

ПРАВО

УДК 349.2

Венедіктов В.С.

доктор юридичних наук,
професор,
перший проректор
Харківського економіко-
правового університету

Соціальна політика держави та кодифікація національного трудового законодавства

Анотація

Стаття присвячена змісту соціальної політики держави і соціального права в сучасних умовах ринкової економіки.

Ключові слова: соціальна політика, соціальне право, соціально-правовий захист, соціальні реформи, ринкова економіка, кодифікація.

Аннотация

Статья посвящена содержанию социальной политики государства и социального права в современных условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: социальная политика, социальное право, социально-правовая защита, социальные реформы, рыночная экономика, кодификация.

Annotation

The article is devoted to maintenance of social policy of the state and social law in the modern terms of market economy.

Key words: social policy, social law, social defence, socio-legal reforms, market economy, codification.

В сучасному світі ступінь забезпеченості прав і свобод особи є важливим показником досягнутого суспільством і державою рівня цивілізованості. Конституція України, яка є основою реформування суспільства, в ст. 3 також визначила, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1]. Але в нашій країні

створення належних умов для реального здійснення людиною своїх суб'єктивних прав є актуальною і важливою, теоретичною і практичною проблемою. Тому для втілення прав і свобод людини в площину суспільного життя недостатньо їх лише проголосити, насамперед, необхідним є практичне зміцнення та розвиток прав людини, підвищення якості законодавства в сфері діяльності органів нагляду та контролю, а також виховання і формування правової культури, яка, зокрема, включає знання і розуміння прав і свобод людини, високо свідоме виконання вимог чинного законодавства, повагу до прав і свобод інших осіб та практичні навички щодо захисту своїх прав.

В юридичній літературі все наполегливіше висловлюються припущення про необхідність інтеграції проблематики регулювання соціально-правового захисту населення в самостійну комплексну галузь права – соціальне право. Виділення нової галузі права загалом пов'язане з тим, що сьогодні активно формується законодавство, яке регламентує складні та багаторівневі питання соціального захисту різних категорій населення. До того ж Європейський Союз взяв курс на активну цілеспрямовану соціальну політику і створення для неї адекватної правової основи. Тому зараз особливої актуальності набувають питання взаємодії і співробітництва держав та міжнародних організацій країн-учасниць ЄС в сфері соціальних стандартів і проведення соціальних реформ.

Забезпечення правового захисту громадян, а також його практична реалізація є своєрідним чинником для входження України в Європейську спільноту і має важливе значення для забезпечення законності в українському суспільстві. Сьогодні держава є основним суб'єктом соціальної політики, вона визначає напрями цієї політики, приймає закони та інші правові акти, а тому повинна забезпечити реалізацію соціально-економічних прав людини.

Останнім часом соціальна політика України здійснюється як серія розрізнених, переважно політичних рішень, що приймаються здебільшого для здобуття електоральних переваг або принаймні для швидкого реагування на прямі загрози в соціальній сфері, а не для подолання системних диспропорцій, які сформувалися в державі та суспільстві. Наприклад, розрив між деклараціями, закріпленими в нормативно-правових актах, і реаліями сьогодення; поляризація суспільства за рівнем життя, маневрування тривалістю трудового процесу чи оплатою праці або збільшенням робочого

часу і зменшенням при цьому заробітної плати; суттєве зниження цінностей знань та праці при інтенсифікації та інформатизації виробничого процесу; інтенсивне зміщення демографічної структури українського суспільства у напрямі старіння населення; загальне погіршення умов життя та здоров'я громадян на тлі різкого зростання доходів окремих громадян тощо.

В умовах ринкових перетворень, коли кожен індивід самостійно приймає рішення про форму участі в економічному процесі і, в основному, особисто відповідає за свій добробут, проблемам соціального захисту населення слід приділити особливу увагу. Система соціального захисту населення повинна будуватися в такий спосіб, щоб не породжувати так званої «зрівнялівки» й утриманських настроїв при розподілі й споживанні життєвих благ, а, навпаки, посилювати мотивацію до праці, створювати умови для її здійснення.

Організація соціального захисту, а отже і розвиток законодавства в цій царині повинні керуватися такими принципами:

- соціальний захист у повному обсязі громадян, які працюють за наймом, а також членів їх сімей і непрацевдатних осіб. На громадян, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів, поширюються лише ті види соціального захисту, у фінансуванні яких вони беруть участь згідно з чинним законодавством України;

- диференційований підхід до різних соціально-демографічних груп населення залежно від ступеню їх економічної самостійності, працевдатності, можливостей підвищення рівня матеріального добробуту, а також умов праці, географічно-кліматичних та екологічних чинників;

- установа зв'язку між результатами праці кожного працюючого та визначенням розмірів пенсій і рівнем медичних і соціальних послуг при збереженні гарантованого державного мінімуму тим, хто їх потребує;

- ефективна праця, трудова активність і підприємницька ініціатива, що в умовах ринкової економіки мають стати джерелом підвищення добробуту громадян і держави в цілому. Для непрацевдатних громадян гарантується матеріальне забезпечення й соціальне обслуговування за рахунок виплат із державного і місцевих бюджетів на рівні не нижче визначених державою соціальних ста-

ндартів;

- участь у фінансуванні соціального захисту роботодавців і громадян з боку держави. За рахунок бюджетних коштів держава повинна забезпечувати лише мінімально гарантований рівень медичного соціального захисту населення, перед усім, найменше захищених громадян. Роботодавці й особи, які самостійно забезпечують себе роботою, беруть участь у фінансуванні соціального захисту на підставі загальнообов'язкового й добровільного соціального страхування;

- визначення рівня соціальних гарантій на підставі соціальних нормативів. Найважливіші нормативи (рівень прожиткового мінімуму, мінімальні розміри заробітної плати, пенсії та ін.) затверджуються Верховною Радою України;

- відповідність рівня соціального захисту населення рівню економічного розвитку й фінансових можливостей держави [2, с. 348-349].

Соціальне право – це комплекс юридичних норм, що створюють інтегровану галузь національного законодавства, яка спрямована на регулювання соціально-захисних відносин, що опосередковують соціальний захист людини. Вести мову про існування самостійної галузі соціального права ще занадто рано.

Зарубіжні дослідники виділяють нині три основні функції соціального права. Воно, по-перше, має служити забезпеченню людської гідності кожного не тільки перед небезпекою інституційно-бюрократичного вторгнення, але й в повсякденній боротьбі за гідні людини умови життя. По-друге, воно повинно бути гарантом рівності громадян у державі, а забезпечити таку рівність неможливо, не реалізуючи ідеї благоденства. По-третє, в правовому сенсі воно означає задоволення потреб і розвиток здібностей кожної людини за умови, що цей вільний розвиток індивіда гармонійно поєднується із свободою всіх інших [3, с. 9].

Кодифікація надасть можливість забезпечити єдине правове регулювання трудових відносин незалежно від форм власності шляхом закріплення найважливіших юридичних гарантій для працівника, а також окреслити сферу індивідуально-договірної і колективно-договірної регулювання умов праці. Створення Трудового кодексу України як уніфікованого нормативного акта про працю дозволить зробити правові норми більш доступними для широкого кола громадян та забезпечити більш ефективне їх засто-

сування на практиці.

Трудовий кодекс повинен закріпити таку систему взаємовідносин між роботодавцями та працівниками або їх представниками в трудових відносинах, при якому рішення складних ситуацій не шукали б у відкритому протистоянні, проведенні локаутів та страйків, а використовували б основні форми соціального партнерства під час пошуку компромісних рішень. У зв'язку з цим доцільно було б у трудовому кодексі регламентувати порядок створення органів примирення, посередництва та арбітражу, до яких за допомогою могли б звертатися на добровільній основі сторони трудових спорів.

Враховуючи важливість захисту конституційного права на працю, необхідно створити професійні (спеціалізовані) суди з розгляду трудових спорів (конфліктів), які в умовах становлення правової держави стали б надійним гарантом додержання законності в сфері трудових правовідносин. Такі професійні суди змогли б також взяти на себе розгляд і вирішення всіх справ, пов'язаних зі скаргами та конфліктами з питань соціального забезпечення. Але для цього бажано в новий Трудовий кодекс України включити і процесуальні норми, які (: регламентували процес судового розгляду трудових справ. Наявність матеріальних, процедурних та процесуальних норм в межах Трудового кодексу) буде сприяти правильній і ефективній діяльності правозастосовних органів.

Трудовий кодекс повинен сприяти локальному регулюванню трудових відносин, закріплюючи мінімальні, але виключно важливі й обов'язкові стандарти в сфері праці. Він повинен бути оптимальним з точки зору надання можливості для розвитку колективного та індивідуального договірного регулювання трудових відносин. Сторони колективного та індивідуального трудового договору повинні мати реальну можливість враховувати фінансові та інші можливості роботодавця конкретну обстановку, специфіку виробництва та інші фактори. Це буде сприяти поліпшенню правового становища працівника в процесі праці з дотриманням відповідних гарантій, які встановлені централізованими нормами.

Необхідно також окреслити сферу застосування трудового законодавства, бо залишається актуальною проблема трудових прав і гарантій працюючих власників, а також працівників, поді-

бних до найманих працівників: державних службовців, суддів, прокурорів, працівників органів внутрішніх справ, Служб безпеки України, військовослужбовців тощо.

Враховуючи все вищезазначене, слід зауважити, що Трудовий кодекс України не повинен бути громіздким за обсягом, але має бути змістовним по суті і працювати на перспективу, тому, на мій погляд, треба здійснювати правове регулювання трудових відносин таким чином. По-перше, прийняти Трудовий кодекс, який закріплює основні положення, принципи, сферу дії трудового прав; основні гарантії, що забезпечуються державою, а також інші загальні інститут трудового права і який повинен стати конституцією трудового права. По-друге правове регулювання трудових відносин окремих категорій працівників повинно здійснюватися відповідними міністерствами та відомствами шляхом прийняті положень про особливості правового регулювання праці, наприклад, наукове педагогічних працівників, медичних працівників, шахтарів, працівник! сільського господарства та інших категорій працюючих. По-третє, безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях правове регулювання праці регламентується шляхом укладання колективного договору як своєрідного трудового кодексу конкретного підприємства незалежно від його форм власності. По-четверте, особливості правового регулювання праці окремої працівника повинні також знаходити своє відображення і в індивідуальне правовому регулюванні, тобто під час укладання письмового трудового договору Такий підхід зменшить кількість нормативно-правових актів в галузі трудового права, підвищить ефективність дії правових норм та правової культури суб'єктів трудового права, надасть можливість суб'єктам трудового права більш оперативно вирішувати нагальні проблеми, які виникли під час реалізації трудових правовідносин.

Саме тут гостро постає проблема перспектив трудового законодавств; Проект нового Трудового кодексу України вже прийнятий Верховною Радою першому читанні, але необхідно мати на увазі, що створенню кодифікованого нормативного акта повинен був би передувати ретельний аналіз соціальної ситуації в країні, аналіз всіх політичних та економічних факторів, вибір адекватних засобів впливу, визначення їх можливої ефективності з урахуванням сучасних засад законодавчої техніки. Тільки

завдяки цьому, може бути створений такий законодавчий акт, який має перспективу жити й діяти та бути позитивно сприйнятим суспільством. Ефективність норм трудового законодавства, належна їх структурна побудова в межах Трудового кодексу залежить від теоретично обґрунтованого і практично аргументованого їх вибору та змістовності. Конкретні пропозиції в цьому аспекті можуть бути надані тільки в результаті глибоких наукових досліджень. Для здійснення назрілих перетворень у трудовому праві необхідні серйозні теоретичні розробки і ретельно вивірені практичні рішення. Разом з тим, юридична теорія повинна спиратися і на попередні досягнення науки, потреби практики, демократичні методи обговорення вирішення існуючих проблем, а також враховувати європейський досвід.

В основу нового трудового законодавства необхідно покласти міжнародно-правові принципи в сфері правового регулювання праці, зокрема, фундаментальні принципи, що закріплені в Декларації Міжнародної Організації Праці про основоположні принципи та права в сфері праці і механізмі їх реалізації, і Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, а також у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права працюючих, / саме: право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується; право на справедливі і сприятливі умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання гідності людини і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях; право на однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня, на оплачувану періодичну відпустку та винагороду за святкові дні; право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на захист від безробіття; право на страйк при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни.

В умовах ринкової економіки в основі правового регулювання трудових відносин повинно фігурувати важливе істотне право людини – право вільно розпоряджатися собою та своїми здібностями до праці. Це знайшло своє відображення в ст. 43 Конституції України, де закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Фактично зазначене право є виключним правом власності людини на свою робочу силу, яку вона тепер може використовувати на власний розсуд, не зважаючи на громадські та колективні інтереси. Виходячи з цього, центральним принципом правового регулювання праці в умовах ринкової економіки стає принцип свободи праці, який включає в себе свободу вибору місця роботи, трудової функції та форми реалізації своєї здатності до праці. Отже, перед наукою трудового права України стоїть важливе завдання по розробці та створенню такого механізму правового регулювання, який би забезпечив надійну гарантію реалізації цього права. Розробка механізму правового регулювання трудових відносин повинна проходити саме через кодифікацію трудового законодавства України, як основної форми його вдосконалення, з урахуванням новітніх підходів та міжнародних стандартів в цій галузі, але, як це не прикро, з цього приводу до науковців ніхто не звертався.

На жаль, запропонований проект Трудового кодексу України не відповідає реаліям сьогодення і тому потребує структурного та змістовного вдосконалення у відповідності до конституційних принципів розбудови демократичної, правової та соціальної держави. Оскільки трудове законодавство стосується інтересів громадян, праця яких лежить в основі існування та розвитку України, то до його реформування необхідно підходити максимально обережно. Крім того, трудове законодавство України повинно відбивати загальнолюдські цінності, враховувати досягнення світової цивілізації, спиратися на політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як демократичної, соціальної та правової держави.

З цієї метою необхідно забезпечити широке обговорення проблем кодифікації трудового законодавства в періодичних виданнях, телевізійних передачах, на науково-практичних конференціях. На жаль, наука трудового права не приймала активної участі в цьому процесі. В Україні вже шість років існує асоціація

фахівців трудового права, яка зареєстрована в Міністерстві юстиції як Всеукраїнська громадська організація і яка об'єднує в своїх лавах понад 150 фахівців, які представляють найпотужніший науковий потенціал в галузі трудового права. Але, на жаль, ніякої участі в підготовці та розробці норм проекту нового Трудового кодексу вона не приймала, бо від попереднього Уряду отримала певну відмову в співробітництві. Важливим елементом кодифікаційного процесу є активна участь населення в розробці, підготовці та обговоренні проекту Трудового кодексу України як через депутатський корпус, так і шляхом всенародного обговорення.

Юридична наука має сказати своє слово щодо вирішення цієї важливої проблеми. Перед наукою трудового права стоїть цілий комплекс проблем, які виникли з появою нових умов суспільного розвитку. На сьогоднішній день для національної науки трудового права є досить актуальним теоретичне обґрунтування та активне втручання в процес кодифікації трудового законодавства України, яке б відповідало сучасним реаліям розвитку держави та суспільства і працювало б на перспективу. Тільки колективний розум фахівців, науковців та практиків надасть можливості виваженого, науково та практично обґрунтованого підходу до вирішення цієї важливої проблеми – кодифікації трудового законодавства України.

Література

1. Конституція України. – ВВР. – 1996. – № 30. – ст. 141.
2. Конституція України : наук.-практ. коментар / редкол.: В.Я. Тацій, О.В. Петришин, Ю.Г. Барабаш [та ін.]; Нац. акад. прав. наук України. - 2-ге вид., переробл. і доповн. – Х.: Право. – 2011. – 1128 с.
3. Цахер Х.Ф. Социальное право и справедливость / Х.Ф. Цахер // Общественные науки за рубежом. Сер. Государство и право : реф. ж-л. – 1990. – № 3.