MODERN SCIENCE: PROBLEMS AND INNOVATIONS

Abstracts of IX International Scientific and Practical Conference

Stockholm, Sweden

15-17 November 2020

Stockholm, Sweden

2020

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Сергієнко В. В.
кандидат юридичних наук, професор
завідувач кафедри правового регулювання економіки
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця, Україна
Сергієнко Н. П.
доцент
кафедри психологія діяльності в особливих умовах
Національного університету цивільного захисту України

Анотація. В цієї статті надається короткий аналіз правового забезпечення та виконання державою покладеного на неї обов'язку щодо належного забезпечення соціально-трудових відносин в Україні. Відповідно до ст.1 Конституції України, Україна є соціальною демократичною державою, а відтак положенням цієї статті окреслена спрямованість держави на забезпечення гідного людині помешкання в країні. Підвищення соціальних стандартів в країні є запорукою забезпечення економічної та політичної стабільності країни. Тому, задля забезпечення виконання Конституційних норм, держава в-першу чергу має прийняти таку систему законодавства яка відповідала би потребам часу, забезпечуючи основні права та інтереси людини. Останні прийняти нормативні акти щодо реформування пенсійної системи, освітньої системи, медицини свідчать, що положеннями ст.1,3 Конституції України держава нехтує. Підвищення соціальних стандартів та забезпечення права на працю практично зводяться до корегування положень Конституції під фіктивні, необґрунтовані соціально-економічні програми. Пенсійна реформа в Україні здійснюється з порушенням основних положень чинного законодавства та не відповідає загально встановленім вимогам Закону України « Про прожитковий мінімум», а порядок формування мінімального споживчого кошику де факто далекий від фактичної вартості основних продуктів що його складають.

Особливо це має прояв при порівняні мінімально встановленої пенсії з прожитковим мінімумом. Збільшення фактичної вартості основного набору продуктів та введення платної освіти, медицини збільшило рівень бідності країни про що свідчить міжнародний рейтинг України який останнім часом продовжує зменшуватись. Зменшення рівня соціальної забезпеченості населення, постійне зменшення рівня зайнятості населення приводить до порушень норм ст.1,2 Конвенції про основні цілі та норми соціальної політики N 117, та міграції населення.

Ключові слова: Конституція, Закон, соціально-трудові відносини, пенсія, споживчий кошик, мінімальна пенсія, право на працю, реформа, законодавство, держава, мінімальна заробітна плата.

З моменту проголошення незалежності України[1], перед державою Україна постало питання не тільки забезпечення безпеки країни але і створення якісних, гідних людини умов проживання людей та захисту основних їх прав та свобод. За для забезпечення виконання основних обов'язків держави, що випливають з положень ст. 1 Конституції України, держава має не тільки розробити основні програми, напрямки її розвитку, але і забезпечити виконання цих програм. Як відомо на процес розвитку держави впливають різноманітні фактори, в тому числі політичного, економічного характеру, які приводять до напруженості в суспільстві, а особливо у соціальної-трудові сфері, перед державою постає питання мінімізувати негативний вплив цих ризиків. Враховуючи те, що негативні явища від цих ризиків в-першу чергу впливають на соціально-трудові відносини та забезпечення реалізації основних прав та свобод людини. Держава, за для мінімізації негативного впливу цих факторів (особливо на соціально-трудові відносини), в-першу чергу має сформувати якісну (яка відповідала б потребам часу) систему законодавства, яка направлена була б на захист прав та свобод громадян. Тому, прийняття та сформування належного, якісного законодавства дозволить не тільки мінімізувати ризики в соціально-трудової сфері, але і вирішити широке коло існуючих проблем

соціального, економічного та політичного характеру які існують у суспільстві, та забезпечити ефективність функціонування ринку праці. Це наддасть можливість, з одного боку, підвищити гнучкість ринку праці, а з іншого – забезпечити дотримання соціальних прав і гарантій людини що закріплені в Конституції України. Причому, варто визначити, що особливого статусу набуває право на працю як базове право, що має забезпечити людині можливість заробити, та вирішити питання соціального характеру для своєї родини. Інтеграція України до Європейської та світової спільноти вимагає визначення головним пріоритетом соціальну спрямованість економіки та дотримання основних прав та свобод людини. Така спрямованість по-перше має бути направлена на створення робочих місць та подолання бідності серед населення: по-друге повинна бути спрямована на подолання та профілактику проблем най уразливих верств населення. Для чого, треба не тільки на законодавчому рівний закріпити основні напрямки державної підтримки такого населення але і забезпечити відповідність мінімально-прожиткового мінімуму потребам людини. Особливої уваги потребує приведення мінімальної пенсій які на сьогодні в тричі менше ніж мінімальної встановлений прожитковий мінімум. А відтак, постає питання де пенсіонер має взяти ті кошти які йому потрібні для щомісячного прожитку. Враховуючи порядок находжень до держбюджету та пенсійного фонду, що безпосередньо здійснюють пенсійне забезпечення, постає питання розробки довгострокової програми розвитку держави за напрямками та створення привабливих умов для функціювання бізнесу. Тільки в такому разі можливо збільшити надходження до пенсійного та державного бюджету, що наддасть можливість виконати законодавчо закріплені нормі щодо підвищення рівня соціального забезпечення та мінімально встановленого прожиткового мінімуму. Реалізація такої програми не тільки вирішить питання соціально вразливих верств населення але і створить достатньою кількість робочих місць, що є запорукою зростання соціального буття населення, що відповідно до положення ст1 Конституцій є метою розвитку держави.

Реалізація положень ст.43 Конституції України, що встановлює право людини на працю яку вона обирає вільно, має не тільки вирішити питання створення додаткових робочих місць, зменшення безробіття але і дозволить вирішити питання додаткових надходжень при формуванні державного бюджету та підвищити соціальні стандарти в країні. Отже, для реалізації положень ст.1: 43 Конституції України держава має створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії, забезпечити належні, безпечні і здорові умови праці с гарантованою оплатою праці. Конституцією України гарантується захист від незаконного звільнення, також гарантується право на своєчасне одержання винагороди за працю. Ст.45 Конституції закріплює право на кожного робітника на відпочинок, це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Реалізуючи положення Конституції України, щодо створення належних соціально-трудових умов для населення, держава має виходити з урахуванням принципу пріоритету законних прав та інтересів людини, що особливо є актуальним при прийняті нових нормативних актів.

Аналізуючи останні новели проекту нового Трудового Кодексу можливо констатувати, що влада приймаючі нові закони, практично знищує інститут соціального забезпечення в Україні, який чітко визначений у положеннях Конституції. Так зокрема, проектом нового Трудового Кодексу, передбачені певні норми, що фактично надають значну перевагу роботодавцям, а не робітникам це: можливість збільшення робочого часу; звільнення жінок у період відпустки за доглядом малих дітей їх скорочення та можливість відправлення у відрядження. Встановлення в проекті Трудового кодексу України повної залежності робітника від роботодавця та відсутність реального надзору за виконанням та дотриманням трудового законодавства фактично знищує принцип соціальної справедливості. В даному випадку можливо констатувати що приймаючи такі нормі держава відходить від соціальної

направленості розвитку України які закріплено у ст. 1 Конституції. Так, відповідно до ст.141 проекту Трудового кодексу тривалість щоденної роботи може бути продовжена за рішенням роботодавця, але не більш як до 12 годин, що на нашу думку порушує конституційні норми, та створює соціальну напругу в суспільстві. А, враховуючи фактичне зняття повноважень прокуратури щодо надзору за дотриманням трудового законодавства з боку роботодавця, робітник де факто вимушений буде погоджуватись з рішенням роботодавця.

Крім того, передбачаючи в проекті Трудового кодексу спрощену процедуру звільнення робітників,(зокрема передбачена можливість звільнення робітника який знаходиться у відпустки по догляду за дитиною), держава не тільки відходить від загальних положень Конвенції щодо захисту основних прав та свобод людини але і сама за рахунок прийняття такої норми є порушником Конституції України та Всесвітньої декларації прав людини. В даному випадку виникають запитання до держави та Верховної Ради щодо необхідності зміни де яких нормі чинного КЗпП, які на сьогодні відповідають не тільки вимогам Конституції України але і Міжнародної конвенції захисту прав людини. Попри те, що згідно з Конституцією, Україна є соціальною правовою державою, реформи які здійснюються владою не мають жодного відношення до підвищення соціальних стандартів, та ставлять суспільство на межу виживання особливо це відображається на малозабезпечених пансіонерах які на сьогодні складають май же 65 відсотків населення. Які з підвищенням вартості комунальних платежів практично не мають коштів для придбання їжі. А система державних субсидій практично вибудована таким чином, що особа яка колись придбала нерухоме майно або автомобіль вважається такою що має гідного рівня достаток. Причому держава здійснюючи реформи фактично нехтує положеннями Конституції. По-перше реформування має здійснюватися таким чином щоб людина мала можливість за те соціальне забезпечення яке сплачує держава або він заробляє отримати цілий комплекс послуг починаючи з медичних, оздоровчих, освітніх житлово-комунальних та закінчуючи послуг культурного характеру.

Але дивлячись на останні реформи що стосуються пенсійного забезпечення, медицини та освіти держава фактично виходить з того, шо практично населення країни є заможним. Нажаль варто визначити, що вище зазначені реформи відбуваються за рахунок фактичного порушення основних прав та свобод громадян що мешкають в України.

Так, на сьогодні пенсійна реформа, що проводиться в країні порушує всі загально встановлені нормативі. Зокрема за науково-дослідницькими даними мінімальний прожитковий мінімум для проживання людини має складати 5,2 тис. гривень, тоді як мінімальна пенсія в України складає 1638 гр. Мінімальна заробітна плата яку сьогодні отримує май же 50 відсотків населення складає 4123 гр. Хоча за давніми держстатистики мінімальний споживчий кошик складає 1800 - 2066 гр., а заробітна плата 4123 гр. в країні перевищує мінімальний прожитковий мінімум логічним постає питання яку вартість набору при розрахунку мінімально встановленого мінімуму споживчого кошику. Причому варто визначити, що 2016 році, суд вже відміняв рішення КМУ щодо встановлення мінімального споживчого кошику у зв'язку з порушенням порядку розрахування зазначивши в рішенні, що розрахунок не може перев'язуватись до бюджету та має розраховуватись науково-дослідницькою установою як це встановлює Закон. Не обґрунтованою и безпідставною є реформа медицини та освіти які практично залишили населення без належного та безоплатного отримання цих послуг.

Так практично всі медичні послуги надаються за кошти, а програма кошти ідуть за людиною, запропонована МОЗ, себе не виправдала. По-перше це пов'язано з низьким рівнем виділених коштів державою на одну людину (370 гр в середньому) та великою вартістю самих послуг, зокрема більшість послуг хірургічного втручання вартують достатньо дорого та надаються виключно за кошти хворого. Достатньо багато запитань ы до реформування швидкої допомоги яка на сьогодні практично зведена до формальності. Тобто враховуючи наявність двох видів швидкої допомоги та можливість швидкої відмовитись від прийняття виклику ставить під загрозу життя людини. Так

відповідно до медичного регламенту в разі підвищеного тиску та температури швидка може відмовитись від прийняття його та надати по телефону консультацію. А від тоді постає питання як бути людини коли тиск збільшився і є загроза інсульту, або температура збільшилась в наслідок отруєння – чекати ранку та звернутись до сімейного лікаря як того вимагає регламент. Отже реформа медицини що відбуваються в країні фактично неузгоджена з можливістю людини, та залишила не тільки мало захищені верстви населення, але і більшу частину працюючого населення можливості отримати якісні медичні послуги. Виходячи з вище зазначеного доходимо висновку, що в суспільстві постають гострі суперечності, що проявляються у необґрунтованості здійснення реформ та низькими соціальними стандартами та відсутністю соціального захисту, що відбувається на підґрунті постійного збільшення цін на товари та послуги першої необхідності та зростання безробіття. Як наслідок відбувається дисбаланс між доходом населення та його купівельною спроможністю, а наявність безробіття на ринку праці, та низька заробітна плата приводить до посилення трудовій міграції населення України за кордон. Причому, варто визначити, що трудова міграція останнім часом здійснюється на фоні підвищення попиту на кваліфікованих робітників, яких на сьогодні пострибує будівельна, промислова та аграрна галузі України. Перетік кваліфікованої робочої сили в інші країни світу відбувається в наслідок низького рівня соціального забезпечення та відвертого рабського поводження з робітниками роботодавцями, відсутністю як соціального так і правового захисту з боку держави. Так за одну і туж роботу в країнах Євросоюзу сплачують заробітну плату вищу ніж в України у три а іноді в чотири рази вищу, надаючи при цьому повний пакет соціального захисту. Останнім часом спостерігається відтік кваліфікованих працівників медиків, програмістів, інженерів різних галуззі яким іноземний роботодавець пропонує не тільки високу заробітну плату, а і сплачує житло в якому він мешкає з подальшою можливістю прийняття участі в її придбанні. В той час як в України роботодавець не тільки не вирішує питання підвищення рівня заробітної плати

та соціального забезпечення а навпаки позбавляє робітника навіть Конституційного права на щорічну оплачувану відпустку. А незаконне використання систем штрафів роботодавцями лишає робітника віру в останнє – в державну систему захисту прав людини.

Прийняття цілої низки законів, щодо підвищення рівня розвитку народного господарства, зняття мораторію на купівлю-продаж землі на сьогодні не вирішують проблему підняття заробітної плати, гарантію соціального захисту та забезпечення населення. Це пов'язано на нашу думку з тим що більшість прийнятих законів приймаються непродумано та направлені на лобіювання інтересів не суспільства, а певного кола осіб олігархічного клану. Про це свідчать проекти законів Трудового кодексу України, про зняття мораторію на купівлю-продаж землі сільськогосподарського призначення, а також останні події що відбуваються в Україні з падінням вартості долару, які повинно знайти своє відображення на вартості пального. Так не зважаючи на те, що вартість долару значно зменшилась, ціна на пальне не впала, а навпаки на природній газ зросла. Таке явище що відбувається з зростанням вартості пального свідчить про безконтрольність держави за діяльністю переробних заводів, постачальників пального та наявності змови між продавцями. Зменшення рівня соціального та правового захисту населення, постійне порушення немайнових прав людини в України в подальшому може привести до неконтрольованої міграції населення зниження рівня народження, а від так старіння нації, що негативно відобразиться на економіці країни та можливості підвищення соціального захисту людей.

Враховуючи те, що соціально-трудові відносин – це відносини що складаються між роботодавцем та працівниками, які здійснюються ними відповідно до чинного законодавства за участі держави. Держава відповідно до встановлених норм має здійснювати контроль за створенням належних умов щодо здійснення робітними своїх обов'язків, створювати додаткові робочі місця, особливо приділити увагу працевлаштуванню осіб з обмеженими можливостями. Але на сьогодні фактично не бажання держави безпосередньою

здійснювати контроль за дотриманням трудового законодавства приводить до порушення не тільки положень ст.3, 43,44, Конституції, так практично кожен другий роботодавець фактично не тільки не створює гідно людини умови праці але і використовує прогалини в законодавстві задля уникнення прямих обов'язків при працевлаштуванні робітника. Зокрема, відповідно до положень частини 2 ст. 26 КЗпП, у період випробування на працівника поширюються всі вимоги і гарантії законодавства про працю, у тому числі й щодо оплати праці. Так відповідно до положень чинного законодавства на період прохождения випробувального терміну вразі виконання робітником роботи яка тарифікується він має отримувати її в повному обсягу передбаченому штатнім розкладом. Але враховуючи фактичну відсутність контролю з боку держави за дотриманням положень вище зазначеної статі, роботодавець в більшості випадків сплачує за тяжку працю у цей період мінімально встановлену заробітну плату. Крім того дуже багато випадків коли на період проходження випробувань роботодавець взагалі не сплачує заробітної плати при чому таке відбувається в наслідок небажання роботодавця укласти угоду з працівником в момент проходження ним випробувального терміну. Уклавши трудовий договір з працівником, роботодавець зобов'язаний виплачувати йому заробітну плату (причому в повному обсягу що передбачено на виробництві для цієї категорії працівників) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Тут варто визначити, що в більшості випадків роботодавець письмово не укладає угоді з працівником та сплачує лише певну частку заробітної плати розглядаючи випробувальний термін як стажування. Встановлення під час прийняття на роботу випробувального терміну для перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, за вимогами законодавства про працю, не є підставою для не нарахування та невиплати заробітної плати за виконану ним роботу В даному випадку варто визначити, що така поведінка в роботодавця виникає в наслідок безкарності та відсутності надзору с боку прокуратури яка до речі є єдиним органом надзору.

Одним з факторів що суттєво впливає на суспільно-трудові відносини є відмова в належному оформлені трудових відносин з роботодавцем, в подальшому це приводить до неможливості захистити свої права. Так останнім часом держава приймаючи нормативно-правові акти передбачає більшість правовідносин оформлювати у електронній формі, постає питання яким чином працівник може довести, що між ним і роботодавцем було укладено угоду. Причому роботодавці приймаючи на роботу працівника не укладають угоду працевлаштування, а лише в усні формі домовляються про випробувальний термін. Такий випробувальний термін в більшості випадків безоплатній, а після його закінчення не завжди можливе подальше працевлаштування. Недотримання положень чинного законодавства в сфері працевлаштування, на нашу думку, пов'язано з небажанням роботодавців нести відповідальність за особу що працює на його підприємстві, та мати певні витрати що передбачені законодавством на утримання постійно оформленого працівника. Згідно зі ст. 24 КЗпП, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. Як бачимо чинна норма направлена на те, щоб забезпечити в-першу чергу безпеку робітнику, від надання наказу, проведення ознайомлення з робочім місцем до проходженням інструктажу з техніки безпеки. По-друге роботодавець має повідомити центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу.

Висновки: Отже враховуючи те, що соціально-трудові відносин – це відносини що складаються між роботодавцем та працівниками, які здійснюються ними відповідно до чинного законодавства за участі держави. Держава відповідно до встановлених норм має:

1. здійснювати контроль за створенням належних умов щодо здійснення робітними своїх обов'язків, створювати додаткові робочі місця,

особливо приділити увагу працевлаштуванню осіб з обмеженими можливостями.

2. постійно здійснювати контроль за порядком працевлаштування, дотримання законодавства з оплати праці, забезпечення гарантії збереження робочого місця, участь працівника в прийнятті рішень, дієвість функціонування колективно-договірних механізмів.

3. для реалізації положення ст 3, 43 Конституції України держава має забезпечити дотримання с боку роботодавця гідно людині рівня поваги до честі та гідності як з боку керівництва так і власника суб'єкта господарювання

ЛІТЕРАТУРА.

1. Конституция Украины от 28.06.1996 № 254к/96-ВР (по состоянию на 02.12.2019).
2. Законы Украины «Об образовании» от 6 июня 2019 года N 2745-VIII.
3. Законы Украины «О высшем образовании» № 2745-VIII от 06.06.2019, ВВР, 2019, № 30, ст.119.
4. Закон Украины « О прожиточном минимуме» от 19 декабря 2017 года N 2249-VIII
5. Закон Украины «О минимальном потребительском бюджете» с изменениями на 04.10.94. ВВР 1994, N 42, ст.384
6. Всеобщая декларация прав человека // доступ к електронному ресурсу:http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015
7. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод //доступ к електронному документу : http://olexa.org.ua/rus/law/law03.htm
8. Конвенція «Про основні цілі та норми соціальної політики» N 117 от 22.06.1962 № 117 Ратифіковано Законом України від 16 вересня 2015 року N 692-VIII
9. С.С. Алексеев. Теория государства и права. Учебник для ВУЗОВ, 3-е издание, 2005 г. , 458 с., Изд. – НОРМА

10. Е.А. Лукашева. Общая теория прав человека. Учебник 1996 г. 520 с., Изд. НОРМА

11. Л.Д. Воеводин. Юридический статус личности. Учебное пособие. 1997 г.298 с. Изд. Инфра-М-Норма

12. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу [Електронний ресурс] : Закон України від 18.03.2004 № 1629-IV. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1629-15.