

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.15421/392042>

Амелічева Л. П.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету імені Василя Стуса

ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ* У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА ІДЕЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

GUARANTEES FOR THE IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION AND THE IDEA OF DECENT WORK

Метою статті є викладення змісту та вдосконалення класифікації теперішніх гарантій реалізації права працівників на соціальний захист за методологією трудового права, виявлення проблем щодо встановлення нових законодавчих гарантій і розробка пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства, що регулює відносини, тісно пов'язані з трудовими у сфері права на соціальний захист працівників у контексті євроінтеграції та ідеї гідної праці.

Обґрунтовано, що право на соціальний захист працівників є складовою частиною ширшого за змістом права на гідну працю. З'ясовано зміст гарантій реалізації права на соціальний захист працівників за трудовою методологією та з урахуванням концепції гідної праці. Хоча такий підхід пізнання дискусійний, проте він дозволяє побачити взаємозв'язок і взаємозалежність цього права з іншими основоположними правами працівників (на справедливую оплату праці, належні безпечні й здорові умови праці, справедливу, повну й продуктивну зайнятість й інше). Удосконалено класифікацію гарантій реалізації права працівників на соціальний захист, в основу якої закладені види відносин, тісно пов'язані з трудовими. Ця класифікація сприяє швидшому виявленню проблемних питань встановлення нових законодавчих гарантій у сфері соціального захисту працівників (недостатність фінансування масштабних соціально-захисних заходів щодо забезпечення гідної праці, недосконалість документів стратегічного характеру на національному рівні в зазначеній сфері й інше). Розроблені пропозиції щодо удосконалення одного з напрямів Національної стратегії у сфері прав людини «Забезпечення права на працю та соціальний захист» на базі міжнародних та європейських (регіональних) стандартів соціального забезпечення, теоретико-методологічних засад у сфері гідної праці й соціального захисту для всіх.

Проведене дослідження не висчерпує всього комплексу проблемних питань, пов'язаних із гарантіями реалізації права на соціальний захист працівників в Україні, з урахуванням чого ці питання мають стати предметом подальшого наукового опрацювання.

Ключові слова: соціальний контракт, відносини, тісно пов'язані з трудовими відносинами, програма соціальної адаптації, мінімальний рівень соціального захисту для всіх, гідні умови праці.

The purpose of the article is to highlight the content and improve the classification of existing guarantees for the implementation of the right of employees to social protection according to the methodology of labor law, identify problems in establishing new legislative guarantees and develop proposals for improving the current legislation regulating relations closely related to labor relations in the field of the right to social protection of workers in the context of European integration and the idea of decent work.

It is proved that the right to social protection of employees is a component of the broader content of the right to decent work. The content of guarantees for the implementation of the right to social protection of employees is clarified according to the labor-legal methodology and taking into account the concept of decent work. Although this approach of knowledge is debatable, it allows us to see the relationship and interdependence of this right with other fundamental rights of workers (to fair pay, appropriate safe and healthy working conditions, fair, full and productive employment, etc.). Improved classification of guarantees for the implementation of the right of employees to social protection, which is based on the types of relationships closely related to labor relations. This classification helps to identify more quickly problematic issues of establishing new legislative guarantees in the field of social protection of employees (insufficient funding for large-scale social protection measures to ensure decent work, imperfect documents of a strategic nature at the national level in this area). Proposals have been developed to improve one of the directions of the National strategy in the field of human rights "Ensuring the right to work and social protection" on the basis of international and European (regional) social security standards, theoretical and methodological foundations in the field of decent work and social protection for all.

The study does not exhaust the entire range of problematic issues related to guarantees of the right to social protection of employees in Ukraine, so these issues should be the subject of further scientific study.

Key words: social contract, relationships closely related to labor relations, social adaptation program, minimum level of social protection for all, decent conditions of work.

* У цій статті поняття «соціальний захист працівників» стосується не лише категорії найманих працівників, але й членів їх сімей, іншого економічно активного населення, яке приступає до трудової діяльності або втратило роботу, наражаючись на соціальні страхові ризики. Зазначене обґрунтовується методологією трудового права, за якою предметом трудового права є трудові відносини й відносини, тісно з ними пов'язані.

Постановка проблеми. Гарантії реалізації права працівників на соціальний захист як одного з основоположних прав людини є необхідною умовою забезпечення гідної праці у світі й в Україні. Адже право на соціальний захист працівників, які виступають авангардом економічно активного населення, є складовою ширшого за змістом права на гідну працю [1], що «містить всі права працівників, з акцентом на зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог» [2, с. 49]. Зазначене впливає також із концептуально-методологічних засад Програми гідної праці Міжнародної організації права (далі – МОП) [3].

У цій Програмі передбачається, що зобов'язання та зусилля держав-членів МОП та самої Організації, спрямовані на те, щоб перетворити повну й продуктивну зайнятість і цілі гідної праці в стрижень економічної та соціальної політики, повинні будуватися на чотирьох стратегічних задачах МОП у таких сферах:

- 1) зайнятість;
- 2) соціальний захист;
- 3) соціальний діалог;
- 4) основоположні принципи й права в галузі праці.

Одна із цих чотирьох стратегічних задач у сфері соціального захисту досягається через розробку й розширення заходів соціального захисту – соціального забезпечення та захисту працівників, – які б мали стійкий характер і відповідали національним умовам, у тому числі:

а) розширення соціального забезпечення та поширення його на всіх, включаючи заходи з надання основного доходу всім, що потребують такого захисту, й адаптація сфери його охоплення з метою задоволення знову утворюваних потреб і подолання невпевненості, породжуваної стрімкими технологічними, суспільними, демографічними й економічними змінами;

б) здорові й безпечні умови праці;

в) політика у сфері оплати праці, тривалість робочого часу й інші умови праці, націлені на забезпечення того, щоб усі по справедливості отримували свою частку суспільних благ і щоб мінімальний прожитковий рівень забезпечувався для всіх працівників, а захист поширювався на всіх осіб, що потребують.

Враховуючи візію на євроінтеграцію України, наша держава, виступаючи Стороною Угоди про асоціацію з Європейським Союзом (далі – ЄС) відповідно до ст. 419 цієї Угоди, зобов'язалася посилювати діалог і співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних і здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності й недискримінації. Згідно зі ст. 420 зазначеної Угоди Україна повинна підвищувати рівень соціального захисту й проводити модернізацію систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності й фінансової стабільності, поліпшувати рівень забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, збільшувати кількість і покращувати якість робочих місць із гідними умовами праці.

Отже, Україна як держава-член МОП, яка активно впроваджує в життя концепцію гідної праці й обрала

євроінтеграційний вектор розвитку, поступово вибудовує свою соціальну політику в завданому стратегічному напрямі. Вчені юридичних та економічних наук, фахівці-практики присвятили багато наукових праць питанням розробки сучасного комплексу заходів щодо вдосконалення системи соціального захисту працівників з урахуванням досвіду формування та розвитку однієї з найбільш ефективної у світі системи соціального захисту (соціального забезпечення) в ЄС [4; 5; 6; 7; 8; 9]. Що ж до зазначених правових досліджень, то, не применшуючи їх цінності, все ж таки слід зауважити, що проблематика забезпечення реалізації права на соціальний захист працівників як необхідної умови забезпечення гідної праці в цих наукових доробках проводилася за традиційною методологією права соціального забезпечення. Теоретичне осмислення даної проблематики вимагає натепер міждисциплінарного підходу, зокрема за методологією трудового права. Адже соціальний захист в умовах ринкових відносин представляє надзвичайно складний, багатовимірний, багатосуб'єктний і багатооб'єктний процес [9, с. 50], який здійснює вагомий вплив на розвиток суспільно-трудових відносин у сфері гідної праці.

Метою статті є викладення змісту й удосконалення класифікації наявних гарантій реалізації права працівників на соціальний захист за методологією трудового права, виявлення проблем щодо встановлення нових законодавчих гарантій і розробка пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства, що регулює відносини, тісно пов'язані з трудовими у сфері права на соціальний захист працівників у контексті євроінтеграції та ідеї гідної праці.

Виклад основного матеріалу. У спеціальній юридичній літературі нерідко зауважується, що реалізація права на соціальний захист людини на належному рівні гарантується громадянам лише у соціальній, правовій державі [10, с. 252; 7, с. 304; 8, с. 156]. Проте на земній кулі не так вже й багато таких держав. Адже 80% світової спільноти працездатного віку (і їх сім'ї) не мають доступу до комплексної системи соціального захисту, мінімальні норми якої визначені Конвенцією про мінімальні норми соціального забезпечення МОП № 102 від 1952 р. [11] та Рекомендацією про мінімальні рівні соціального захисту МОП № 202 від 2012 р. [12]. Майже третина населення світу, в тому числі й економічно активного, не мають можливості скористатися базовим рівнем медичної допомоги [13], що продукує значне збільшення кількості людських смертей, особливо під час пандемій, оголошених Всесвітньою організацією охорони здоров'я.

Як вірно зауважує Н.Д. Гетьманцева, право мертва, якщо воно не реалізується в житті. Тому необхідні гарантії з боку держави для його реалізації [14, с. 85]. Тільки тоді держава може здійснити своє соціальне призначення, яке тісно пов'язано з трьома його основними функціями. Перша з них, яку в науковій літературі часто називають «функцією Робіна Гуда» – це перерозподіл доходів і національного багатства на користь найменш забезпеченого насе-

лення. Друга («функція скарбнички») – створення ефективних механізмів для накопичення зароблених коштів і страхування від безробіття, захворювань та інших ризиків, з якими людина може зіткнутися протягом життя. Нарешті, третя, не настільки очевидна, але не менш важлива функція – це соціальне інвестування, тобто вкладення державою та недержавними факторами коштів у трудовий потенціал, розвиток якого є одним із головних факторів економічного зростання. Співвідношення між цими трьома функціями значною мірою визначає специфіку національних і регіональних моделей соціальної держави, зокрема в ЄС [15].

Відповідно до ст. 1 Конституції України, наша держава проголошена соціальною державою, однак у світовому рейтингу за індексом людського розвитку (2019 р.) Україна посіла лише 88 місце серед 189 країн світу [16], що означає суттєве відставання від розвинутих країн, зокрема, у сфері забезпечення права на соціальний захист працівників, що є, своєю чергою, чинником гальмування запровадження ідеї гідної праці МОП та євроінтеграції нашої держави.

Далі необхідно з'ясувати зміст чинних гарантій реалізації права на соціальний захист працівників та удосконалити класифікацію цих гарантій, базуючись на методології трудового права. Такий підхід неординарний, але можливий, а в цьому дослідженні навіть необхідний. Тим більше, що в спеціальній літературі сформувалася наукова позиція вчених трудового права й права соціального забезпечення, що право на соціальний захист, на відміну від права на соціальне забезпечення, реалізується через гарантії щодо охорони праці, здоров'я, навколишнього природного середовища, оплати праці й інших, які необхідні для нормальної життєдіяльності людини й функціонування держави [8, с. 152]. Також висловлюється думка, що галузями права, які здійснюють правове забезпечення суспільних відносин у сфері права на соціальний захист, можна вважати адміністративне, трудове, екологічне право, право соціального забезпечення та інші [17, с. 13].

На погляд Е.Г. Мнацаканян, для проникнення у сутність і зміст системи соціального захисту працівників, гарантій його реалізації необхідно використовувати такі дослідницькі підходи, як системний і діалектичний. Системний підхід дає можливість: звернутися до сукупності інститутів, які забезпечують соціальний захист працівника, включаючи державу, роботодавця, профспілки; розглянути форми організації процесу виробництва, охорони й умов праці, які спрямовані на абсолютне задоволення поточних і майбутніх соціально-трудова потреб, реалізацію трудового й творчого потенціалу працівників, не порушуючи водночас найважливіші інтереси роботодавця. Діалектичний підхід пізнання системи соціального захисту дозволяє розглядати її як категорію, що розвивається. За таким комплексним підходом Е.Г. Мнацаканян, соціальний захист працівників має тенденцію до безперервного удосконалення в міру розвитку науково-технічного прогресу й суспільства [9, с. 46–47]. Як вбачається, такий

підхід, хоча й комплексний, однак не досить характеризує право на соціальний захист працівників як поліфункціональне поняття та не дозволяє розглянути його як складову права на гідну працю, дослідити гарантії його реалізації.

Отже, як вже вище зазначалося, користуючись методологією трудового права, слід з'ясувати зміст гарантій реалізації права на соціальний захист працівників. Реалізація права працівників на соціальний захист здійснюється, як правило, через відносини, тісно пов'язані з трудовими, що:

- а) передують;
- б) супроводжують;
- в) впливають із трудових [18, с. 13–14] через значну кількість законодавчих гарантій, які можна класифікувати за видами зазначених відносин згідно з усталеними трудовими теоретико-методологічними засадами [19, с. 13–20].

Отже, гарантії реалізації права майбутніх працівників на соціальний захист у відносинах, що передують трудовим, передбачені ст. ст. 2 та 5 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення», а саме:

- 1) вільний вибір виду діяльності;
- 2) безоплатне сприяння державними службами зайнятості в підборі відповідної роботи й працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;
- 3) безоплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;
- 4) компенсація відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- 5) захист від дискримінації у сфері зайнятості й від необгрунтованої відмови в прийнятті на роботу й інші.

Гарантії реалізації права працівників на соціальний захист у відносинах, що супроводжують безпосередньо трудові відносини, закріплені у ст. ст. 253–256 КЗпП України, ст. 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», ст. ст. 5–12 Закону України «Про охорону праці», ст. ст. 11–16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» й інших. Ці гарантії пов'язані з:

- а) профілактикою, зниженням рівня проявів соціальних страхових ризиків (трудова каліцтво, професійне захворювання, хвороба, інвалідність, втрата годувальника й інше);
- б) реагуванням на прояви цих ризиків;
- в) відновленням здоров'я та якості трудового життя працівників уже після результатів вірогідності цих ризиків.

Також варто зауважити гарантії, пов'язані з охороною материнства, соціальним залученням осіб з обмеженими можливостями, які передбачені в зазначених вище законодавчих актах і також забезпечують реалізацію права працівників на соціальний захист, наближуючи їх умови праці до гідного рівня.

Гарантії реалізації права працівників на соціальний захист у відносинах, що випливають із безпосередньо трудових відносин, передбачені в ст. ст. 6, 21–29 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», ст. ст. 51–55 Закону України «Про пенсійне забезпечення» та пов'язані із втратою роботи й втратою професійної працездатності, за якою слідує вихід на пенсію за вислугою років за умови обов'язкового звільнення й інше. Як вбачається, ці гарантії численні, однак, на жаль, вони не можуть натепер забезпечити навіть мінімальний рівень соціального захисту для всіх.

У Національній стратегії у сфері прав людини, затвердженої указом Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015, зауважується, що держава не повною мірою забезпечує реалізацію прав громадян на працю та соціальний захист. Наявна система соціального захисту малоефективна, а її фінансування – обтяжливе для державного бюджету.

За одним із пріоритетних напрямів Національної стратегії «Забезпечення права на працю та соціальний захист» зазначені наступні очікувані результати:

- 1) створено ефективну систему соціального захисту, яка відповідає можливостям держави;
- 2) запроваджено альтернативні державним джерела фінансування системи соціального захисту;
- 3) створено здорові й безпечні умови праці;
- 4) забезпечено захист трудових прав громадян, у тому числі права громадян на об'єднання в професійні спілки;
- 5) посилено соціальну відповідальність бізнесу, створено умови для запровадження соціально-корпоративної відповідальності суб'єктів господарювання;
- 6) забезпечено розумне пристосування робочих місць для потреб людей з інвалідністю, їх супровід на робочому місці;
- 7) створено ефективну систему надання соціальних послуг, у тому числі із забезпечення соціального супроводу й підтриманого проживання людей з інвалідністю.

Не можна не помітити, що такий важливий стратегічний документ національного рівня не містить чітких очікуваних результатів за напрямом «Забезпечення права на працю та соціальний захист», які б узгоджувалися із зобов'язаннями України як Сторони Угоди про асоціацію з ЄС та як члена МОП, що підтримує Програму гідної праці цієї відомої правозахисної організації. У цьому документі не зображені очікувані результати, які можна було б досягнути, якби Україна брала за основу позитивний досвід європейських країн щодо формування та розвитку моделі гідної праці й соціального захисту, в тому числі працівників.

На наш погляд, у вказаній Національній стратегії варто було б зауважити цей стратегічний напрям як «Забезпечення права на гідну працю та соціальний захист для всіх», а деякі очікувані результати більше конкретизувати, а саме:

- 1) створено ефективну систему соціального захисту, в якій кардинальним елементом виступає націо-

нальний мінімальний рівень соціального захисту для всіх та яка орієнтована на забезпечення вищих рівнів захисту для максимально широких верств населення з урахуванням економічних і фінансових можливостей держави й Конвенції МОП і Директивами ЄС із вищими стандартами соціального забезпечення (згідно з Рекомендацією МОП № 202 від 2012 р.);

- 2) запроваджено програми з індивідуальною (персональною) відповідальністю особи за майбутній рівень соціального забезпечення з одночасним забезпеченням справедливої оплати праці, яка забезпечує гідний рівень життя як самого працівника, так і членів його сім'ї, та програми соціальної адаптації економічно активного населення (на підставі соціальних контрактів), враховуючи позитивний досвід європейських країн;

- 3) створено здорові й безпечні умови праці, які базуються на сучасній системі управління професійною безпекою та здоров'ям, в основу якої закладений ризикоорієнтований підхід із метою профілактики й зменшення проявів професійних небезпек (на базі міжнародного стандарту ISO 45001 «Системи управління професійною безпекою та здоров'ям. Вимоги та настанови до застосування»);

- 4) створено можливості для справедливої, повної та продуктивної зайнятості й професійної освіти протягом життя для працівників (на основі Декларації МОП про соціальну справедливість із метою справедливої глобалізації від 2008 р.).

Висновки, які є результатом власних досліджень і узагальнень, наступні:

1. Право на соціальний захист працівників є складовою частиною ширшого за змістом права на гідну працю.

2. З'ясування змісту гарантій реалізації права на соціальний захист працівників за трудовою методологією та з урахуванням концепції гідної праці дискусійне, але дозволяє побачити взаємозв'язок та взаємозалежність цього права з іншими основоположними правами працівників (на справедливую оплату праці, належні безпечні й здорові умови праці, справедливу, повну й продуктивну зайнятість та інше).

3. Удосконалення класифікації гарантій реалізації права працівників на соціальний захист, в основу якої закладені види відносин, тісно пов'язані з трудовими, дозволяє виявити проблемні питання встановлення нових законодавчих гарантій у сфері соціального захисту працівників (недостатність фінансування масштабних соціально-захисних заходів щодо забезпечення гідної праці, недосконалість документів стратегічного характеру на національному рівні у зазначеній сфері й інше).

4. Розробка пропозицій щодо вдосконалення одного з напрямів Національної стратегії у сфері прав людини «Забезпечення права на працю та соціальний захист» на базі міжнародних та європейських (регіональних) стандартів соціального забезпечення, теоретико-методологічних засад у сфері гідної праці й соціального захисту для всіх, на наш погляд, суттєво покращить у майбутньому рівень гідної праці.

Проведене дослідження не вичерпує всього комплексу проблемних питань, пов'язаних із гарантіями реалізації права на соціальний захист працівників в Україні, з урахуванням чого ці питання мають стати предметом подальшого наукового опрацювання.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Амелічева Л.П. Сутнісно-змістовна характеристика права на гідну працю. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. Issue. 3. 2019. P. 15–22.
2. Зыкина Т.А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы : монография. Архангельск : ИД САФУ, 2014. 108 с.
3. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации: принята Международной конференцией труда на 97-й сессии, г. Женева, 10 июня 2008 г. Швейцария, 2008. 28 с. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf.
4. Синчук С.М. Модель національної системи соціального забезпечення в контексті європейського напрямку розвитку України. *Право України*. 2016. № 8. С. 17–23.
5. Лопушняк Г.С. Перспективи розвитку системи соціального захисту економічно активного населення на засадах гідної праці. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / за наук. ред. А.М. Колота. КНЕУ. Київ. 2017. С. 304–311.
6. Социальное государство в странах ЕС : прошлое и настоящее : монография / отв. ред. Ю.Д. Квашнин. Москва : ИМЭМО РАН, 2016. 189 с.
7. Бориченко К.В. Поняття права на соціальний захист. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 301–309.
8. Чорна М.О. Сутність права громадян на соціальний захист. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 4. С. 151–156.
9. Мнацаканян Э.Г. Совершенствования социальной защиты работника в процессе достижения достойного труда. *Государство и право в XXI веке*. 2016. № 1. С. 46–51.
10. Костюк В.Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Публічне право*. 2015. № 2. С. 252–259.
11. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 : Закон України від 16 березня 2016 р. № 1024-VIII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 16. Ст. 161.
12. О минимальных уровнях социальной защиты : Рекомендация МОТ от 30 мая 2012 г. № 202. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_ru.pdf.
13. Realising Decent Work and Social Protection for All: How civil society organisations are creating change. SOLIDAR. 2011. URL: https://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/000/126/original/gn_2011_dwsp_web_eng_corr-2.pdf?1457601233.
14. Гетьманцева Н.Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 84–89.
15. Социальное государство в странах ЕС : прошлое и настоящее / отв. ред. Ю.Д. Квашнин. Москва : ИМЭМО РАН, 2016. 189 с.
16. За рамками уровня доходов и средних показателей сегодняшнего дня: неравенство в человеческом развитии в XXI веке. Доклад о человеческом развитии 2019. ПРООН. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_russian.pdf.
17. Пилипенко П.Д., Буряк В.Я., Синчук С.М. та ін. Право соціального забезпечення України : підручник. Київ : Ін Юре, 2010. 504 с.
18. Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України : підручник. Харків, 2008. 664 с.
19. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Трудове право України (загальна частина) : навчальний посібник. Чернівці : Чернівецький національний університет, 2013. 312 с.