

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
КАФЕДРА НАЦІОНАЛЬНОГО, МІЖНАРОДНОГО ПРАВА
ТА
ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ
ОСВІТИ ТА МЕХАНІЗМ ЇХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка IV курсу 10-482 група
Спеціальності: 081 Право
Освітньо-професійної програми «Право»
Неглядюк Анна Андріївна

Керівник к.ю.н., доц. Гавловська А.О.

Рецензент к.ю.н., доц. Кронівець Т.М.

Івано-Франківськ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 Загальнотеоретичні аспекти правового регулювання трудових прав у сфері освіти.....	6
1.1. Поняття, класифікація та особливості трудових прав працівників освіти.....	6
1.2. Міжнародні стандарти трудових прав в сфері освіти.....	11
1.3. Нормативно-правова база трудових прав працівників у сфері освіти.....	20
РОЗДІЛ 2 Механізм забезпечення трудових прав працівників в сфері освіти.....	23
2.1. Механізм забезпечення та захисту трудових прав працівників в сфері освіти.....	23
2.2. Судовий захист прав працівників.....	31
ВИСНОВКИ.....	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	37
ДОДАТКИ.....	41
Додаток А. Результати проведеного опитування	

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Значення для людини трудових відносин важко переоцінити. Трудові правовідносини мають свої особливості: регулюються трудовим законодавством та іншими актами, що містять норми трудового права; сторонами трудових правовідносин є працівник і роботодавець; сторони трудових правовідносин після укладення трудового договору не рівні (працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку); оплатні відносини, тобто працівники мають право на винагороду, і заробітна плата виплачується систематично; беручи участь у трудових відносинах, працівник виконує певну роботу, застосовуючи особисту працю; роботодавець зобов'язаний забезпечити умови праці та її охорону відповідно до трудового законодавства, колективного договору, угоди, трудового договору.

Питання утвердження і забезпечення основних трудових прав у сфері освіти набувають особливої актуальності в умовах індустріального суспільства, глобалізації світової економіки з її несприятливими соціальними наслідками та реформами вищої освіти України. Глобалізація економіки супроводжується поширенням нестабільних форм зайнятості, з послабленими соціальними гарантіями, витісненням із сфери зайнятості працівників, які не пристосовані до технічного прогресу та змін в умовах праці, зростанням безробіття, нерівності доходів, послабленням позицій працівників під час колективних переговорів через те, що в світовій економіці, що глобалізується, капітал має широкі можливості для відходу в інші країни. У зв'язку з цим постає проблема реалізації основних трудових прав в умовах глобалізації економіки.

Стан наукової розробки теми дослідження. Чимало важливих аспектів механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників вже були об'єктом наукових досліджень. До цієї проблеми так чи інакше

зверталися у своїх працях В. М. Андріїв, Л. П. Амелічева, Н. Б. Болотіна, В.М. Божко, С. Я. Вавженчук, С. В. Венедиктов, В. С. Венедиктов, С.В. Вишновецька, В. В. Волинець, Н. Д. Гетьманцева, Ю. В. Гришина (Щотова), С. І. Запара, М. І. Іншин, Є. В. Краснов, Р. І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, О. Є. Костюченко, І. В. Лагутіна, К. Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, О.М.Рим, О. Г. Серєда, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, С. М. Синчук, Г.О. Спіцина, А. М. Слюсар, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко, О. А. Яковлєв.

Цінними для дослідження механізму правового захисту можна вважати також наукові висновки вчених теоретиків, зокрема М.І. Козюбри, В.М. Косовича, В. В. Лемака, Л. А. Луць, П. М. Рабіновича, О. Ф. Скакун, М.В. Цвіка та інших.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Кваліфікаційну роботу виконано в контексті наукових досліджень відповідно до Стратегія розвитку Національної академії правових наук України на 2021-2025 рр. (затверджено Постановою загальних борів НАПрН України від 26.03.21 р. від 12-21), тематики науково-дослідної роботи кафедри національного, міжнародного права та правоохоронної діяльності факультету бізнесу і права Херсонського державного університету «Теоретичні та практичні проблеми розвитку окремих галузей права» (номер державної реєстрації – 0124U002381). Тему кваліфікаційної роботи затверджено Вченою радою Херсонського державного університету (наказ №199-Д/200-Д від 05.04.2024 р.).

Мета дослідження – комплексне дослідження трудових прав працівників в сфері освіти та механізм їх забезпечення.

Сформульована мета зумовила постановку і вирішення наступних завдань:

- аналізувати поняття, класифікація та особливості трудових прав працівників освіти;
- розкрити міжнародні стандарти трудових прав в сфері освіти;
- проаналізувати нормативно-правову базу трудових прав працівників у сфері освіти;
- описати механізм забезпечення та захисту трудових прав працівників в сфері освіти;
- охарактеризувати судовий захист прав працівників.

Об'єкт дослідження – суспільні правовідносини, які виникають у сфері реалізації трудових прав.

Предмет дослідження – трудові права працівників в сфері освіти та механізм їх забезпечення.

Методи дослідження. Дослідити тему та забезпечити комплексний погляд на механізм забезпечення трудових прав працівників в сфері освіти допомогли загальнонаукові методи, а саме: соціологічні опитування та аналіз статистичних даних. Теоретичний і термінологічний методи дали змогу дослідити таке питання, як поняття, класифікація і особливості трудових прав працівників в сфері освіти; юридичний аналіз допоміг дослідити вивчення нормативно-правової бази трудових прав працівників в сфері освіти. Також, за допомогою компаративістського аналізу проаналізували міжнародні стандарти трудових прав в сфері освіти, а питання про судовий захист прав працівників дав змогу дослідити аналіз судових рішень.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, які мстять у собі п'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел (52 найменувань). Загальний обсяг роботи – 41 сторінка.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА У СФЕРІ ОСВІТИ

1.1. **Поняття, класифікація та особливості трудових прав працівників освіти**

Поняття «права людини» має багату історію у світовій правотворчості. З найдавніших часів покоління філософів, богословів і юристів намагалися виміряти та визначити поняття прав людини. З плином часу підходи і трактування прав людини змінювалися, іноді кардинально, що мало безпосереднє значення для суспільства відповідного часу. О.Б. Горова зазначає, що уявлення та поняття про права людини розпочали формуватися з найдавніших часів розвитку суспільства. Вже в цей період визнавалася актуальність окресленого питання, його важливість для життєдіяльності та окремої людини, і держави загалом. І сьогодні, через багато століть, воно важливе для кожної країни світу. Про це свідчать античні часи, періоди Відродження та Просвітництва, буржуазних революцій, результати світових війн, демократичні процеси побудови правової держави та визначальні події становлення громадянського суспільства [13, с. 138].

Важливо акцентувати увагу на тому, що розвиток поняття «прав людини» в цілому відбувався в межах двох наукових концепцій. Так, І.Шматко зазначає, що у правовій теорії існує два домінуючі підходи до праворозуміння: позитивістське та природно-правова концепції. Теоретична суперечка між ними не вщухає й донині, проте насправді вони мають більше спільного, ніж відмінного, а їх виникнення, генезисі нинішнє існування так чи інакше взаємопов'язані. Дійсно, позитивістська та природно-правова концепції і донині залишаються основними шляхами тлумачення прав людини. Однак, важко погодитись з тим, що позитивістське та природно-правова концепції мають більше спільного ніж відмінного [22, с. 75].

Досить повно зміст позитивістської концепції прав людини описав М.Г. Братасюк, який зазначає, що юридичний позитивізм ототожнює права людини з нормами законодавства, тобто приписами державної влади. Науковець звертає увагу на те, що у науковій літературі слушно наголошується, що звідси неминуче постає суто октройований (похідний від волі суверена) характер прав людини. Вони розглядаються як поведінкові можливості, надані людині владою.

До того ж вони трактуються як імперативні веління, які мають бути прийняті людиною та виконані безумовно. Держава виступає в цьому випадку благодійницею, яка «дбає» про людину, обдаровуючи її приписами – правами. Людина ж має бути зобов'язано прийняти такі подарунки. Природні права в контексті юридичного позитивізму або взагалі не існують, або не є правами в прямому розумінні, які в результаті можуть не визнаватися національним чи міжнародним правом.

Щодо природно-правової концепції, то імпонує думка О.М. Рудневої, яка слушно зауважує, що у процесі формування ідеї забезпечення прав людини важливу роль відіграла теорія природного права внаслідок обґрунтованої концепції невід'ємних прав і свобод людини, які повинні гарантуватись і забезпечуватись незалежно від волі державної влади в певний історичний період. У межах вказаної парадигми було аргументовано положення, що факт виділення специфічної групи прав людини, які позначаються поняттям «невід'ємні права», зумовлений розвитком і науково-теоретичним обґрунтуванням доктрини природного права, яка, надаючи тлумачення феномена права, апелювала не до тих чи інших зовнішніх інстанцій (держави, Бог тощо), а насамперед до сутності чи природи людини, виділяючи таку її іпостась, яка й дає змогу нам вживати як поняття «право», так і поняття «людина».

Важливим буде зазначити, що в українському законодавстві тлумачення прав людини базується саме на природно-правовій концепції і права людини визнаються найвищою соціальною цінністю (ст. 3 Конституції України).

Права працівників на міжнародному рівні викладені в ряді конвенцій і договорів про права людини, «включаючи Загальну декларацію прав людини і Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, які передбачають :

- право кожного на можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується;
- право на справедливі та сприятливі умови праці, зокрема винагороду, яка забезпечує всім працівникам, як мінімум, справедливую заробітну плату та рівну винагороду за працю рівної цінності, а також гідне життя для них самих та їхніх сімей;
- безпечні та здорові умови праці;
- рівні можливості для кожного просуватися по роботі на відповідний вищий рівень без урахування інших міркувань, окрім стажу роботи та компетентності;
- відпочинок, дозвілля та розумне обмеження робочого часу та періодичні оплачувані відпустки, а також винагорода за святкові дні;
- право кожного створювати профспілку за своїм вибором і вступати до неї, а також право на страйк за умови, що воно здійснюється відповідно до законів конкретної країни.

Право на працю в широкому розумінні означає право на роботу та право не бути позбавленим роботи несправедливо. Перший компонент охоплює фактори, які впливають на доступ до роботи; такі як освіта, професійна підготовка та рівень безробіття. Останній компонент стосується питань безпеки працевлаштування, наприклад, безпеки від неправомірного звільнення.

Основними елементами права на працю є доступ до роботи, свобода від примусової праці та безпека праці, а також:

1. Свобода працювати; свобода щодо вибору заняття, а також місця роботи.

2. Право заробляти собі на життя працею за власним вибором, що включає свободу засновувати власну незалежну форму зайнятості чи бізнесу.

3. Право на безкоштовні послуги з працевлаштування; право на працю тлумачиться як зобов'язання держави докладати постійних зусиль для забезпечення повної зайнятості. Такі зусилля включають розробку та реалізацію політики сприяння працевлаштуванню та просування програм технічної та професійної освіти, спрямованих на збільшення зайнятості, а також вільний доступ до інформації та допомогу для тих, хто шукає роботу.

4. Право на безпечні і здорові умови праці, а також на відпочинок, дозвілля та розумну тривалість робочого часу.

5. Право на працевлаштування; право не бути довільним звільненням і право на захист від безробіття [50, с. 34]. Як і в усіх соціально-економічних правах, принцип недискримінації є важливим аспектом права на працю. Це передбачає відсутності дискримінацію при прийомі на роботу, винагороді та можливостях просування по службі, а також у поводженні з іноземцями.

Основним обов'язком, покладеним на держави, є забезпечення свободи від рабства та примусової праці. У той час як держава не зобов'язана гарантувати роботу для всіх, вона зобов'язана вживати заходів для поступового досягнення високого, стабільного рівня зайнятості. Встановлення системи правління, яка чітко встановлює високий постійний рівень безробіття, можна вважати порушенням права на працю.

Право на працю не означає права на працевлаштування. Проте держава має забезпечити відсутність дискримінації в доступі до державних посад; не можна проводити відмінності за статтю, расою, кольором шкіри, національністю чи етнічним походженням. Міжнародна чи національна прецедентна практика не тлумачилось як встановлення права на роботу в державній чи приватній установі. Абсолютного права не бути звільненим не

встановлено, але кілька стандартів прав людини захищають від свавільного позбавлення права на роботу [2, с. 109].

Право на працю містить аспекти, які відображають суворі та юридично забезпечені права, такі як свобода праці та принцип недискримінації, тоді як інші елементи традиційно було важче забезпечити; вони, по суті, є цілями політики, оформленими в термінах правових зобов'язань для держав.

Комітет з економічних, соціальних і культурних прав, наприклад, займався заборонаю дискримінації щодо права на працю. Комітет визнав порушенням закони, які вимагають від жінок отримання дозволу від своїх чоловіків на роботу, і встановив, що жінки не можуть піддаватися гіршим умовам праці порівняно з чоловіками, а також отримувати меншу платню за ту саму роботу [6, с. 165].

Соціальне забезпечення може надаватися на багатьох рівнях, і стандарти не передбачають певної системи. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав тлумачить термін «соціальне забезпечення» як охоплюючи всі ризики, пов'язані з втратою засобів до існування з причин, які не залежать від особи. МОП 102 щодо соціального забезпечення (1952 р.) визначає соціальне забезпечення як захист, який суспільство забезпечує своїм членам за допомогою серії державних заходів проти економічних і соціальних негараздів, які можуть бути спричинені припиненням або суттєвим зменшенням заробітку внаслідок хвороби, материнства, зайнятості каліцтва, безробіття, інвалідності, старості або смерті. Ці заходи передбачають надання медичної допомоги та надання субсидій сім'ям з дітьми.

Право на соціальне забезпечення існує на трьох різних рівнях; перший, мінімальний підхід – це соціальна допомога малозабезпеченим; другий – соціальне страхування на основі внесків, засноване на трудових відносинах, передбачених національним законодавством; і третя, держава загального добробуту, поєднує обидва, залучаючи кошти від внесків працівників і державного фінансування, поширюючись на всіх у комплексному підході.

Так званий «підхід, що ґрунтується на правах», виділяє п'ять основних елементів права на соціальне забезпечення. Всеосяжність: має бути забезпечено всебічне охоплення всіх обставин, які загрожують здатності людей отримувати дохід і, отже, їхній здатності насолоджуватися достатнім рівнем життя. Універсальність: означає, що кожен, хто потребує соціального забезпечення, повинен мати до нього доступ. Адекватність і доцільність: передбачає, що різні схеми соціального забезпечення повинні надавати адекватні та відповідні виплати, достатні для того, щоб гарантувати, що бенефіціар не опуститься за межу бідності. Відсутність дискримінації: програми не повинні дискримінувати за ознаками раси, статі, гендеру, сексуальної орієнтації, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження, народження чи соціально-економічного статусу. Нарешті, повага до процесуальних прав передбачає встановлення розумних і справедливих правил, які реагуватимуть право на участь у програмах соціального забезпечення, і повинні бути забезпечені ефективні засоби правового захисту [14, с. 89].

Загалом, права, що стосуються соціального забезпечення, передбачають існування системи соціального забезпечення. Держава зобов'язана гарантувати виплати і тому не може скорочувати видатки на соціальне забезпечення. Право на соціальне забезпечення зобов'язує державу гарантувати мінімальні умови для виживання; наприклад, надати притулок, коли життя людини знаходиться в небезпеці через бездомність. Держава повинна зробити доступним певне страхування; наприклад, встановити режим страхування за віком, який буде встановлено національним законодавством.

У широкому сенсі право на соціальне забезпечення можна розглядати як гарантію матеріальних умов для належного рівня життя. Соціальне забезпечення служить для захисту людей від поганих умов життя, бідності, хвороб і матеріальної незахищеності. Таким чином, право на соціальне забезпечення можна вивести з кількох громадянських і політичних прав, таких

як заборона катувань і жорстокого поводження, право на життя та право на особисту безпеку [19, с. 7].

На сьогоднішній день ці права не тлумачилось як охоплюючи право на соціальне забезпечення; наглядові органи в основному розглядали справи щодо дискримінаційних положень щодо бенефіціарів або платників внесків до систем соціального забезпечення. Інші проблеми включають необґрунтовану затримку у виплаті, довільну зміну розміру допомоги та необґрунтовану затримку органів влади у розгляді скарг щодо соціальних виплат.

1.2. Міжнародні стандарти трудових прав в сфері освіти.

Міжнародні трудові стандарти – це правові документи, розроблені Міжнародною організацією праці (МОП) (країнами-учасницями, роботодавцями та працівниками), які встановлюють базові мінімальні соціальні стандарти.

Ці стандарти охоплюють широкий спектр соціальних і робочих питань, зокрема:

- право на організацію та ведення колективних переговорів;
- ліквідація примусової або обов'язкової праці;
- скасування дитячої праці;
- усунення дискримінації у сфері праці та професій [43, с. 185].

Міжнародні трудові стандарти з'явилися як відповідь на соціальні та економічні потрясіння, викликані промисловою революцією. Їх основи були закладені у 1919 році, як частина Версальського договору (Версальський мирний договір – підписаний у Версалі 28 червня 1919 року державами-переможцями у Першій світовій війні (США, Великобританією, Французькою республікою, Королівством Італія, Японською імперією, Бельгією тощо) з

одного боку, і переможеною Німеччиною – з іншого) (надалі – Договір), який завершив Першу світову війну.

Включення трудових норм вперше ознаменувало визнання соціальної справедливості невід’ємною частиною загального та тривалого миру. Новоствореній Міжнародній організації праці було доручено встановити та забезпечити дотримання цих стандартів, і вона продовжувала розвиватися та адаптувати їх у відповідь на зміну економічного, соціального та політичного ландшафт України.

Міжнародні трудові норми мають три основні форми: конвенції (міжнародні договори, які стають юридично-обов’язковими держави після ратифікації), рекомендації (супроводжують конвенції, керуючи їх виконанням, але вони не є юридично обов’язковими) та протоколи (є юридично обов’язковими для внесення змін до існуючих конвенцій) [1, с. 78].

Зокрема, існує вісім «фундаментальних» конвенцій, які вважаються основними принципами та правами у сфері праці (таблиця 1.1)

Таблиця 1.1

Конвенції, якими захищаються трудові права

Конвенція № 29	МОП, 10.08.1956	Конвенція про примусову працю
Конвенція № 87	МОП, 04.07.1950	Свобода асоціації та захист права на організацію
Конвенція № 98	МОП, 01.07.1949	Конвенція про право на організацію та ведення колективних переговорів
Конвенція № 105	МОП, 25.06.1957	Конвенція про скасування примусової праці
Конвенція № 111	МОП, 25.06.1958	Конвенція про дискримінацію (у сфері праці та занять)

Конвенція № 138	МОП, 26.06.1973	Конвенція про мінімальний вік
Конвенція № 182	МОП, 17.06.1999	Конвенція про найгірші форми дитячої праці

Голова та опікун Міжнародних трудових стандартів, Міжнародна організація праці (далі - МОП) є визначною агенцією Організації Об'єднаних Націй, яка прагне покращити умови праці та стандарти життя в усьому світі.

Міжнародна організація праці відіграє важливу роль у формуванні та впровадженні міжнародних трудових норм. Вона забезпечує універсальний підхід до трудових питань шляхом залучення тристоронніх учасників: урядів, роботодавців і працівників до прийняття рішень і встановлення стандартів. Цей інклюзивний підхід робить МОП унікальною серед установ ООН [16, с. 234]. Трипартизм є основоположним принципом МОП. Він визнає, що довгострокового соціального та економічного прогресу можна досягти лише шляхом залучення всіх зацікавлених сторін до прийняття рішень.

Процес встановлення цих стандартів починається з того, що МОП визначає потребу в новому стандарті або оновленні існуючого, потім тристоронні учасники обговорюють запропоновані зміни, після чого МОП складає проект конвенції чи рекомендації. Проект стандарту обговорюється на Міжнародній конференції праці, де тристоронні учасники МОП обговорюють його остаточні умови.

Міжнародні трудові норми є наріжним каменем діяльності МОП. Вони створюють основу для просування гідної праці, підвищення якості життя та просування соціальної справедливості. Основним завданням МОП є:

Сприяти гідній праці: стандарти виступають за «гідну працю», яка включає такі елементи, як справедливий дохід, безпечні умови праці, соціальний захист і права на роботі. Вони відіграють важливу роль у забезпеченні гідності, рівності та стабільних засобів до існування для всіх працівників [18, с. 341].

Створювати інструменти для розробки політики: Міжнародні трудові стандарти використовуються як посилання при створенні національних законів і нормативних актів. Вони містять вказівки щодо формування політики щодо зайнятості, соціального забезпечення, інспекції праці та багато іншого.

Імплементация та моніторинг: як тільки країна ратифікує конвенцію МОП, вона юридично зобов'язана застосовувати положення національного законодавства та регулярно звітувати про вжиті заходи[8, с. 67].

Розуміння плюсів і мінусів Міжнародних трудових стандартів може дати більш точне уявлення про їхній вплив. Переваги, які вони приносять, включають забезпечення базового рівня захисту працівників у всьому світі та заохочення більш справедливої економіки. Але з іншого боку, вони не охоплюють відмінності в економічному розвитку між країнами.

Міжнародні трудові стандарти сприяють підвищенню продуктивності, заохочуючи гідні умови праці. Дослідження показали, що робоча сила, яка користується основними правами, гідною заробітною платою, безпечними умовами та соціальним захистом, має тенденцію бути більш продуктивною. Це збільшення продуктивності часто перетворюється на економічне зростання.

Ці стандарти також можуть сприяти зменшенню нерівності доходів. Забезпечення справедливої мінімальної заробітної плати може підвищити заробітки низькооплачуваних працівників, зменшити різницю в оплаті праці та сприяти більш справедливій економіці. Пропагуючи недискримінацію та гендерну рівність на роботі, ці стандарти ще більше допомагають зменшити економічну нерівність.

Міжнародні трудові стандарти суттєво впливають на світову економіку як з точки зору забезпечення справедливості, так і з точки зору стимулювання економічного зростання. Ці впливи можна побачити в кількох вимірах.

Міжнародні трудові стандарти діють як керівні принципи для країн щодо формування національної політики зайнятості – політики, яка

безпосередньо впливає на такі макроекономічні елементи, як рівень зайнятості, рівень заробітної плати та продуктивність робочої сили.

На міжнародному рівні вони служать вирівнюванню економічних умов. Запроваджуючи базові мінімальні стандарти, вони запобігають отриманню країнами несправедливих переваг через погану трудову практику. Це сприяє більш чесній конкуренції, а економіка стає більш збалансованою.

Міжнародні трудові стандарти відіграють вирішальну роль в економічному розвитку, як прямо, так і опосередковано. Позитивна трудова практика впливає на кілька важливих аспектів економічного розвитку, таких як зменшення бідності, гендерна рівність та інклюзивне зростання.

Закликаючи до ліквідації примусової та дитячої праці, ці стандарти не лише захищають права людини, але й сприяють інклюзивному економічному зростанню. Вилучення дітей із робочої сили часто призводить до кращих результатів навчання, що призводить до більш кваліфікованої майбутньої робочої сили [20, с. 10].

Заохочення справедливої заробітної плати та рівної винагороди сприяє зменшенню бідності, гарантуючи, що працівники отримують заробітну плату, яка відповідає їхнім основним потребам. Усуваючи різницю в оплаті праці та нерівність у доходах, ці стандарти допомагають стимулювати споживчий попит, що веде до економічного зростання.

Заклик до гендерної рівності на робочому місці також відіграє важливу роль. Рівні можливості та ставлення до чоловіків і жінок можуть підвищити економічну ефективність і продуктивність завдяки оптимальному використанню робочої сили.

Нарешті, підтримуючи соціальний діалог і тристоронні консультації, міжнародні трудові стандарти можуть сприяти соціальному миру та стабільності, підтримуючи здорове економічне середовище, яке сприяє зростанню.

Застосування Міжнародних трудових стандартів відбувається по-різному в різних економіках через різні соціально-економічні реалії, політичні

пріоритети та структури ринку праці. Незважаючи на це, стандарти є невід'ємною частиною зусиль будь-якої країни щодо досягнення всебічного та справедливого економічного зростання [42, с. 73].

Міжнародні трудові стандарти широко використовуються як орієнтири основних трудових прав, сприяючи створенню рівних умов для працівників і роботодавців у різних економіках. Вони служать керівними принципами, що забезпечують дотримання загальновизнаних мінімальних стандартів.

Однак використання може суттєво відрізнятись залежно від економічного, політичного та соціального контексту окремих країн. Розвинуті країни часто використовують ці стандарти для підтримки та подальшого вдосконалення існуючих комплексних систем соціального захисту та захисту праці. В економіках, що розвиваються, ці стандарти пропонують необхідні основоположні вказівки для встановлення та реалізації трудових прав серед викликів бідності, низької продуктивності та спроможності управління.

Ця нерівність пояснюється гнучким характером стандартів. Конвенції та рекомендації часто допускають гнучкість застосування, що враховує особливі обставини кожної країни. Більше того, МОП надає технічну допомогу країнам, допомагаючи в спробах краще дотримуватися цих стандартів [35, с. 149].

Застосування Міжнародних трудових стандартів у розвинутих країнах часто ширше, враховуючи добре налагоджену правову систему, регуляторні органи та економічну потужність цих країн. Вони відіграють важливу роль у захисті працівників від будь-якої ерозії встановлених прав і в просуванні прогресу, такого як просування рівних можливостей і недискримінації.

Гарантування встановлених прав: у країнах з розвинутою економікою міжнародні трудові стандарти діють як гарантії, захищаючи від розмивання важко зароблених трудових прав в умовах глобалізації та економічної нестабільності.

Сприяння прогресу: ці стандарти постійно рухають прогрес, сприяючи покращенню умов праці та прав. Такі питання, як баланс між роботою та особистим життям, гендерна справедливість у оплаті праці та захист

працівників економічної економіки, часто виходять на перший план у цих країнах.

Глобальна торгівля: вони є звичайним посиленням під час міжнародних торгових переговорів і угод, щоб гарантувати, що торгівля не підриває трудові права.

У країнах, що розвиваються, Міжнародні трудові стандарти часто забезпечують міцну основу для встановлення та забезпечення дотримання трудових прав. Незважаючи на економічні обмеження, ці країни дивляться на ці стандарти для покращення умов праці, сприяння гідній зайнятості та усунення порушень трудових прав [5, с. 50].

Сприяння гідній праці: Рекомендуючи політику, яка сприяє гідній праці, ці стандарти допомагають вирішити питання неформальної зайнятості, неадекватного соціального захисту та поганих умов праці, які поширені в цих економіках.

Усунення найгірших форм порушення трудових прав: вони пропонують конкретні вказівки щодо скасування примусової праці, дитячої праці та дискримінації, проблем, які часто дуже поширені в країнах, що розвиваються.

Розбудова спроможності: Завдяки технічній допомозі МОП ці країни можуть розвинути спроможність забезпечити дотримання трудового законодавства, налагодити соціальний діалог і краще запровадити ці стандарти.

Незалежно від рівня економічного розвитку, відповідне впровадження цих стандартів залишається вирішальним для забезпечення прав працівників, сприяння чесній конкуренції та стимулювання сталого економічного прогресу.

1.3. Нормативно-правова база трудових прав працівників у сфері освіти

Основним регулятором суспільних відносин є право, воно формулюється, існує та розвивається в певній формі, що безпосередньо відповідає фундаментальній його ознаці – формальній визначеності.

На сучасному етапі розвитку національної правової системи України, незважаючи на стрімке зростання ролі міжнародних договорів і визнання практики Європейського Суду з прав людини, зокрема його прецедентного права, домінуючим джерелом права України виступає нормативно-правовий акт.

Основним джерелом трудового права є Конституція України від 28 червня 1996 р., що закріплює найважливіші трудові права людини і громадянина та гарантії їх реалізації. Ці положення відображені в статтях 3, 8, 19, 21, 22, 23, 24, 36, 43, 44, 45, 46, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 64, 68 і деяких інших.

У ст. 44 Конституції вперше закріплене право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, що відповідає ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права. У ч. 2 ст. 44 закріплено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Ст. 45 Конституції закріплює право кожного працюючого на відпочинок. Це право проголошене ст. 24 Загальної декларації прав людини і впливає з вимог ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права.

Відповідно до ч. 3 ст. 36 Конституції громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності.

Серед законів передусім необхідно назвати кодифіковане джерело трудового права – Кодекс Законів про працю України.

До підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють працю працівників, необхідно віднести укази і розпорядження Президента України нормативного характеру, які видаються з різних питань регулювання суспільних відносин у сфері праці на виконання Конституції і законів України.

Вони обов'язкові для виконання на території всієї держави і не повинні суперечити Конституції і законів України.

До джерел трудових прав працівників у сфері освіти належать наступні нормативно-правові акти:

– Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., який визначає економічні, правові й організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності й господарювання, а також з окремими громадянами [28];

– Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. встановлює державні гарантії кожному працюючому громадянину на відпустки, на умови, тривалість і порядок їх надання для відновлення працездатності і зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів і всестороннього розвитку особи [25];

– Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі - працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [29];

– Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., який визначає правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців [27];

– Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. називає особливості правового регулювання діяльності професійних спілок, засади їх створення, права й гарантії [33];

– Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. перелічує правові й організаційні засади функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), він спрямований на взаємодію сторін соціально-трудова відносин у процесі регулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними [31];

Це далеко не вичерпний перелік законів, що регламентують трудові й пов'язані з ними відносини. У зв'язку із цим варто назвати низку Законів України: «Про освіту» [30], «Про вищу освіту» [24], «Про дошкільну освіту» [26] тощо. Нормативно-правове регулювання діяльності закладів вищої та фахової передвищої освіти в умовах воєнного стану, як і сфери вищої освіти в цілому, здійснюється в межах та відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [32], Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 р. № 64/202242 [51], а також згідно з іншими нормативно-правовими актами України.

Серед інших нормативів, що діють в умовах воєнного стану, є накази, рекомендації та листи МОН. Відповідно до наказу МОН від 07.03.2022 р. № 235 «Про деякі питання організації роботи закладів фахової передвищої, вищої освіти на час воєнного стану», «створено інституційне підґрунтя щодо вжиття заходів для забезпечення захисту учасників освітнього процесу, працівників і збереження майна закладів освіти; здійснення в разі потреби евакуаційних заходів; організації особливих умов навчання (встановлення індивідуального графіка, надання академічної відпустки тощо) для тих здобувачів освіти, які

перебувають у лавах ЗСУ або в підрозділах територіальної оборони, займаються волонтерською діяльністю» [49].

Серед наказів і роз'яснювальних листів МОН, що в період збройної агресії Росії проти України впроваджені в організацію освітнього процесу в закладах вищої та фахової передвищої освіти, також є: наказ «Порядок прийому на навчання для здобуття вищої освіти в 2023 році» від 15.03.2023 р. № 276 [47]; наказ «Про проведення атестації випускників закладів фахової передвищої, вищої освіти» від 21.03.2022 р. № 265 [48]; лист «Про практику застосування трудового законодавства у галузі освіти і науки під час дії правового режиму воєнного стану» від 07.03.2022 р. № 1/3378-22 [45]; лист «Про завершення навчального року» від 10.03.2022 р. № 1/3417-22 [44]; лист «Про рекомендації стосовно окремих питань завершення 2021/2022 навчального року у закладах вищої, фахової передвищої освіти» від 21.04.2022 р. № 1/4334-22 [46] тощо.

Варто зазначити, що всі нормативно-правові акти відіграють надзвичайно важливу роль в уточненні й розширенні змісту норм Конституції України та Кодексу законів про працю [39].

РОЗДІЛ 2

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В СФЕРІ ОСВІТИ

2.1. Механізм забезпечення та захисту трудових прав працівників в сфері освіти

Термін «охорона прав» охоплює заходи не тільки правового, але й економічного, організаційного та іншого характеру, які спрямовані на створення необхідних умов для здійснення суб'єктивних прав. Правовими засобами охорони трудових прав - це усі засоби, за допомогою яких забезпечується як розвиток трудових правовідносин, так і відновлення порушених чи оспорюваних прав та інтересів. Правова охорона реалізується шляхом встановлення відповідних норм права, правових стимулів, заборон тощо. Зміст правової охорони суб'єктивних прав охоплює також систему різноманітних юридичних засобів з метою запобігти можливому порушенню[3, с. 69].

Серед них необхідно виділити діяльність уповноважених державою органів, а також встановлення правових норм щодо реалізації цих прав, зокрема і їх захисту. Підсумовуючи, зазначимо, що правова охорона передбачає:

- встановлення норм, які регулюють права, обов'язки, визначають порядок їх здійснення і захисту й окреслюють підстави та процедуру застосування санкцій;
- діяльність суб'єктів щодо здійснення прав;
- попереджувальну діяльність уповноважених державою органів з метою превенції порушення цих прав, а також діяльність щодо захисту вже порушених прав [36, с. 54].

Правова охорона супроводжує весь механізм реалізації трудових суб'єктивних прав, а правовий захист застосовують лише коли ці права вже порушені.

Правовий захист передбачає вчинення дій, спрямованих на: 1) припинення порушень трудового законодавства; 2) відновлення порушених трудових прав у межах і порядку, визначених законом; 3) відшкодування шкоди, заподіяної порушенням трудових прав; 4) профілактику інших порушень.

Чинне трудове законодавство містить норми, які регулюють трудові права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин, порядок їхньої реалізації та захисту порушених прав, запобігання порушення трудових прав.

Регламентуючи трудові відносини, держава визначає стандарти трудових прав суб'єктів трудових правовідносин. У такий спосіб вона бере на себе зобов'язання зі забезпечення дотримання цих прав усіма іншими суб'єктами, зокрема державними органами. Їхня діяльність повинна бути спрямована, також на запобігання порушення трудових прав, а не лише на захист уже порушених [12, с. 103].

Аналіз трудового законодавства свідчить, що правовими характеристиками захисту трудових прав та законних інтересів працівників є: вичерпно визначені законодавством передумови застосування правового захисту; здійснюється у чітко передбаченому законом порядку, у законодавчо-визначеній правовій формі; реалізується за допомогою галузевих засобів і способів, які передбачені нормами трудового права.

Передумовами запуску процедури правового захисту є факт порушення суб'єктивного трудового права, а також право особи на захист порушених прав. Працівник реалізує право на захист шляхом звернення до уповноважених органів. Захист трудових прав і законних інтересів відбувається у передбаченому законом порядку – шляхом застосування відповідної форми, способів і засобів захисту.

Одним із засобів захисту є звернення за захистом до органів чи посадових осіб, які наділені повноваженнями здійснювати правовий захист порушених трудових прав [4, с. 15]. Уповноваженими органами, на які законодавством покладено обов'язок щодо захисту трудових прав працівників, першочергово є юрисдикційні, серед яких судові та адміністративні органи. У випадках, вичерпно передбачених законодавством, такими органами є виборні органи первинних профспілкових організацій або примирно-третейські органи, які діють відповідно до статутів або утворюються на основі домовленості сторін трудового спору.

Характерною ознакою засобів звернення за захистом є те, що вони здійснюються у визначеній законом або суб'єктами трудових правовідносин формі і у відповідному порядку.

При зверненні до судових органів – це позовна заява. Її форма і порядок подання регулюється відповідним процесуальним законодавством. При зверненні до адміністративних органів засобами звернення відповідно до закону України «Про звернення громадян» є заяви, скарги, звернення. При зверненні до неюрисдикційних органів засобами звернення за захистом є заяви і скарги. Їх форма і порядок подання може регулюватися як законодавством так і суб'єктами трудових правовідносин.

Джерелами правового забезпечення діяльності таких органів є законодавство (судових чи адміністративних органів), угода сторін трудового спору з урахуванням рекомендацій встановлених Національною службою посередництва і примирення України (органів примирно-третейських процедур) чи статут (профспілок). Одночасно з порядком захисту трудових прав однойменне законодавство регулює і правові способи захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин, якими, на нашу думку, є розпорядження органів, що розглядають трудові спори, спрямовані на відновлення порушених або оспорюваних прав суб'єкта трудових правовідносин [21, с. 95].

Передбачені законом способи захисту трудових прав і охоронюваних законом інтересів залежать від характеру порушення та є обов'язковими для роботодавця і працівника приписами органу, що розглядає трудовий спір. Аналіз трудового законодавства свідчить, що такими способами захисту є: відновлення становища суб'єкта, яке існувало до порушення його права і припинення дій, що порушують право; визнання права суб'єкта; визнання угоди, укладеної суб'єктами трудових правовідносин недійсною; відшкодування завданих збитків.

Вони безпосередньо забезпечують захист права або охоронюваного законом інтересу, а отже є матеріально-правовими за характером. Застосування цих способів можливе лише через визначену процесуальну форму, що, на нашу думку, зумовлює висновок про наявність процесуальних способів захисту трудових прав [11, с. 89].

Основними процесуальними способами захисту трудових прав є винесення рішення органом, який здійснює захист зазначеного виду. Орган на вимогу особи, права якої порушено, може застосувати один чи декілька правових способів захисту суб'єктивних прав або охоронюваних законом інтересів.

Правові способи захисту порушених або оспорюваних трудових прав взаємопов'язані та застосовуються в сукупності. Якщо суд приймає рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, то на його вимогу він також приймає рішення про виплату йому заробітної плати за час вимушеного прогулу. До того ж особа, яку незаконно звільнили, може вимагати стягнення моральної шкоди, яка була заподіяна незаконним звільненням [38, с. 56].

Таким чином, механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників представляє собою систему взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою елементів. Такими, зокрема, є:

- 1) наявність у особи права на захист;
- 2) правові принципи;

- 3) норми трудового права;
- 4) галузеві правовідносини;
- 5) повноважні на захист трудових прав та законних інтересів суб'єкти;
- 6) трудові права та законні інтереси працівників;
- 7) правові форми захисту;
- 8) юридичні факти, що свідчать про порушення права;
- 9) правозастосувальні акти юрисдикційних та неюрисдикційних органів;
акти самозахисту;
- 10) правові способи захисту порушених прав та інтересів.

Статтею 1 Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» (далі – Указ), затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», в Україні введено воєнний стан 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб.

Статтею 3 Указу зазначено, що у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30-34, 38, 39, 41-44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 83 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Зміст правового режиму воєнного стану, порядок його введення таскасування, правові засади діяльності органів державної влади, військовокомандування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану, гарантії прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів

юридичних осіб визначаються нормами Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (далі – Закон).

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 8 Закону, військовокомандування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) можуть самостійно або із залученням інших органів запроваджувати та здійснювати в межах тимчасових обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб, передбачених указом Президента України про введення воєнного стану, трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб. За працівниками, залученими до виконання суспільнокорисних робіт, на час виконання таких робіт зберігається попереднє місце роботи(посада).

Відповідно до частини першої статті 45 Конституції України, кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням дні щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Листом від 28 лютого 2022 року № 1/3292-22 Міністерство освіти і науки України наголошувало прозаборону керівникам органів управління освітою та/або керівникам закладів освіти примушувати працівників (педагогічних, наукових, науково-педагогічних, інших) до написання заяв про відпустку без

збереження заробітної плати. Працівникам Виключно за добровільним бажанням може бути надана відпустка (із збереженням або без збереження заробітної плати) відповідно до вимог трудового законодавства. Також виключно за добровільним бажанням працівника його може бути звільнено за власним бажанням відповідно до вимог трудового законодавства.

Працівники закладів освіти та наукових установ, які тимчасово виїхали за кордон, або з об'єктивних причин не можуть виконувати посадові (службові) обов'язки (у тому числі у традиційному режимі або дистанційно), мають право подати заяву про відпустку (із збереженням заробітної плати або без збереження заробітної плати), або про звільнення.

У випадку, якщо для працівників проїзд до робочого місця неможливий у зв'язку з об'єктивними причинами (небезпека, зупинений транспорт тощо), проте вони можуть виконувати роботу дистанційно (у тому числі із використанням доступних засобів зв'язку).

В умовах дистанційного режиму роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Під час дистанційного режиму роботи за працівниками зберігаються права та обов'язки, визначені Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства.

Дослідження трудових прав працівників в сфері освіти та механізм їх забезпечення проведено за допомогою опитування працівників сфери освіти з різних міст: Івано-Франківськ, Київ, Одеса. В дослідженні прийняли участь 30 осіб – працівників сфери освіти. За результатами проведеного дослідження можемо зробити висновок, що трудові права працівників, в основному, гарантуються навіть в умовах запровадження воєнного стану.

2.2. Судовий захист прав працівників

Право на судовий захист передбачає конкретні гарантії ефективного поновлення у правах шляхом здійснення правосуддя. Будь-яка особа, трудові права якої порушені, має право на звернення до суду за їх захистом. Судовий захист трудових прав відповідно до закону «Про судоустрій і статус суддів» здійснюють: місцеві суди; апеляційні суди; Верховний Суд.

У деяких випадках, захист порушених прав відбувається в іншому порядку ніж передбачений для вирішення трудових спорів. Спори з приводу відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику нещасним випадком чи професійним захворюванням, не розглядають у порядку, передбаченому для трудових спорів. У цьому випадку спір стосується страхових виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Відповідачем у таких справах є Пенсійний фонд України, а не роботодавець, а тому їх розглядають у загальному порядку, передбаченому для цивільних справ.

Не підлягають розгляду в порядку, передбаченому трудовим законодавством, спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали [7, с. 9].

За загальним правилом не підлягають судовому захисту і колективні трудові права та законні інтереси. Їх захищають у порядку, передбаченому Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Судовий захист порушених трудових прав здійснюють загальні суди, а також адміністративні суди. За загальним правилом захист трудових прав забезпечують загальні суди. Водночас відповідно до Кодексу адміністративного судочинства України, юрисдикція адміністративних судів поширюється на публічно-правові спори, зокрема: спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби [17, с. 88].

Справи про захист трудових прав і законних інтересів у судах можуть розглядатися в порядку позовного провадження і в порядку наказного провадження.

Одним із видів позовного провадження є спрощене провадження. Відповідно до ст. 274 Цивільного процесуального кодексу України, у порядку спрощеного провадження розглядають справи, що виникають з трудових відносин [52]. Метою запровадження розгляду трудових спорів у порядку спрощеного провадження було пришвидшення їх розгляду порівняно з попередніми правилами, а також забезпечення доступності та простоти їх вирішення. Спеціальними ознаками, які відрізняють спрощене позовне провадження від загального позовного провадження, є такі: скорочені строки розгляду; відсутність стадії підготовчого провадження; розгляд справи, за загальним правилом, у порядку письмового провадження, тобто без повідомлення (виклику) сторін; відсутність судових дебатів; неможливість розгляду зустрічного позову; обмежена можливість касаційного оскарження справ, які розглядають у порядку спрощеного позовного провадження.

Суттєвим недоліком віднесення справ про захист трудових прав до розгляду у порядку спрощеного провадження потрібно вважати: відсутність стадії підготовчого провадження; розгляд справи без повідомлення (виклику) сторін; відсутність судових дебатів; обмежена можливість касаційного оскарження справ, які розглядають у порядку спрощеного позовного провадження. Тобто в цьому випадку порушуються права працівника на ефективний судовий захист порушених прав [9, с. 70].

Ще одним видом провадження при захисті трудових прав є наказне провадження. Воно стосується випадків, якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку. В цьому випадку відсутній спір про право. Адже роботодавець визнає факт заборгованості перед працівником. Водночас, наказне провадження не застосовують, якщо є спір про суму заробітної плати, або про факт нарахування заробітної плати.

У судовій формі захисту трудових прав є свої засоби звернення за захистом. Цивільним процесуальним засобом, яким забезпечується реалізація права на звернення до суду з метою здійснення правосуддя є позов. Позов – це звернена через суд вимога позивача щодо захисту порушеного або оспорюваного суб'єктивного права чи охоронюваного законом інтересу, яка здійснюється у визначеній законом процесуальній формі.

Елементами позову називають його предмет, підставу для позову та зміст позову. Стосовно захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів предметом позову є спірні трудові правовідносини між працівником і роботодавцем, тобто суб'єктивне право працівника, яке порушене, й обов'язок роботодавця щодо його реалізації.

Формою (зовнішнім вираженням) позову є позовна заява. Однак, як показує аналіз чинного законодавства, позовна заява не є єдиною підставою для виникнення обов'язку суду розглянути справу і вирішити її по суті із винесенням відповідного рішення. Засобами звернення за судовим захистом трудових прав та законних інтересів є:

- 1) позовна заява;
- 2) заява про видачу судового наказу;
- 3) адміністративний позов [10, с. 190].

У чинному законодавстві відсутня презумпція правоти працівника при захисті порушених трудових прав.

До судової форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників відносимо також і захист їх Європейським судом з прав людини.

Підсумовуючи дослідження судової форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників, можемо зробити висновок про те, що суди сприяють примиренню учасників трудових правовідносин, дотриманню розумного балансу їхніх інтересів, запобігають трудовим конфліктам і таким способом виступають чинником підтримання соціальної стабільності у суспільстві.

Водночас, до недоліків судового вирішення трудових спорів слід віднести їх довготривалий характер та необхідність перенесення у зв'язку із цим додаткових витрат.

ВИСНОВКИ

За результатом проведеного дослідження було зроблено наступні висновки:

1. Права працівників – це набір засобів захисту та пільг, на які працівники мають право згідно із законом. Ці права відрізняються залежно від країни, але зазвичай включають право на безпечне та здорове робоче місце, право на мінімальну заробітну плату, право на оплату понаднормової роботи, право на об'єднання в профспілки та право на судовий позов проти роботодавця. У багатьох країнах також діють закони, які захищають працівників від дискримінації та переслідувань на робочому місці.

2. Міжнародні трудові стандарти – це правові документи, розроблені складовими частинами Міжнародної організації праці (МОП) (урядами, роботодавцями та працівниками), які встановлюють базові мінімальні соціальні стандарти, прийняті всіма країнами-членами.

Ці стандарти охоплюють широкий спектр соціальних і робочих питань, зокрема:

- право на організацію та ведення колективних переговорів;
- ліквідація примусової або обов'язкової праці;
- скасування дитячої праці;
- усунення дискримінації у сфері праці та професій.

3. Усі закони відіграють надзвичайно важливу роль в уточненні й розширенні змісту норм Конституції України. Їх юридична сила є найвищою з-поміж усіх інших нормативно-правових актів, вони є обов'язковими для всіх суб'єктів трудового права – як для працівників, так і для роботодавців, посадових осіб і державних органів.

4. Механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників представляє собою систему взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою елементів. Такими, зокрема, є:

- 1) наявність у особи права на захист;
- 2) правові принципи;
- 3) норми трудового права;
- 4) галузеві правовідносини;
- 5) повноважні на захист трудових прав та законних інтересів суб'єкти;
- 6) трудові права та законні інтереси працівників;
- 7) правові форми захисту;
- 8) юридичні факти, що свідчать про порушення права;
- 9) правозастосувальні акти юрисдикційних та неюрисдикційних органів; акти самозахисту;
- 10) правові способи захисту порушених прав та інтересів

5. Суди сприяють примиренню учасників трудових правовідносин, дотриманню розумного балансу їхніх інтересів, запобігають трудовим конфліктам і таким способом виступають чинником підтримання соціальної стабільності у суспільстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Юрид. літ., 2003. 896 с.
2. Альтернативні способи вирішення трудових спорів : навч. посібник / Володимир Бурак та ін.; під ред. У. Гелльманна, П. Д. Пилипенка. Хмельницький : Хмельницький ун-т управління та права, 2015. 171 с.
3. Амелічева Л. П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення : монографія. Вінниця : ТОВ “Твори”, 2020. 360 с.
4. Андрійів В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2012. 40 с.
5. Андрушко А. В. Баланс інтересів учасників трудових відносин. Університетські наукові записки. 2017. № 2. С. 44–58.
6. Балух В. С. Нормативно-правові основи формування системи альтернативного вирішення спорів в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 4. С. 162–168. - *назви журналів виділяють курсивом!*
7. Бойко В. Б. Правові засади судового захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. 20 с.
8. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. Київ : Знання. 2005. 381 с.
9. Бонтлаб В. В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 9. С. 68–74.
10. Бурак В. Я. Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників. Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. 2016. № 59. С. 189–199.

11. Бурак В. Я. Відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику порушенням його прав. Актуальні питання вдосконалення певних галузей права України: колективна монографія / кер. авт. кол. : Л. І. Лелик, В. Г. Яворська. Дрогобич : Просвіт, 2020. 274 с.

12. Бурак В. Я. Правові засади захисту трудових прав працівників: навч. посібник. Київ : Істина, 2013. 186 с.

13. Бутинська Р. Я. Колектив працівників як суб'єкт колективно-трудових правовідносин в Україні. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2016. Вип. 63. С. 132–141.

14. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник Харків : Право, 2016. 560 с.

15. Вавженчук С. Я. Право на превентивну охорону трудових прав, як суб'єктивне право. Підприємництво, господарство і право. 2015. № 9. С. 27–31.

16. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2014. 319 с.

17. Вишновецька С., Іваницька Т. Судова практика та її роль у розвитку трудового законодавства України. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 7. С. 87–91.

18. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник: 3-тє вид., випр. і доп. Київ : Знання, 2007. 560 с.

19. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : автореф. дис... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 20 с.

20. Жернаков В. В. Проблеми забезпечення соціально-трудових прав у процесі розвитку законодавства України. Право та інновації. 2017. № 2. С. 9–14.

21. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики : монографія. Харків : Право, 2015. 360 с.

22. Жовнір Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 8. С. 74–77.
23. Загальна теорія права : підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. Київ : Ваіте, 2015. 392 с.
24. Закон України «Про вищу освіту». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
25. Закон України «Про відпустки». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
26. Закон України «Про дошкільну освіту». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
27. Закон України «Про колективні договори і угоди». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
28. Закон України «Про оплату праці». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
29. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
30. Закон України «Про освіту». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
31. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
32. Закон України «Про правовий режим воєнного стану». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
33. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
34. Закон України «Про судоустрій і статус суддів». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).

35. Запара С. І. Принципи позасудового захисту права на працю. *Право і суспільство*. 2013. № 6. С. 145–150.
36. Запара С. І. Судова реформа та трудові спори: аналіз та перспектива. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. Вип. 35. С. 52–55.
37. Іншин М. І. Значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 2 (77). С. 66–71.
38. Іншин М. І., Щербина В. І. *Трудове право України : підручник*. Харків : Діса плюс, 2014. 499 с.
39. Конституція України. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
40. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 390 с.
41. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : монографія / Нац. ун-т “Одес. юрид. акад.”. Одеса : Фенікс, 2012. 177 с.
42. Ласько І. М. Система джерел права соціального забезпечення України : монографія. Львів : Левада, 2017. 159 с.
43. Лемак В. В., Туряниця В. В. Складові механізми захисту та гарантії прав і свобод людини. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2014. № 2 С. 183–187.
44. Лист «Про завершення навчального року» від 10.03.2022 р. № 1/3417-22. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
45. Лист «Про практику застосування трудового законодавства у галузі освіти і науки під час дії правового режиму воєнного стану» від 07.03.2022 р. № 1/3378-22. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).
46. Лист «Про рекомендації стосовно окремих питань завершення 2021/2022 навчального року у закладах вищої, фахової передвищої освіти» від

21.04.2022 р. № 1/4334-22. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).

47. Наказ «Порядок прийому на навчання для здобуття вищої освіти в 2023 році» від 15.03.2023 р. № 276. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).

48. Наказ «Про проведення атестації випускників закладів фахової передвищої, вищої освіти» від 21.03.2022 р. № 265. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).

49. Наказ МОН від 07.03.2022 р. № 235 «Про деякі питання організації роботи закладів фахової передвищої, вищої освіти на час воєнного стану». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).

50. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посібник. Вид. 10-е, зі змінами. Львів : Край, 2008. 224 с.

51. Указ Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 р. № 64/202242. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).

52. Цивільний процесуальний кодекс України. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати проведеного опитування

Інструментарій дослідження – Google Forms.

Відповіді на питання представлено на рис. 2.1. – 2.6.

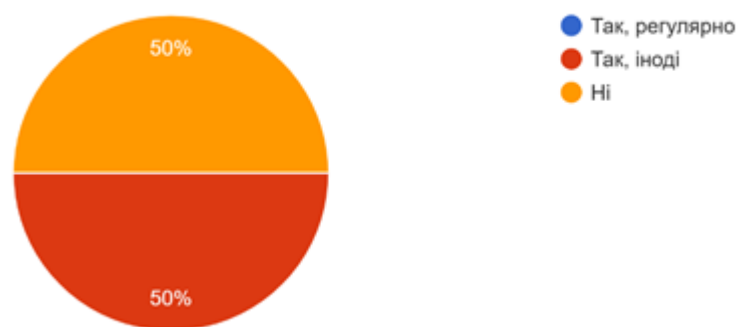


Рис. 2.1. Відповідь на питання «Чи відбувається у Вас регулярно навчання з питань трудового законодавства чи прав працівників?»

15 осіб зазначили, що проходять регулярне навчання з питань трудового законодавства чи прав працівників, 15 осіб такого навчання не проходять.

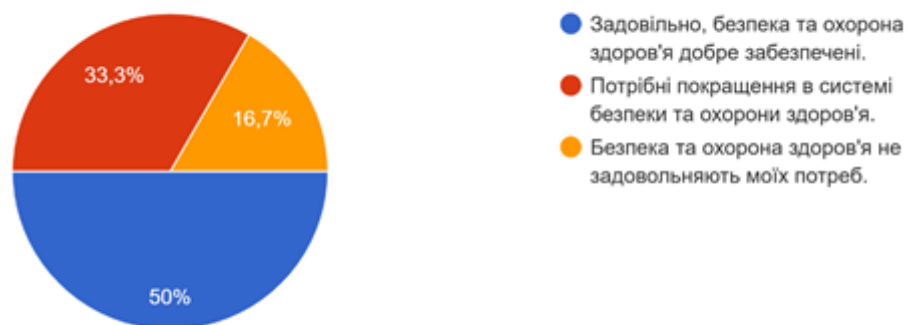


Рис. 2.2. Відповідь на питання «Як Ви оцінюєте процес забезпечення безпеки та охорони здоров'я в університеті?»

15 осіб зазначили, що задовільно оцінюють процес забезпечення безпеки та охорони здоров'я в університеті, 10 осіб вважають, що необхідні покращення процесу забезпечення безпеки та охорони здоров'я в університеті, відповідно, 5 осіб зазначили, що їх потреби в безпеці та охороні здоров'я в університеті не задовольняються.

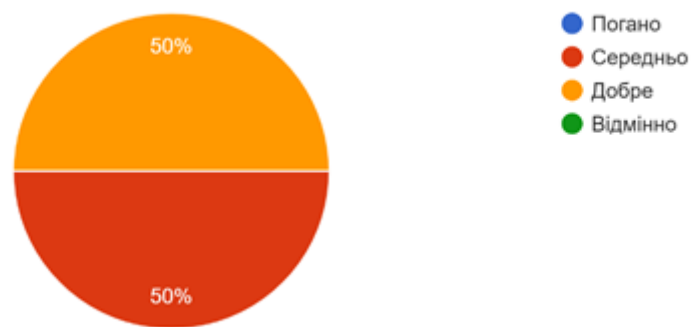


Рис. 2.3. Відповідь на питання «Як Ви оцінюєте рівень свідомості серед працівників в університеті щодо їх трудових прав?»

Відповіді розподілились порівну серед оцінки «середньо» та «добре».

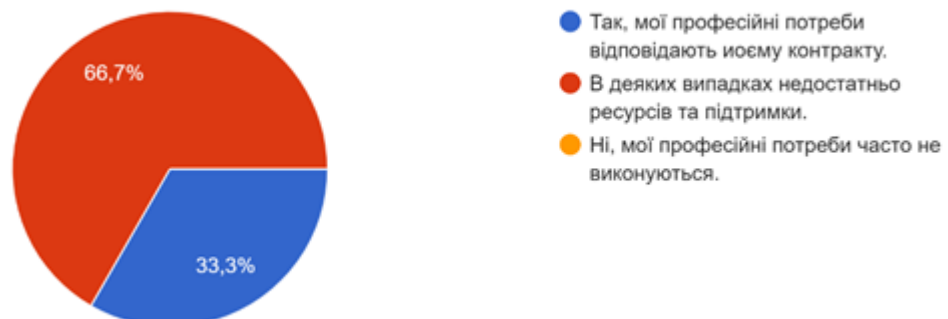


Рис. 2.4. Відповідь на питання «Чи надаються Вам необхідні ресурси та підтримка для виконання Вашої роботи відповідно до Ваших професійних потреб та трудового контракту?»

8 осіб зазначили, що їх професійні потреби відповідають контракту, 22 особи зазначили, що мають в деяких випадках недостатньо ресурсів та підтримки.

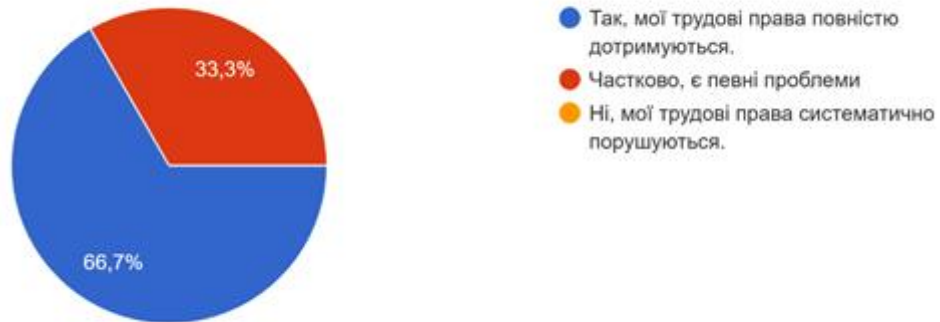


Рис. 2.5. Відповідь на питання «Чи відчуваєте Ви, що Ваші трудові права, такі як гідні умови праці, оплати праці та відпустки, дотримуються в університеті?»

22 особи зазначили, що їх трудові права повністю дотримуються, 8 осіб вважає, що є часткові проблеми.