

## ЩОДО ВИРІШЕННЯ ОКРЕМИХ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ: ДОСВІД УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Чабаненко М.М.,

к.ю.н., доцент, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

У статті визначаються проблеми соціального захисту населення в Україні. Досліджується зарубіжний досвід подолання проблем зайнятості. Надаються шляхи вирішення проблем правового регулювання зайнятості населення на підставі аналізу проекту Трудового кодексу, чинного законодавства та правозастосовної практики зарубіжних країн.

**Ключові слова:** вивільнення, зайнятість, зарубіжний досвід, строковий трудовий договір, соціальний захист, скорочення, соціальні виплати, соціальне забезпечення.

Чабаненко Н.Н. / ОТНОСИТЕЛЬНО РЕШЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ: ОПЫТ УКРАИНЫ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН / Днепропетровский государственный университет внутренних дел, Украина

В статье определяются проблемы социальной защиты населения в Украине. Исследуется зарубежный опыт преодоления проблем занятости. Предоставляются пути решения проблем правового регулирования занятости населения на основании анализа проекта Трудового кодекса, действующего законодательства и правоприменительной практики зарубежных стран.

**Ключевые слова:** высвобождение, занятость, зарубежный опыт, срочный трудовой договор, социальная защита, сокращение, социальные выплаты, социальное обеспечение.

Chabanenko M.M. / ON THE DECISION SOME PROBLEMS OF SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION: THE EXPERIENCE OF UKRAINE AND FOREIGN COUNTRIES / Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, Ukraine

In the article determined by the problems of social protection of the population in Ukraine. The author studied the international experience to overcome the problems of employment. Provided solutions to the problems of legal regulation of employment, current legislation and practice of foreign countries.

The purpose of the study is to determine the social protection of workers and providing practical ways to solve them on the basis of the study of the legal regulation of employment in foreign countries.

The most prominent legal regulation of relations in social security is proactive individual to determine the need to obtain a particular care. The law provides for citizens to apply or not apply to the public administration for receipt of a social assistance. In analyzing the norms of legal regulation of social security law can talk about their focus on determining the legal regulation obligated entities – public administration and the business entities – to provide social benefits and benefits in cases established by law. The social nature of the state requires its agencies have an incentive to meet the most vulnerable. However, excessive liberalization of labor laws by the experience of foreign countries leads to the formation of «shadow» relations in the field of employment.

It is therefore necessary to establish the state level implementation of effective policies do not provide social protection and effective employment policies. It is proved that the state Employment Program should consider the needs of our particular problems with employment of immigrants from the Donetsk and Luhansk regions, the Autonomous Republic of Crimea. The Government of Ukraine should adopt a new program of employment, to ensure the creation of new jobs, not just populist measures to make lump sum payments at dismissal. The real social protection is implemented where a person despite a degree of efficiency, is able to exercise their right to work does not require the state to receive social benefits.

**Key words:** release, employment, foreign experience, fixed-term employment contract, social protection, reduction, social payments, social ensuring.

В Україні в умовах сьогодення гостро постає питання соціально-економічного захисту значної кількості людей, що втрачають засоби до існування через різного роду причини: втрата працездатності через хворобу або через отримання каліцтва, безробіття, тощо. Поняття «похилого віку», «каліцтва», «інвалідності», на жаль, в нашій країні є синонімічними до поняття матеріальної незахищеності, бідності. Система соціального забезпечення в Україні потребує суттєвих реформ, докорінних змін. Правове регулювання соціального захисту населення повинно базуватися не на вирішенні поточних проблем забезпечення існування людини, не на політичних лозунгах та обіцянках, а виходити з глибокого аналізу економічного обґрунтування проведення реформування зайнятості населення, забезпечення соціальної підтримки при звільненні та вивільненні працівників, при втраті працездатності та при вирішенні питання пенсійного забезпечення.

Соціально-економічні та правові аспекти проблем соціального захисту та забезпечення трудових прав досліджувалися у працях таких вчених, як С. Бандур, В. Васильченко, В. Венедиктов, Е. Лібанова та ін. Особливої уваги заслуговують праці І. Булеєва, Н. Брюховецької, О. Черних [1], що досліджували шляхи вирішення проблем соціального захисту працівників за законодавством зарубіжних країн.

**Метою статті** є визначення проблем соціального захисту працівників та надання практичних рекомендацій їх вирішення на підставі дослідження правового регулювання зайнятості населення в зарубіжних країнах.

У правовому регулюванні суспільних відносин соціального забезпечення та захисту громадян застосовується імперативно-диспозитивний метод, який поєднує приписи (заборони) з встановленням дозволяючих норм. Домінування у правовому регулюванні реалізації гарантій соціального забезпечення більшістю вчених віддається імперативному методу. Однак окремі норми мають диспозитивний характер. Зокрема, Б. Сташків підкреслює необхідність використання двох основних методів правового регулювання: імперативного та диспозитивного, – при поєднанні таких засобів як припис, наказ, заборона, дозвіл, вибір [2, с. 77–83].

Наприклад, ст. 6 Закону України «Про пенсійне забезпечення» визначає право особи на вибір пенсії, зокрема, встановлюється, що «особам, які мають одночасно право на різні державні пенсії, призначається одна пенсія за їх вибором, за винятком пенсій інвалідам внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, що їх вони дістали при захисті Батьківщини або при виконанні інших обов'язків військової служби, або внаслідок захворювання, пов'язаного з перебуванням на фронті чи з виконанням інтернаціонального обов'язку» [3].

Головною домінантою у правовому регулюванні відносин соціального захисту залишається ініціативність особи щодо визначення необхідності отримання тієї чи іншої допомоги. Законодавством передбачається право громадян звертатися чи не звертатися до органу публічної адміністрації за отриманням тієї чи іншої соціальної допомоги. При аналізі норм правового регулювання права соціального забезпечення можна говорити про їх спрямування на визначення правової регламентації зобов'язаних суб'єктів – органів публічної адміністрації та на господарюючих суб'єктів – щодо надання соціальних виплат та допомог у випадках, встановлених законодавством. Соціально сутність держави зобов'язує її органи спрямовувати свою діяльність на підтримку найбільш уразливих верств населення. Водночас надмірна лібералізація трудового законодавства за досвідом зарубіжних країн веде до формування «тіньових» відносин у сфері працевлаштування.

Зокрема, мова йде про забезпечення соціальних виплат при вивільненні працівників внаслідок скорочення штату, або реорганізації (ліквідації) виробництва. В таких випадках тягар соціальних виплат пов'язується як з діяльністю господарюючих суб'єктів, так і з безпосередньо використанням коштів державного бюджету. Для того, щоб захистити себе від таких витрат запроваджується практика оформлення звільнення за власним бажанням. Ще більш суттєвим порушенням розглядається практика підписання разом із заявою на прийом на роботу і заяви на звільнення за власним бажанням без зазначення дати. Такі заяви працівників, звісно, є грубим порушенням прав людини, однак їх практику застосування не можна не брати до уваги при вирішенні питань соціально-економічного захисту населення.

Система соціального захисту та забезпечення в Україні є недосконалою. У ході аналізу змін трудового законодавства у світі встановлено, що чимало країн у посткризовий період провели реформування трудового законодавства з метою підвищення гнучкості процесів найму та звільнення працівників. Такий крок став важливим інструментом у боротьбі з безробіттям та зuboжінням населення. Законодавчі зміни були спрямовані на підвищення гнучкості соціально-трудова відносин. Чимало країн дозволили укладання строкових трудових договорів, скасували виплату вихідної допомоги у зв'язку із скороченням персоналу, незважаючи на активні протести профспілок [4].

За статичними даними Світового банку за 2004-2014 роки у різних країнах світу зафіксовано проведення 98 реформ трудового законодавства та регулювання трудових правовідносин, з них найбільш успішними виявилися реформи, спрямовані на нелібералізацію трудових норм.

Найбільш ефективними реформами виявилися реформи, спрямовані на розширення підстав укладення строкового трудового договору (контракту), на встановлення можливості гнучкого робочого часу та робочого графіку, на спрощення процедури звільнення [5].

Очевидною є проблема незахищеності від незаконних звільнень, адже, якщо роботодавець бажас, або якщо він змушений звільнити працівника, то форма для такого звільнення може бути ним знайдена без надмірних витрат. Необхідно, виходячи з досвіду зарубіжних країн, спрямовувати діяльність держави на забезпечення соціального захисту не від необґрунтованих звільнень, а відносно забезпечення соціальної допомоги на випадок безробіття, майбутнього працевлаштування, створення нових робочих місць. Розширення підстав укладення з працівником строкового трудового договору, передбачених ст. 69 проекту Трудового кодексу України [6] спростить процедуру звільнення працівника з роботи. Так само є певні категорії працівників, яким надається переважне право залишення на роботі при скороченні штату підприємства. Це, звичайно, є гарантією соціального захисту таких груп населення. Одна при цьому на практиці роботодавці уникають прийому на роботу таких працівників. Як підкреслює І. Калетник, «встановлення надмірних адміністративних обмежень та суворої регламентації звільнення персоналу (особливо виплата вихідної допомоги у зв'язку зі скороченням) сприяють не посиленню захисту працівників, а, навпаки, можуть стати непідйомним фінансовим тягарем у разі необхідності скорочення виробництва, а також каталізатором зростання неформальної зайнятості» [4, с. 10].

Тому необхідно на рівні держави запровадити реалізацію ефективної політики забезпечення не соціального захисту населення, а ефективну політику забезпечення зайнятості. Зараз діє Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 року № 1008 [6]. Однак, дана Програма не враховує потреб сучасності, проблем з працевлаштуванням переселенців з Донецької та Луганської областей, з Автономної Республіки Крим, що є вочевидь болючою проблемою соціального захисту населення. Існує потреба у прийнятті нової програми зайнятості населення, спрямованої на забезпечення створення нових робочих місць. Справжній соціальний захист реалізується там, де особа, незважаючи на ступінь працездатності, має можливість реалізувати своє право на працю і не потребує від держави отримання соціальних виплат.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Булеев И. П. Социальная ответственность бизнеса : теория и практика : моногр. / И. П. Булеев, Н. Е. Брюховецкая, Е. В. Черних. – Донецк : ДонУЭП, 2008. – 137 с.
2. Сташків Б. І. Теорія права соціального забезпечення : навч. посіб. / Б. І. Сташків. – К. : Знання, 2005. – 405 с. – (Вища шк. XXI ст.).
3. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05 листопада 1991 року // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 3. – Ст. 10.
4. Каленюк І. С. Регулювання зайнятості в Україні та міжнародний досвід / І. С. Каленюк // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки та управління. – 2012. – № 1 (13). – С. 9–12.
5. Doing business. Measuring business regulations. Annual reports database [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.doingbusiness.org/>
6. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22 квітня 2013 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)
7. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 року № 1008 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 83. – Ст. 3363.