

## **ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**Недоборська К.Л.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Тараненко Л.С.*

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*Хмельницький університет управління та права  
імені Леоніда Юзькова*

### **ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Наша робота присвячена питанню проблеми реалізації права на працю у процесі розвитку трудового законодавства України. Ця тема висвітлена у роботах багатьох науковців, але ми побачили в ній нове.

Ми з'ясували, що право на працю займає чільне місце в системі основних соціальних прав і свобод людини та громадянина. Так, у статті 43 Конституції України за кожним громадянином закріплено право на працю, перш за все, як найманого працівника [1, с. 96]. Це положення Конституції співзвучне з уніфікованими демократично-правовими засадами Європейського Союзу, повноправним членом якого Україна бажає стати.

КЗпП та Закон України «Про зайнятість населення» здійснюють правове регулювання трудової діяльності, у цих документах встановлені державні гарантії у сфері зайнятості та працевлаштування [2, с. 104]. Однак, не все так відбувається, як зазначено у нормативних актах, і, як не прикро, не все втілюється у життя.

На нашу думку, багато заходів, які здійснювала держава для зростання зайнятості, не були адекватними та ефективними. Нами вивчено, що проблемним питанням є позбавлення права працівників, які «звільнені» нібито «за згодою сторін» або «за власним бажанням», на одержання допомоги по безробіттю протягом перших

трьох місяців. Також спостерігається незадовільна ситуація щодо гарантування державою мінімальної заробітної плати [1, с. 142].

Гостро постає проблема із заборгованістю по виплаті заробітної плати. Станом на 01.01.2021 року цей показник становив 2612,0 млн. грн., а вже станом на 01.08.2021 р. заборгованість по виплаті заробітної плати склала 3 961,4 млн. грн. Як бачимо, у порівнянні з даними на початок року, спостерігається зростання заборгованості на 51,7% [3].

Наше дослідження показало, що сума допомоги по безробіттю не забезпечує мінімальні умови виживання. Так, мінімальний розмір соціальної допомоги по безробіттю становить 650 грн. (на період карантину 1 тис. грн.) – коли страховий стаж протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної менше, ніж 6 місяців, та 1800 грн. – коли страховий стаж протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, складає більше 6 місяців. Відмітимо, що ці суми менші за встановлений з 01.01.2021 року мінімальний прожитковий мінімум – 2189 грн. і з 01.07.2021 року – 2294 грн., розмір якого є недостатнім, щоб хоч якимось чином забезпечити людину у складний для неї час [5].

Нагадаємо, що на теперішній момент діють правові норми, які, по суті, є протилежними одна одній. У Законі України «Про загально-обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначено, що допомога по безробіттю не може бути нижчою за прожитковий мінімум, як це передбачено законом [1, с. 204].

Хочемо зазначити, що після запровадження карантину через коронавірус Верховною радою запроваджено низку змін до законів, для того, щоб забезпечити допомогою тих, хто постраждав через введення обмежувальних заходів, або залишився без роботи. Так, 24 червня 2020 року народні депутати ухвалили зміни до Закону про зайнятість населення (ст. 47), в яких передбачена допомога з часткового безробіття. Така допомога виділяється для того, щоб роботодавець міг виплатити частину заробітку працівникам, які на час карантину позбавлені можливості працювати через передбачене карантинном скорочення робочого часу [2, с. 106].

Акцентуємо увагу, що важливим питанням реалізації права на працю є гарантування безпечних умов праці. Прикрим фактом є те,

що рівень виробничого травматизму є досить високим, особливо це стосується значної кількості професійних хвороб. Загострює становище наявність законодавчих недоліків у законодавстві та застарілість багатьох нормативних документів у царині охорони праці [1, с. 164].

Нами досліджено, що народними депутатами України внесено на розгляд Проект Трудового Кодексу України від 08.11.2019 № 2410-1. Проведений нами аналіз Проекту ТКУ дає підґрунття для висновків, що він містить як ряд позитивних моментів, а також у ньому є положення, по яких ми зробили зауваження та пропозиції.

На нашу думку, беззаперечною перевагою Проекту ТКУ є посилення гарантій реалізації права на працю. Перш за все це стосується вдосконалення порядку прийняття на роботу. У ст. 30 Проекту ТКУ трудовий договір вважається підґрунттям виникнення трудових відносин. Цим самим, законодавцем цілком слушно встановлено обов'язок для роботодавця, навіть якщо уповноважена особа допустила працівника до роботи, не пізніше наступного дня з дня надання такого допуску укласти з працівником трудовий договір [4].

Ми встановили, що актуальним є закріплений обов'язок роботодавця інформувати центральний орган виконавчої влади з питань реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про виникнення трудових відносин.

Також зазначимо, що Проект ТКУ фактично унеможливив зловживання зі сторони недобросовісних роботодавців, які, використовуючи необізнаність людей та відсутність прямого закріплення в чинному Кодексі законів про працю України механізму оформлення стажування, порушують їх трудові права [1, с. 194].

Якщо говорити про недоліки у системі реалізації трудових прав за Проектом ТКУ, то до них потрібно зарахувати у першу чергу зміст ст. 20 Проекту ТКУ, у якій передбачено права працівників [4]. Ми не погоджуємось з тим, що суб'єктом права на працю (п. 1 ч. 1) та права на захист від безробіття (п. 4 ч. 1) є працівник. Право на працю належить кожному (ст. 43 Конституції), а працівником є особа, яка вже реалізувала його [1, с. 199].

Провівши аналіз регулювання Проектом ТКУ змісту трудового договору, ми можемо відзначити неузгодженість між ст. 32 та ст. 62. Якщо відповідно до ст. 32 додатковими умовами можуть закріплюватись обов'язки роботодавця щодо покращення виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ, то їх зміна повинна бути закріплена у ст. 62.

Ми можемо стверджувати, що у гл. 6 Проекту ТКУ «Порядок звільнення працівників» закріплено досить багато гарантій прав працівників при звільненні, у тому числі й заборона звільнення з ініціативи роботодавця під час періоду тимчасової непрацездатності працівника, під час періоду перебування працівника у відпустці або у відрядженні та ін. Відмітимо, що інформація у цій главі викладена так, ніби перелік цих гарантій є остаточним [4].

На нашу думку, в гл. 6 Проекту ТКУ повинна бути стаття, у якій потрібно зазначити, що законодавство може встановлювати додаткові, порівняно з цим Кодексом, гарантії для окремих категорій працівників при їх звільненні з роботи.

Нами опрацьовано, що розвиток законодавства про працю України зумовлений і євроінтеграційними процесами, які останніми роками відбуваються прискореними темпами.

Ратифікувавши Законом № 137-V від 14.09.2006 р. Європейську соціальну хартію (переглянуту) від 03.05.1996 р., Україна взяла на себе зобов'язання проводити політику щодо ефективної реалізації таких прав та принципів, як право громадян займатися будь-якою прибутковою діяльністю на території держави будь-якої іншої сторони на принципах рівності з громадянами останньої з урахуванням обмежень, які базуються на безперечних економічних або соціальних причинах; право трудящих-мігрантів на захист і допомогу на території держави будь-якої іншої сторони; право працівників на рівні можливості та рівне відношення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та ін. [2, с. 107]. Відмітимо, що, на жаль, у Проекті ТКУ ці положення не знайшли належного відображення.

Таким чином, наше дослідження показало, що в Україні гарантування права на працю має ряд проблем у реалізації. Так,

порушується забезпечення зайнятості: відмічається зростання рівня безробіття; розмір допомоги по безробіттю не може гарантувати мінімальні умови проживання; досить високою є частка працівників, яким нарахували заробітну плату нижче за прожитковий мінімум. Спостерігаються великі законодавчі прогалини у регулюванні питань з охорони праці: сьогодні в державі немає цілісного документу з питань охорони праці, є багато недосконалих моментів у Проекті ТКУ.

### **Список використаних джерел:**

1. Головченко В.В., Головченко О.В. Правозастосування і захист прав людини в суверенній Україні : монографія. Чернігів, 2012. 328 с.
2. Остапенко Л. Правові гарантії реалізації права на працю та працевлаштування населення України й окремих європейських країн. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 2. С. 104–107.
3. Заборгованість із виплати заробітної плати станом на 01 серпня 2021 року. Сайт громадської спілки «Економічний дискусійний клуб». URL: <http://edclub.com.ua/analityka/zaborgovanist-iz-vyplaty-zarobitnoyi-platy-stanom-na-1-serpnya-2021-roku> (дата звернення: 18.10.2021).
4. Трудовий кодекс України: проект закону України від 07.11.2019 р. № 2410-1. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/DI00297A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00297A.html) (дата звернення: 18.10.2021).
5. Прожитковий мінімум в Україні 2021. URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/wagemin/> (дата звернення: 18.10.2021).