

*Костюченко О. Є.,**кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри цивільного права та процесу**Університету державної фіскальної служби України*

## РОЛЬ ТРУДОВОГО ПРАВА В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню соціальної безпеки та пошуку шляхів зміцнення миру й злагоди між учасниками трудових відносин. Наголошено, що вдосконалення трудового законодавства має сприяти досягненню балансу інтересів між працівниками, роботодавцями та державою, а відсутність такого балансу інтересів утворює небезпеки, ризики та загрози для соціальної безпеки. Пропонується під соціальною безпекою розуміти динамічний стан умов трудового життя, де працівник, реалізуючи свої здібності до праці, здатний забезпечити гідне існування собі та членам своєї сім'ї в поточному та майбутньому періодах.

**Ключові слова:** трудове право, соціальна безпека, трудове законодавство України, соціальна цінність.

**Постановка проблеми.** Трансформація геополітичних конфігурацій і дисбаланс соціально-економічного розвитку вимагають від України серед пріоритетів політики національної безпеки визначити «пріоритет захисту національних інтересів» і «пріоритет договірних (мирних) засобів щодо врегулювання конфліктів». Таке спрямування державної політики безпеки повинно бути відображено в національному законодавстві, ефективність якого, в умовах глобалізації світу, залежить від створених державною правових умов реалізації суб'єктами їхніх інтересів. Ефективність державного регулювання, в аспекті розподілу інтересів, слід розглядати не лише як можливість з асосування норм права, а і як умови, які ці норми створюють. Тому вирішення проблем соціальної безпеки спрямовує до наукових пошуків шляхів реалізації положень ст. 3 Конституції України [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій із питань безпеки та розвитку трудового законодавства загалом свідчить про нагальну потребу у вирішенні проблем працівників і роботодавців, які мають місце в Україні. І соціальна безпека, як правове явище, надає можливості переосмислити шляхи укріплення миру й злагоди між учасниками трудових відносин та вдосконалити трудове законодавство з метою досягнення балансу інтересів між працівниками, роботодавцями та державою. Методологічною основою вирішення означеної проблеми стали праці таких науковців як: М.Г. Александров, В.Т. Білоус, М.І. Іншин, Б.О. Кістяковський, Н.Р. Нижник, Г.П. Ситник, В.І. Щербина.

**Мета статті** – визначити сутність «соціальної безпеки» та її взаємозв'язок із трудовим законодавством України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Соціальна безпека є невід'ємною складовою національної безпеки України. Рівень реалізації здатності людини забезпечити своє існування в поточному та майбутньому періодах є першоджерелом зародження, розвитку та реалізації небезпек і ризиків у сфері соціальної (національної) безпеки. У правовій науці підхід до вирішення проблем національної безпеки заснований на першооснові інтересів окремих людей, з яких витікають інтереси

суспільства та держави в цілому. При цьому схема вирішення проблем ґрунтується на трьох базових елементах: інтереси – загрози – захист... Особливе значення мають життєво важливі національні інтереси. Можна стверджувати, що це сукупність потреб, задоволення яких забезпечує саме існування й можливість прогресивного розвитку особи, суспільства, держави [2, с. 8]. Так що ж таке соціальна безпека як правове явище, і які ризики та небезпеки їй загрожують? Відповідаючи на ці питання, необхідно враховувати наступне: по-перше, безпека як загальнонаукова категорія містить у собі різні види безпеки, де соціальна безпека займає самостійне місце, і незалежно від галузі наукових інтересів, вона усе частіше привертає увагу науковців. Це, у свою чергу, доводить своєчасність комплексного дослідження соціальної безпеки в Україні в рамках трудово-правового дослідження; по-друге, вироблені сучасною наукою методологічні підходи до розуміння сутності безпеки загалом заклали фундамент для поглибленого дослідження правового регулювання соціальної безпеки в Україні та вдосконалення трудового законодавства; по-третє, соціальна безпека із трудових позицій полягає в забезпеченні життєдіяльності учасників трудових відносин через збалансованість і захищеність їхніх прав, свобод та законних інтересів. Це пояснюється тим, що «найважливішим критерієм національної безпеки є дотримання балансу життєво важливих інтересів осіб, групи, суспільства та держави і особливо їх взаємна відповідальність у забезпеченні безпеки» [2, с. 10].

Збалансованість інтересів пронизує всі види безпеки, і це відображається на загальному рівні національної безпеки. Варто зазначити, що види безпеки (соціальна, інформаційна, економічна чи будь-яка інша), перебуваючи в незадовільному стані, створюють для соціальної безпеки загрози, або ж виступають несприятливими факторами підтримання стану захищеності законних інтересів суб'єктів трудового права. Наприклад, соціальна небезпека із проявами масових заворушень спричиняє вплив капіталу з країни, вповільнює іноземні інвестиції, що призводить до скорочення робочих місць. Скорочення робочих місць уповільнює темпи економічного розвитку, і це позначається на зменшенні валового внутрішнього продукту, від розподілу якого залежить рівень добробуту працівників. Циклічність негативних проявів та взаємозв'язок видів безпеки загалом свідчить, що в основі будь-якого виду безпеки лежать інтереси громадян, і задля задоволення цих інтересів держава має протидіяти небезпекам та ризикам. Однак соціальна безпека у своїй основі є тим видом безпеки, який має будуватися на основі принципу «людоцентризму», бо соціальна безпека відображає не лише задоволеність громадян рівнем реалізації своїх прав, а й відображає рівень взаємоповаги між суб'єктами, який характеризує їхню здатність урегулювати відносини на партнерських засадах.

Як свідчать події кінця XVIII початку XIX століть, неналежні умови праці, врешті-решт, призводять до невдоволення

працівників та радикалізації їхніх настроїв. Без суспільно-корисної колективної праці населення втрачає сенс, капітал та наявні засоби виробництва. Адже вони не можуть самі по собі принести власнику прибуток, і тільки в процесі людської діяльності вони мають сенс. Осмислення цього, свого часу, змусило європейські держави та роботодавців прийти до певного компромісу інтересів, який знайшов нормативне закріплення у міжнародних стандартах у сфері праці. Це доводить, що: а) неналежні умови праці, зокрема, її оплата, унеможливають існування нормальних умов та розвитку працівників і членів їхніх сімей. Як результат це перероджується в радикальні настрої суспільства і формує реальні загрози для соціальної безпеки; б) відсутність діалогу між працівниками, роботодавцями та державою породжує потенційні загрози для соціальної безпеки; в) відсутність гнучкості та компромісу з боку роботодавців та держави в робочих питаннях призводить до реалізації ризиків та загроз з імовірністю зміни правлячої соціальної групи, що супроводжується невідворотними негативними наслідками для учасників відносин у сфері праці; г) норми трудового права, закріплені у законодавстві, є засобом забезпечення соціального миру та злагоди як у сфері праці, так і в суспільстві в цілому.

Приймаючи за основу, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1], вважаємо, що у сфері праці є такі рівні соціальної безпеки:

1) наднаціональний рівень – міжнародна соціальна безпека. Цей рівень має істотне значення в умовах глобалізації ринку праці, вільного переміщення осіб з метою працевлаштування за межами своєї країни. Також він відображає стан соціального партнерства суб'єктів правовідносин на рівні міжнародних корпорацій. Правовий інструментарій у сфері праці, на цьому рівні соціальної безпеки, представлено міжнародними нормами трудового права та міжнародними угодами;

2) загальнодержавний рівень – соціальна безпека держави. Цей рівень безпеки свідчить про правові умови задоволення трудових прав, свобод та інтересів працівників та роботодавців у державі. На цьому рівні закладається першооснова правового забезпечення трудових прав і свобод громадян на законодавчому рівні. Цей рівень має закріплювати реалізацію принципу «єдності та диференціації» правового регулювання праці різних категорій працівників та особливості праці в окремих сферах господарювання (гірнична промисловість, охорона здоров'я, сезонні роботи, освіта, державна служба тощо). Поряд із законами та підзаконними актами загальнодержавний рівень соціальної безпеки, у межах галузевого інструментарію, забезпечується і Генеральною угодою – найвищим за юридичною силою актом соціального партнерства;

3) локальний рівень соціальної безпеки трудових колективів. На цьому рівні відбувається реалізація трудових прав, свобод та інтересів соціальних груп працівників, як за професійною згуртованістю, так і на рівні окремого трудового колективу. Локальний рівень соціальної безпеки характеризує стан і здатність реалізації колективних інтересів у сфері праці. На цьому рівні трудове законодавство надає широкі можливості для реалізації спільних інтересів працівників та роботодавців. Галузевий інструментарій трудового права надає правову можливість через Галузеві й Територіальні угоди та колективні договори реалізувати колективні інтереси працівників та роботодавців. Сьогодні в Україні соціальне партнерство на цьому рівні формально здійснює регулювання трудових відносин. На жаль, наше суспільство ще не навчилася домовлятися таким чином,

щоб забезпечити реалізацію положень ст. 91 Кодексу законів про працю України «Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги» [3]. Тобто колективні договори і угоди укладаються. Але за межі встановленого державою рівня трудових прав, свобод та інтересів ці акти соціального партнерства, як правило, не виходять;

4) індивідуальний рівень соціальної безпеки працівника. На цьому рівні розкривається все розмаїття правових можливостей реалізації трудових прав, свобод та інтересів працівника й роботодавця. Стан трудових відносин можна оцінювати за трудовими договорами, які повною мірою розкривають реальне становище учасників трудових відносин. Принципово важливим тут є співвідношення юридичної сили нормативних актів, що визначально впливають на умови праці конкретного працівника. Сьогодні спостерігається тенденція до звуження умов трудового договору до положень законодавства. А це нівелює правові можливості договірної регулювання праці і, водночас, гальмує налагодження співпраці між учасниками трудових відносин. Зокрема, щодо подальшої реалізації їхніх трудових прав, свобод та інтересів.

Також важливим є співвідношення індивідуальних і колективних інтересів учасників трудових відносин. Тобто в разі закріплення на рівні соціального партнерства певних зобов'язань роботодавця, ці зобов'язання можуть набути деталізації й конкретизації в трудовому договорі. На противагу цьому, відсутність чітко визначених зобов'язань роботодавця, в актах соціального партнерства, робить майже неможливим досягнення домовленості між працівником і роботодавцем про більш високий порівняно із законодавством, рівень забезпечення прав та інтересів працівника. Беззаперечно й те, що зміни законодавства також є визначальними для цього рівня безпеки, бо саме тут реалізуються трудові права, свободи та інтереси працівника. Соціальна безпека працівника є стрижнем усіх видів безпеки і показує стан реалізації правових можливостей забезпечення миру й злагоди в суспільстві в цілому.

Виокремлення самостійних видів соціальної безпеки за рівнями (наднаціональний, загальнодержавний, локальний та індивідуальний) та суб'єктами (професійні об'єднання працівників, трудові колективи, працівник) дає уявлення про межі та засоби правового регулювання, про методи та принципи побудови правового масиву, який призначений здійснити адекватне і ефективне регулювання соціальної безпеки того чи іншого суб'єкта. Таким чином, оцінивши характер трудових прав, свобод та інтересів суб'єкта, правотворчий орган має можливість визначити засоби правового регулювання певного рівня безпеки. Забезпечивши бажане співвідношення пріоритетності інтересів суб'єктів і запропонувавши певну модель поведінки суб'єктів для збалансування їхніх інтересів у процесі реалізації трудових прав та свобод.

Тобто норми трудового права виступають одним із правових інструментів досягнення бажаного рівня соціальної безпеки. Від того, наскільки в цих нормах забезпечується реалізація природного права на працю, залежить стан соціальної безпеки в країні. Саме задля збереження необхідного рівня соціальної безпеки в суспільстві існують стандарти поведінки суб'єктів трудового права, які знайшли своє відображення в міжнародних документах і національному трудовому законодавстві.

Щодо небезпек та ризиків, які загрожують соціальній безпеці, необхідно відмітити, що вони криються у всіх без винятку сферах життєдіяльності. Ми переконані в тому, що визнання людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканності і

безпеки найвищою соціальною цінністю орієнтує правове регулювання на забезпечення реалізації цих цінностей, а загрози та небезпеки (зовнішні, внутрішні, реальні, потенціальні, діючі) утворюють будь-яке посягання на названі цінності. Соціальна безпека має розглядатися як той тип безпеки, який характеризує «реальну захищеність від небезпек, здатність надійно протидіяти їм у разі виникнення» [2, с. 12].

Важливу роль відіграє трудове забезпечення соціальних цінностей, як спосіб протидії ризикам та загрозам соціальної безпеки. Відмітимо, що протидія загрозам життю, здоров'ю, честі, гідності, недоторканності та безпеці людини реалізується усіма існуючими правовими засобами, однак галузеві засоби, закладені у трудовому законодавстві України [3], є такими: а) життя та здоров'я людини залежить від рівня її добробуту та умов праці. Здоров'я працівників має пряму зв'язок з умовами праці (шкідливі, небезпечні, тощо), дотриманням міри праці – робочого часу, часу відпочинку, що включає час фізіологічного відновлення організму; б) честь і гідність забезпечується в трудовому праві через юридичну рівність сторін трудового договору та заборону зневажливого ставлення до працівника; в) недоторканність у сфері несамостійної праці сьогодні набула виразу заборони тілесних покарань та законодавчого закріплення підстав і умов матеріальної і дисциплінарної відповідальності та відповідних санкцій у трудовому праві; г) безпека як соціальна цінність у трудовому праві реалізується через створення безпечних умов праці та ознайомлення працівника з існуючими та можливими небезпеками й шкідливими умовами на робочому місці.

Слід підкреслити, що посягання на закріплені в ст. 3 Конституції України соціальні цінності, шляхом порушення трудових прав, свобод та законних інтересів працівників, утворює загрози для соціальної безпеки загалом. Трудове право та його галузеві правові засоби є ключовими в забезпеченні соціальної безпеки. Ці засоби мають протидіяти радикальним настроям суспільства, які знаходять своє відображення в поведінці зайнятого населення. Соціальна безпека є динамічним станом умов трудового життя, де працівник, реалізуючи свої здібності до праці, здатний забезпечити гідне існування собі та членам своєї сім'ї в поточному та майбутньому періодах.

Динамічність стану соціальної безпеки свідчить про те, що динамізм трудового законодавства в супереч соціальному призначенню трудового права утворює самотійну загрозу соціальній безпеці. Серйозне занепокоєння викликає сьогоднішня стратегічна невизначеність законодавця з питань регулювання соціально-трудових відносин. Соціально-економічні зміни в Україні, що відбуваються з 1991 року, суттєво позначилися на співвідношенні публічних та приватних інтересів у сфері праці. Однак правове регулювання соціально-трудових відносин залишається обтяженим застарілою ідеологією. Внесення в чинний Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. більше ніж 100 змін та доповнень не вирішує проблем правового регулювання відносин у сфері праці в сучасних умовах та не сприяє реалізації соціального призначення трудового права.

Швидкоплинність законодавчих приписів у сфері праці призводить до нестабільності в: а) трудових відносинах; б) розвитку нових форм зайнятості; в) трудовій мотивації працездатного населення. На наше переконання, причин цьому багато, але головна – це відсутність чіткого розуміння соціального призначення трудового права в ринкових умовах. Необхідно відмітити, що розвиток трудового законодавства, а з ним і трудової активності населення, перебуває в прямому зв'язку з ре-

алізацією лібертатно-юридичної концепції соціального призначення трудового права. Сьогоднішні зволікання з прийняттям проекту Трудового кодексу України певною мірою пов'язані з невизначеністю законодавця в питаннях формування першоснов регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин у сучасній Україні. Розвиток та оновлення, по суті, трудових відносин вимагають перегляду не лише законодавства про працю, а й сучасної ідеології, яка повинна закладатися в норми трудового права.

Реалізація соціального призначення трудового права задля забезпечення миру та злагоди в суспільстві та їх стану – соціальної безпеки, є одним зі способів протидії загрозам соціальної безпеці. Важливим напрямом соціального призначення трудового права на рівні законодавства має бути укріплення стабільності трудових відносин, що, в підсумку, має вплинути на мотивацію працездатного населення до суспільно-корисної колективної праці. На наш погляд, у питанні забезпечення соціальної безпеки тривалість і стабільність трудових відносин набуває виняткового значення.

Породжена економічними кризами нестабільність трудових відносин і постійно нависаюча над працівником загроза безробіття призвела до того, що значна частина трудових договорів набула рис договору «приєднання». Проте, свого часу, М.Г. Александров, критикуючи буржуазію, писав, що умови робочих договорів майже завжди нормуються підприємцем. Окремий робітник лише має право вибору – прийняти їх або не прийняти, але внаслідок своєї бідності, зазвичай, не вільний навіть і в цьому виборі [4, с. 309–310].

Застаріла ідеологія КЗпП України, побудована на монополії держави бути роботодавцем, а її «пристосування» до ринкових умов все одно не задовольняє інтереси працівників, роботодавців та держави. Про це свідчить рівень та кількість порушень трудового законодавства, які держава визнає, але не вдається до рішучих дій для їхнього усунення. Намагання вдосконалити трудове законодавство через прийняття Трудового кодексу України, безумовно, є позитивним кроком, але положення пропонуваного проекту не дають відповіді на питання про цілі, яких намагається досягнути законодавець, перебудувавши трудове законодавство на користь економічно сильної сторони трудового договору – роботодавця [5]. Норми Трудового кодексу повинні закріплювати та реалізовувати соціальне призначення трудового права, а не закріплювати звуження трудових прав працівників з одночасним розширенням трудових прав роботодавців, які сприятимуть «нестабільності» у трудових відносинах. Такі «новітні підходи» провокують до нестабільності в трудових відносинах і, відповідно, не сприяють утвердженню соціального миру та злагоди українському суспільстві. І як, свого часу, писав Б.О. Кістяковський, право, як соціальне явище, не повинно розходитися зі справедливістю, і воно саме має бути справедливим [6, с. 17].

Справедливо стверджують М.І. Іншин та В.І. Щербина, що «нині в Україні тенденція до «вимивання соціальної справедливості» з права – це стійка тенденція, що призводить до крайньої невідповідності соціально-психологічних та економічних наслідків» [7, с. 237]. Тобто дисбаланс інтересів у частині розподілу прибутку від товарів, робіт та послуг, створених силами працівників, необхідно визначити як існуючу небезпеку соціальної безпеки загалом. Проте не тільки відсутність соціальної справедливості загрожує соціальній безпеці. Сучасне сприйняття роботодавцями свого панівного становища над працівниками підсилена певними радянськими стереотипами, де роботода-

вещ представляв державу та наділявся «дисциплінарною владою» щодо працівника в душі «старшого брата» чи «батька», якому дозволено наказувати несумлінного працівника. Таке викривлене сприйняття статусу роботодавця законодавець намагається зберегти й донині.

Однак Організація Об'єднаних Націй ставить перед суспільством завдання забезпечити людський розвиток на засадах: а) дій і станів, які мають цінність для людини; б) набору функцій, які можуть бути досягнуті; в) суб'єктивності націленої на те, щоб робити й досягати те, що становить цінність для людини. Зміна сучасної парадигми людського розвитку побудована на циклічності функцій, потенціальних можливостях та праві голосу й автономії [8, с. 2]. Тобто в контексті соціальної безпеки ми це розуміємо, як цінність самого працівника та поваги до нього. Юридична рівність сторін трудового договору й право голосу та автономія виступають сьогодні необхідною умовою партнерських відносин між працівником та роботодавцем. Сучасний демократичний світ будує своє життя на засадах партнерства, а ми до сьогодні залишаємося в полоні конкуренції, аліментних відносин та централізованих рішень тощо.

**Висновки.** Вищевикладене дає підстави стверджувати таке:

1. Норми трудового права є комбінованим правовим засобом забезпечення належного стану соціальної безпеки, де забезпечення необхідно розуміти як безперервну діяльність уповноважених суб'єктів зі створення правових умов закріплення, реалізації, гарантування, охорони та захисту трудових прав, свобод і законних інтересів громадян та їхніх груп. Нехтування державою своїм обов'язком гарантувати виконання законів, зокрема, у сфері праці, неминуче призведе до підвищення соціальної напруги працюючого населення України. 2. У процесі переходу від радянської моделі організації суспільно-корисної праці до запровадження множинності форм залучення до праці Україна показала нездатність забезпечити реальні механізми захисту економічно слабкої сторони трудового договору – працівника. Сьогодні трудове законодавство створює умови для порушення прав працівників, на протидію тому, що саме трудове право призначене знижувати рівень напруги в суспільстві та забезпечувати баланс інтересів держави, роботодавців та працівників. 3. Дослідження соціальної безпеки як багатогранного явища потребує подальшого розвитку, зокрема, у сфері праці метою таких досліджень має бути забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників задля зміцнення соціального миру й злагоди в суспільстві.

#### *Література:*

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254 к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Нижник Н.Р. Національна безпека України (методологічні аспекти, стан і тенденції розвитку) / Н.Р. Нижник, Г.П. Ситник, В.Т. Білоус. – Ірпінь : Преса України, 2000. – 304 с.

3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – №50. – Ст. 375.
4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение : монография / Н.Г. Александров. – М. : Проспект, 2009. – 344 с.
5. Проект Трудового кодексу України зареєстрований у Верховній Раді України від 26.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
6. Кистяковский Б.А. Право как социальное явление / Б.А. Кистяковский // Вопросы права. – М., 1911. – Кн. VIII (4). – С. 1–17.
7. Іншин М.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Х. : Діса плюс, 2016. – 328 с.
8. Human Development Report 2016 Human Development for Everyone: By the United Nations Development Programme. – New York, 2016. – 286 p.

#### **Костюченко Е. Е. Роль трудового права в обеспечении социальной безопасности в Украине**

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию социальной безопасности и поиску путей укрепления мира и согласия между участниками трудовых отношений. Отмечается, что совершенствование трудового законодательства должно способствовать достижению баланса интересов между работниками, работодателями и государством, а отсутствие такого баланса интересов образует опасности, риски и угрозы для социальной безопасности. Предложено под социальной безопасностью понимать динамическое состояние условий трудовой жизни, где работник, реализуя свои способности к труду, способен обеспечить достойное существование себе и членам своей семьи в текущем и будущем периодах.

**Ключевые слова:** трудовое право, социальная безопасность, трудовое законодательство Украины, социальная ценность.

#### **Kostyuchenko O. The role of labor law in the providing social security in Ukraine**

**Summary.** The article is devoted to the study of social security as a legal phenomenon and the search of ways of world strengthening and harmony among the participants in labor relations. It is affirmed in the research that the improvement of labor legislation should help to achieve a balance of interests between workers, employers and the state, but the lack of such balance of interests creates risks and threats for social security. It is emphasized that under the social security we should understand the dynamic condition of labor life, where the employee by realization his abilities to work, is able to provide a decent existence for himself and for members of his family in the current and future life.

**Key words:** labor law, social security, labor legislation of Ukraine, social value.