

---

---

**ПРАВА ЛЮДИНИ, ДЕРЖАВА,  
СУСПІЛЬСТВО**

---

---

*DOI 10.31558/2518-7953.2019.1.1*

УДК 349.23

*Л. П. Амелічева*

доцент кафедри цивільного права і процесу  
Донецького національного університету  
імені Василя Стуса,  
канд. юрид. наук, доцент

**ГІДНА ПРАЦЯ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ ПОГЛЯД  
НА ПРОБЛЕМУ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ**

*Ключові слова: право на гідну працю, концепція гідної праці, механізм правового регулювання гідної праці, централізоване регулювання, локальне регулювання, колективно-договірне регулювання.*

Глобалізаційний та неоліберальний характер трансформацій в економіці продукує сьогодні багато нових викликів трудовим відносинам. Під впливом цих викликів вчені у галузі трудового права ведуть пошук більш дієвих засобів правового регулювання сучасних трудових відносин. Нині до кола нагальних питань, перш за все, належать: функціонування національних систем трудового права і права соціального забезпечення під впливом глобальних викликів; нетипові трудові відносини як виклик стабільній зайнятості; подолання проблеми неформальної зайнятості; таргетінг як прихований різновид непрямой дискримінації; дестабілізація трудових відносин та її наслідки; соціально-трудова наслідки роботизації та автоматизації виробництва у сфері послуг, проблеми регулювання трудових і соціально-забезпечувальних відносин в перспективі розвитку цифрової економіки; соціальні ризики у контексті глобальних викликів сучасності; можливість змін соціальних зобов'язань держави під впливом глобальних викликів й ін. [1, с. 14–15].

Одночасно із вищезазначеними економічними трансформаційними процесами в суспільній сфері також відбулося переміщення центру уваги на світогляд людини, її культуру, релігійно-філософські установки, систему цінностей. Тому сьогодні працівник розглядається не просто як особа, яка підпорядковується роботодавцеві і виконує трудову функцію, а насамперед як особистість, наділена правами і свободами. Відповідно праця не тільки повинна забезпечувати людині

---

засоби для існування, а й повинна бути гідною, тобто, здійснюватися у гідних людини умовах і сприяти розвитку особистості [2, с. 200].

Міжнародна організація праці (членами якої є нині 185 держав, у тому числі й Україна), слідуючи своєму статуту, в якому зазначено, що загальний й міцний мир може бути встановлений лише на засадах соціальної справедливості, взяла до уваги, що необхідно протидіяти новим викликам трудовим відносинам. Вже декілька десятиліть як МОП розробила й активно запроваджує у світі Програму гідної праці<sup>1</sup>. Відповідно до визначення МОП гідна праця – це продуктивна праця чоловіків та жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Гідна праця забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників та членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного [3].

За ініціативою Уряду нашої держави у 2016 році представниками міністерств, вченими НАН України, міжнародним експертним середовищем здійснювалася підготовка Національної доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна» – адаптованого документу з питань стратегічного планування сталого розвитку України на довгострокову перспективу. У завданні 8 зазначеної Національної доповіді передбачене зобов'язання нашої держави сприяти забезпеченню гідної праці й економічному зростанню, зокрема, забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих шляхом застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці і промислової безпеки й ін. [4].

Вчені ж у галузі трудового права України взагалі пропонують концепцію гідної праці розглядати як елемент правової політики держави [5], а також на базі цієї концепції розроблювати Національну стратегію гідної праці, що буде ключовим вектором реформування трудового законодавства України [6] й ін.

Що ж до самого поняття гідної праці, то в спеціальній літературі його розглядають за людиноцентристським підходом, використовуючи при визначенні основну правову конструкцію понятійного апарату трудового права – «трудові відносини», а саме, як: 1) вищу форму соціально-трудова відносин і одне з найскладніших суспільних явищ через різноманіття і різноспрямованість причинно-наслідкових зв'язків між його різними елементами і факторами, що визначають

---

<sup>1</sup> Програма гідної праці – сукупність положень програмного значення, підготовлених на основі Декларації МОП «Про основні принципи права у світі праці» (1998) та розвинених на основі Декларації МОП «Про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації» (2008), в яких творчо розвиваються міжнародні трудові стандарти та розкривається зміст основних принципів і прав у сфері праці / Велика Українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / редкол. С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. С. 540.

характер і тенденції розвитку [7, с. 24]; 2) концепцію ідеальної моделі трудових відносин [8, с. 6–48] 3) впливовий фактор генезису нових трудових відносин [9, с. 41] й ін.

Отже, враховуючи вищезазначене, нині є необхідність у проведенні дослідження щодо проблематики правового регулювання відносин у сфері гідної праці.

*Метою цієї статті є виявлення проблемних питань правового регулювання відносин у сфері гідної праці і визначення шляхів їх вирішення.*

Варто вказати, що у процесі дослідження автор буде слідувати *методології трудового права, враховуючи два базових теоретичних положення*: 1) диференціація правового регулювання праці *найбільш повний свій вираз знаходить через методи (централізований і локальний) правового регулювання праці у нормативно-правових актах (джерелах правових норм)* [10, с. 110], *та й через колективно-договірний метод* як певний варіант поєднання централізованого і локального методів [11, с. 337]; 2) одним із основних елементів в механізмі правового регулювання трудових відносин є юридичні норми, що стосуються відповідно централізованого і локального (колективно-договірного) методів правового регулювання вказаних відносин [2, с. 208–211].

Отже, одним із основних елементів механізму правового регулювання відносин у сфері гідної праці є норми права. У спеціальній юридичній літературі достатньо багато вже є характеристик міжнародно-правових норм, в яких безпосередньо закріплено право на гідну працю, а також стратегічні завдання для всіх країн щодо впровадження концепції гідної праці МОП через внутрішньодержавні норми законодавства [12, 13, 14]. Проте, ще недостатньо проаналізовані саме норми внутрішньодержавного законодавства про працю, що регулюють складні відносини у сфері гідної праці, зокрема в Україні.

Спочатку варто розглянути норми, які здійснюють вплив на відносини у сфері гідної праці за допомогою централізованого способу регулювання. Насамперед, це стосується норм Конституції України. У ст. ст. 3, 43–46 Основного Закону людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, закріплюються права на працю, відпочинок, соціальний захист й ін. Це дійсно найважливіші конституційні засади для становлення та розвитку права на гідну працю, що є комплексним і природним. Однак, не можна не погодитися із твердженням Г. С. Гончарової, що ст. 43 Основного Закону, в якій гарантується кожному можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, вже не відповідає сучасним викликам, ідея гідної праці примушує державу по-новому тлумачити вказану статтю [15, с. 156]. Виходячи з концепції гідної праці, й продовжуючи думку Г. С. Гончарової, слід зауважити, що Україна як член МОП повинна виконувати стратегічні завдання Програми гідної праці щодо забезпечення повної й

---

продуктивної зайнятості, гідних умов праці й ін. Тому слід в конституційних нормах, в першу чергу, у ст. ст. 43–46 Основного Закону України врахувати новий рівень гарантій у сфері гідної праці, передбачених Програмою гідної праці, які повинні значно підвищити якість життя працівників та членів їх сімей.

Безсумнівно велике значення у централізованому регулюванні відносин у сфері забезпечення гідної праці відіграють положення Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). На думку В. В. Жернакова, з якою погоджується і автор, на шляху утвердження і реалізації права на гідну працю слід зробити багато кроків. Першим з них має бути внесення відповідних змін до чинного КЗпП України, де право на гідну працю слід закріпити серед основних прав працівників [16, с. 99] (ст. 2 КЗпП України «Основні трудові права працівників»). Крім того, нове завдання КЗпП України – забезпечення права на гідну працю – треба передбачити у ст. 1 цього акту «Завдання Кодексу законів про працю». У ст. 5-1 «Гарантії забезпечення права громадян на працю» Кодексу також варто закріпити гарантії забезпечення гідної праці (щодо стабільної і продуктивної зайнятості, професійного навчання протягом життя, поваги до трудових прав й ін.).

Враховуючи те, що в Україні розробляється проект нового Трудового кодексу України, слід також зауважити, що у ст. 2 зазначеного проекту одним з основних принципів правового регулювання трудових відносин задекларовано новий галузевий принцип – «забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці» [17]. Зрозуміло, що цього недостатньо для повноцінної реалізації права на гідну працю. В. В. Жернаков слушно пропонує у проекті Трудового кодексу право на гідну працю працівників викласти в окремій статті з розкриттям його змісту. Відповідний обов’язок роботодавця, на його думку, має міститися серед основних обов’язків роботодавця і соціальних партнерів [16, с. 99].

Норми, які стосуються централізованого регулювання відносин у сфері забезпечення гідної праці, містяться також у законах України «Про охорону праці» від 14.10.1992, «Про оплату праці» від 24.03.1995, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010, «Про основи загальнообов’язкового державного соціального страхування» від 14.01.1998 й ін. Однак, положення зазначених актів закріплюють в своїй більшості лише фундаментальні (класичні) трудові права працівників, а точніше мінімальний рівень гарантій цих прав. На жаль, нині цього рівня гарантій не достатньо для реалізації концепції гідної праці в Україні. Також важливо зауважити, що у вказаних законах законодавець не активно використовує систему понять у сфері гідної праці, що продукується концепцією гідної праці («гідна праця», «гідна або справедлива заробітна плата», «норми і стандарти гідної праці» й ін.), він лише фрагментарно використовує термін «гідні умови праці».

Зокрема, згідно зі ст. ст. 16, 18 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» законодавець оперує терміном «гідні умови праці», закріплюючи за де-

якими учасниками соціального діалогу (галузевими (міжгалузевими) радами, територіальними тристоронніми соціально-економічними радами) дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції, які «реалізуються шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо забезпечення гідних умов праці», у ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» – при визначенні мети державної політики («створення належної кількості робочих місць з гідними умовами праці») й ін.

У централізованому регулюванні гідної праці важливу роль відіграють й норми деяких підзаконних актів України. Так, у постанові Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 18.12.2008 № 773-VI зазначається, що Україна потребує значних економічних затрат, обумовлених забезпеченням гідних умов праці, гарантування достойного рівня соціального захисту для всього населення. Також в цьому документі зауважується, що соціальні та політичні наслідки нехтування цими завданнями можуть коштувати для держави дорожче [18].

В Стратегії подолання бідності, затвердженій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 № 161-р, визначено одним із основних напрямів її реалізації – забезпечення умов гідної праці шляхом розширення доступу до продуктивної зайнятості, підвищення рівня доходів населення від зайнятості та виплат у системі державного соціального страхування. За зазначеним напрямом у Стратегії подолання бідності передбачено виконати такі основні завдання: 1) підвищити дієвість політики зайнятості шляхом перебудови системи державного сприяння працевлаштуванню на принципово нових засадах з урахуванням балансу інтересів роботодавців і громадян, які шукають роботу; 2) підвищити мобільність робочої сили на ринку праці шляхом: упровадження практики дистанційної та частково дистанційної зайнятості з відповідним законодавчим урегулюванням й ін.; 3) активно сприяти детінізації зайнятості та доходів населення шляхом: підвищення ефективності та результативності соціального діалогу між державою, профспілками та організаціями роботодавців з питань формування та реалізації соціальної політики, регулювання трудових відносин й ін.; 4) зменшити економічно необґрунтовану нерівність та сприяти утвердженню принципу соціальної справедливості в системі розподілу доходів шляхом: зміни принципу розподілу доходів у суспільстві у результаті перенесення основного податкового навантаження з груп населення з низьким і середнім доходом на заможні прошарки суспільства й ін. [19].

Далі варто взяти до уваги положення Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 № 1008 [20], яка не втратила чинність на сьогоднішній день. Метою цієї Програми визначено

---

розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів. Зазначену мету заплановано досягнути шляхом: створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; збереження та розвитку трудового потенціалу й ін.

Враховуючи те, що в Україні, як і в будь-якій державі, повинні визначатися правові індикатори (норми і стандарти гідної праці), завдяки яким можна постійно вимірювати гідну працю як багатоаспектне явище, необхідно взяти до уваги й наказ Міністерства соціальної політики України від 14.09.2017 № 1460, яким затверджено Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці [21]. У цьому Положенні передбачається, що в своїй структурі Директорат норм та стандартів гідної праці має чотири експертні групи: 1) з питань оплати праці в бюджетній сфері та грошового забезпечення; 2) з питань трудових відносин; 3) з питань охорони, безпеки та гігієни праці; 4) з питань договірного регулювання оплати праці та доходів від зайнятості. Існування такої специфічної інституції в структурі Міністерства соціальної політики України є суттєвою організаційною й державно-правовою гарантією становлення й розвитку права на гідну працю в нашій країні, адже не можна не помітити, що створені експертні групи опікуються питаннями норм і стандартів, що належать до основних чотирьох компонентів гідної праці за концепцією МОП.

Доцільно звернути увагу й на договірне (колективно-договірне) регулювання гідної праці за допомогою норм актів договірного характеру. В першу чергу, це стосується Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки, яку укладено між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України [22]. Відповідно до положень Розділу III «Гідні умови праці та соціальний захист працюючих» зазначеної Угоди її Сторони передбачили багато заходів у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, охорони праці й соціального захисту. Варто зауважити, що учасники соціального діалогу – підписанти цієї Угоди під гідними умовами праці в цьому документі розуміють умови, пов'язані лише з охороною праці і скороченням обсягів незадекларованої праці, що є усиченим баченням складного поняття «гідні умови праці».

Значну роль в реалізації концепції гідної праці сьогодні відіграють положення галузевих й територіальних угод учасників соціального діалогу [23, с. 32]. Необхідно відмітити, що все частіше сторони колективних переговорів щодо укладання цих угод домовляються про підвищення мінімальних гарантій у сфері

праці, поступово починають використовувати під час своєї нормотворчості поняття «гідна праця», «гідні умови праці», «гідний рівень оплати праці», «справедлива оплата праці» й ін. Так, згідно із п. 1.4. Галузевої угоди на 2016–2020 роки в сфері технічного регулювання між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України і Профспілкою машинобудівників та приладобудівників України метою укладання цієї Угоди визначено спрямування спільних зусиль Сторін на забезпечення соціально-економічного розвитку підприємств та установ сфери технічного регулювання і високих стандартів життя працівників шляхом підвищення конкурентоздатності підприємств, забезпечення продуктивної зайнятості, створення гідних умов і рівня оплати праці, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин на галузевому рівні [24].

В іншій, вже Територіальній угоді між Запорізькою обласною державною адміністрацією, Запорізькою обласною федерацією роботодавців та Запорізькою обласною радою профспілок на 2017–2020 роки, у п. 1.2. метою її укладання зазначено об'єднання зусиль Сторін на забезпечення: узгодження інтересів працівників та роботодавців, створення кращих умов для збереження, відтворення і розвитку трудового та людського потенціалу регіону, удосконалення економічних, виробничих, соціально-трудова відносин, регіональної соціально-економічної політики створення гідних умов праці, рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на договірній основі та партнерських засадах для попередження соціальної напруги в регіоні [25].

Нерідко також і на локальному рівні при укладенні колективних договорів учасники соціального діалогу домовляються забезпечувати гідні умови праці. Так, у п. 2.2.2 колективного договору Донецького національного університету імені Василя Стуса на 2019–2025 роки університет взяв на себе обов'язок створити систему професійного зростання і забезпечення гідних умов праці для працівників [26] й ін.

*Все вищевикладене дозволяє зробити такі висновки:*

*1. Поняття «гідна праця» за Програмою гідної праці МОП характеризується, як правило, за економетричним підходом як засіб забезпечення сталого розвитку, ринкової економіки, через такі компоненти, як: повна і продуктивна зайнятість, соціальний діалог, соціальний захист, недопущення дискримінації працюючих, що не зовсім відповідає принципу гуманізму трудового права. Як вбачається, при характеристиці гідної праці в трудо-правових дослідженнях слід застосовувати людиноцентристський підхід, за яким розкривається характер поняття саме через ставлення до людини. До того ж визначати гідну працю бажано через категорію «трудова відносина», що є основною правовою конструкцією понятійного апарату трудового права, й безпосередньо пов'язана із людиною за своїм суб'єктивним складом.*

---

2. Проведений аналіз норм внутрішньодержавного законодавства про працю, що регулюють відносини у сфері гідної праці в Україні, дозволив виявити деякі суттєві недоліки правового (централізованого, локального, колективно-договірного) регулювання відносин у сфері гідної праці. Законодавцем, учасниками соціального діалогу в недостатній мірі використовується розроблена МОП і представниками науки трудового права система понять гідної праці у процесі нормотворення. В базових актах законодавства закріплені в своїй більшості лише фундаментальні (класичні) трудові права працівників, а точніше мінімальний рівень гарантій цих прав. Як наслідок, зазначене впливає на якість нормотворення локальних актів й актів договірному характеру на генеральному, галузевому, територіальному рівнях з питань встановлення гідних умов праці для працюючих. Тому, Україні як члену МОП потрібно виконувати стратегічні завдання Програми гідної праці щодо забезпечення всіх компонентів гідної праці (повної та продуктивної зайнятості, соціального захисту, гідних умов праці, соціального діалогу) шляхом встановлення у нормах внутрішньодержавного законодавства трудових гарантій на рівні значно вище мінімального, встановленого чинними нормативно-правовими актами у сфері оплати праці, безпеки праці, соціального захисту працюючих й ін.

3. З метою удосконалення правового регулювання гідної праці доцільно внести зміни у чинний КЗпП України. Так, у ст. 1 цього акту «Завдання Кодексу законів про працю України» серед таких завдань пропонується передбачити забезпечення права на гідну працю. У ст. 5<sup>1</sup> «Гарантії забезпечення права громадян на працю» Кодексу варто закріпити конкретні гарантії щодо забезпечення гідної праці (щодо повної і продуктивної зайнятості, професійного навчання протягом життя, поваги до трудових прав й ін.).

Проведене дослідження не вичерпує всього комплексу проблемних питань, пов'язаних із правовим регулюванням гідної праці в Україні, з урахуванням чого ці питання мають стати предметом подальшого наукового опрацювання.

---

1. О пути в науку, евразийской интеграции и перспективах трудового права (интервью со Светланой Юрьевной Головиной). *Трудовое и социальное право*. 2018. № 3. С. 39–43.

2. Вишновецька С. В. *Методологія науки трудового права: монографія*. К.: Ніка-Центр, 2014. 320 с.

3. До 100-річчя Міжнародної організації праці. Департамент міжнародних зв'язків ФПУ. 08.10.2018. *Офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки України*. URL: <https://pon.org.ua/novyny/6636-do-100-rchhya-mzhnarodnoyi-organzacyi-prac.html>

4. Цілі Сталого Розвитку: Україна: Національна доповідь. *Міністерство економічного розвитку і торгівлі України*. 2017. С. 63. URL: <https://strategy2020.lg.ua/index.php/analitichni-materiali-i-doslidzhennya/27-tsili-stalogo-rozvitku-do-2030-roku>

5. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 90–93.



6. Сахарук І. С. Розробка Національної стратегії гідної праці як ключовий вектор реформування трудового законодавства України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. 26.10.2018 р., Київ / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. канд. юрид. наук І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 159–163.

7. Decent Work Country Report – The Russian Federation. URL: Vasiliouk T. Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Regional Office for Europe and Central Asia, 2008. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms\\_359814.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_359814.pdf)

8. Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография. Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Арх. ИД САФУ. 2014. 108 с.

9. Капліна Г. А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. № 29. 2014. С. 41–47.

10. Кисельова О. І. Види диференціації правового регулювання трудових відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2014. Серія ПРАВО. Випуск 29. Частина 2. Том 4/1. С. 107–110.

11. Лукаш С. С. Централізоване та локальне регулювання відносин в сфері оплати праці. *Форум права*. 2008. № 2. С. 333–338. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2008\\_2\\_43](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2008_2_43)

12. Томашевський К. Л. Право на достойний труд: міжнародно-правовая концепція і опыт реализации в Беларуси. За права трудящихся! *Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики*: материалы третьей Междун. науч.-практ. конф., 7–8 дек. 2017 г., Екатеринбург / Уральский гос. юрид. ун-т; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. Екатеринбург, 2017. 273 с.

13. Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. *Актуальні проблеми держави і права*: збір. наук. праць. Одеса. 2010. Вип. 52. С. 7–11.

14. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права домашніх працівників. *Вісник Академії правових наук України* : зб. наук. пр. Харків.: Право, 2012. № 2. С. 312–317.

15. Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., 7–8 жовт. 2011 р. / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Х. 2011. С. 154–157.

16. Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідм. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 95–99.

17. Проект Трудового кодексу України: реєстр. 27.12.2014 № 1658 (текст до другого читання 24.07.2017 р.). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

18. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)»: постанова Верховної Ради України від 18 грудня 2008 р. № 773-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/773-17>

19. Про схвалення Стратегії подолання бідності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. № 161-р. *Офіційний вісник України*. 2016. № 23. Ст. 923.

20. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF?find=1&text=%E3%B3%E4%ED>

21. Про затвердження положень про Директорати Міністерства соціальної політики України: наказ Міністерства соціальної політики України від 14 вересня 2017 р. № 1460. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/2908.html?PrintVersion>

22. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14.05.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19>

23. Бондарчук Я. О. Роль галузевих угод у забезпеченні гідної праці. *Вісник АПСВТ*, 2016. № 1–2. С. 31–37.

24. Галузева угода на 2016–2020 роки в сфері технічного регулювання між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України і Профспілки машинобудівників та приладобудівників України. URL: [http://fpsu.org.ua/images/images/2016/March/Президія-Рада/Галузева\\_угода\\_на\\_2016–2020\\_ГУ\\_ТР\\_пдф.pdf](http://fpsu.org.ua/images/images/2016/March/Президія-Рада/Галузева_угода_на_2016–2020_ГУ_ТР_пдф.pdf)

25. Територіальна угода між Запорізькою обласною державною адміністрацією, Запорізькою обласною федерацією роботодавців та Запорізькою обласною радою профспілок на 2017–2020 роки. URL: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/ter/7-1.PDF>

26. Колективний договір ДонНУ імені Василя Стуса на 2019–2025 рр. URL: [https://drive.google.com/file/d/1\\_zUKrhPQtVR2IvPDL9O3WojKD1kdnUw/view](https://drive.google.com/file/d/1_zUKrhPQtVR2IvPDL9O3WojKD1kdnUw/view)

**DOI 10.31558/2518-7953.2019.1.2**

УДК 343.35

**О. О. Дудоров**

завідувач науково-дослідної лабораторії  
з проблем попередження, припинення та розслідування  
злочинів територіальними органами  
Національної поліції України  
Луганського державного університету  
внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка,  
д-р юрид. наук, професор,  
заслужений діяч науки і техніки України

**Р. О. Мовчан**

доцент кафедри конституційного,  
міжнародного і кримінального права  
Донецького національного університету  
імені Василя Стуса,  
канд. юрид. наук, доцент

## **ПОРУШЕННЯ ОБМЕЖЕНЬ ЩОДО ОДЕРЖАННЯ ПОДАРУНКІВ: ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА**

*Ключові слова: подарунок, неправомірна вигода, корупція, корупційне правопорушення, правопорушення, пов'язане з корупцією, гостинність, близькі особи.*

Одним із інструментів, покликаних виключати виникнення конфлікту інтересів у діяльності публічних службовців, є передбачені ст. 23 Закону України від 14 жовтня 2014 р. «Про запобігання корупції» (далі – Закон від 14 жовтня 2014 р.) обмеження щодо одержання подарунків. Гарантією ж дотримання відповідних приписів з боку належних суб'єктів виступають положення ст. 172-5 Кодексу