.2015 № 1005 [11]. В п. 12 ст. 56 Закону № 1556-VII зазначається, що в окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.

Слід також вказати, що Законом України № 1556-VII від 01.07.2014 «Про вищу освіту» визначено основні посади наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти та порядок їх заміщення. На відміну від законів про загальну середню освіту, дошкільну освіту, Закон № 1556-VII містить права та обов'язки, які дещо відрізняються від загальних прав працівників у сфері освіти у Законі № 2145-VIII, що пов'язано зі специфікою посади науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу, це статті 57, 58 Закону України права та обов'язки науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників. Окрім того, закон визначає вимоги до осіб, які займаються педагогічною діяльністю, містить способи укладення трудового договору, установлює значення атестації педагогічних працівників, зокрема те, що залучення закладами вищої освіти наукових працівників з наукових установ і організацій Національної академії наук України, національних галузевих академій наук та науковими установами і організаціями академій науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти на основі трудового договору (контракту) для провадження освітньої і наукової діяльності, зокрема до підготовки аспірантів і докторантів, підготовки та експертизи підручників, навчальних посібників, освітніх програм та стандартів вищої освіти для забезпечення навчального процесу у вищій школі; статтю 59, яка встановлює державні гарантії на належні умови праці, побуту, відпочинку, медичне обслуговування; підвищення кваліфікації; правовий, соціальний, професійний захист; Стаття 66 встановлює інтеграцію наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності закладів вищої освіти і наукових установ Національної академії наук України, національних галузевих академій наук [12].

Варто також відзначити, що диференціація правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти забезпечується і на підзаконному рівні. Так, спеціальним підзаконним актом, який регулює порядок проведення атестації, є наказ Міністерства освіти і науки України № 930 від 06.10.2010 «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників» [13]. Одним із базових нормативних документів, що регулюють соціально-трудові відносини працівників бюджетної сфери, виступає постанова КМУ від 30 серпня 2002 року за № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами) [14]. Постановою визначені умови оплати праці «бюджетників», розміри та порядок призначення надбавок (за інтенсивність та напруженість праці, за почесні звання України, за знання та використання в роботі іноземної мови), доплат (за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за суміщення професій (посад), за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних завдань, за вчене звання, за науковий ступінь), запроваджено 25 тарифних розрядів та 3 групи тарифних коефіцієнтів для працівників бюджетної сфери, розподілено за ними назви професій та посад (20 додатків до Постанови) тощо. А також іншими: Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р., № 1298 (зі змінами і доповненнями); «Інструкція

про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів», затвердженої Наказом Міносвіти від 02.04.1993 № 90 (яка частково втратила чинність та актуальність); «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» Наказ МОН України від 26.09.2005 № 557, останнім на сьогоднішній день визначають правові засади оплати праці досліджуваної категорії працівників.

Таким чином, диференціація правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти має важливе теоретичне та практичне значення, адже вона дозволяє не просто врегулювати трудову діяльність досліджуваної категорії працівників, а й розширити перелік та зміст юридичних гарантій, які їм надаються в порівнянні із загальним трудовим законодавством. Зокрема це стосується питань: виконання трудової функції, оплати праці, робочого часу, відпустки, соціальної допомоги, порядку прийняття на роботу, проходження кар'єри та звільнення.

Висновок. Завершуючи наукове дослідження слід узагальнити, що дотримання принципу єдності та диференціації правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти має першочергове значення при створенні організаційних та правових умов для реалізації вказаними працівниками права на працю. Слідуючи цьому принципу вбачається можливим врахувати всю специфіку трудо-правового статусу працівників ЗВО, однак при цьому забезпечивши реалізацію гарантій, визначених загальним трудовим законодавством для всіх категорій працівників. Окрім зазначеного вище слід вказати, що диференціація правового регулювання дає змогу зменшити навантаження на загальне трудове законодавство, а також створити більш сприятливі умови для вдосконалення спеціального трудового законодавства, а також активізувати наукові пошуки в окресленому напрямку.

Список використаних джерел:

1. Пилипенко П. Д. Трудове право України : акад. курс : підруч. [для студ. вищ. Т78 навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. 5-те вид., переробл. і допов. К. : Ін Юре, 2014. 552 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>.
3. Про оплату праці / Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1995. № 17, ст. 121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1993. № 36. ст. 361. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) / Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1998. № 34, ст. 227. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>.
6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування / Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14/ed20170101>.
7. Трудове право України: акад. курс : підруч. [для студ. вищ. Т78 навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. 5-те вид., переробл. і допов. Київ.: Ін Юре, 2014. 552 с. URL: https://pidruchniki.com/69095/pravo/printsip_yednosti_diferentsiatsiyi_pravovogo_regulyuvannya_trudovih_vidnosin.
8. Лукьянова О.Г. Теория процессуального права. : Изд. НОРМА, 2003. 243 с.
9. Кисельова О.І. Види диференціації правового регулювання трудових відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. Випуск 29. Частина 2. Том 4/1. С. 107-110.
10. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Верховна Рада України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
11. Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів): Наказ Міністерства освіти і науки від 05.10.2015 № 1005. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1005729-15>.
12. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2014. № 37-38, ст. 2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

13. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників: Наказ Міністерства освіти і науки України № 930 від 06.10.10 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10>.

14. Постанова КМУ від 30 серпня 2002 року за №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/1298-2002-п>.

УДК 349.3

СОКОЛОВ В. М.

ВИДИ ФУНКЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Дослідження функцій дозволить виявити, на які аспекти суспільних відносин із державними службовцями здатна впливати соціальна безпека. Також саме аналіз функцій допоможе зробити висновок про ефективність та результативність тієї чи іншої сфери соціальної безпеки, наявність прогресу у втіленні завдань соціальної безпеки. Таким чином, саме функції відображають практичну сторону, тому виокремлення їх особливостей ілюструватиме якість правового регулювання соціальної безпеки державних службовців. З'ясовано, що на сьогодні окремих стратегій для профілактики дискримінації у державній службі ще не створено, однак на законодавчому рівні визначено спеціальні гарантії для жінок-державних службовців, введено інститут оцінювання з метою більш прозорого визначення якості працівників державної служби незалежно від будь-яких ознак. Таким чином, сутністю функції щодо профілактики дискримінації є створення таких умов соціальної безпеки, при яких дискримінація засуджується не лише на рівні закону, але й отримує осуд з боку усіх членів трудового колективу державного органу, а рівність гарантується через оперативний розгляд у суді. Зроблено висновок, що реалізація функцій соціальної безпеки державних службовців має здійснюватися винятково в межах однієї мети, що на даний час не в повній мірі відповідає дійсності. Так, розпорошеність національного законодавства, різна періодичність його вдосконалення призводить до зниження ефективності виконання функцій, а також контролю за їх виконанням, який стає менш результативним та прозорим.

Ключові слова: факультативні функції, ефективність, соціальна безпека, правові інститути.

Исследование функций позволит определить, на какие аспекты общественных отношений с государственными служащими способна влиять социальная безопасность. Также анализ функций поможет сделать вывод об эффективности и результативности той или иной сферы социальной безопасности, наличии прогресса в воплощении задач социальной безопасности. Таким образом именно функции отражают практическую сторону, поэтому выделение их особенностей будет иллюстрировать качество правового регулирования социальной безопасности государственных служащих. Выяснено, что на сегодняшний день отдельных стратегий для профилактики дискриминации в государственной службе еще не созданы, однако на законодательном уровне определены специальные гарантии для женщин-государственных служащих, введен институт оценивания с целью более прозрачного определения качества работников государственной службы независимо