

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

### МЕХАНИЗМ ДАЛЬНЕЙШЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ВЫСВОБОЖДЕННЫХ РАБОТНИКОВ

Краевская В. О.

Исходя из действующего трудового законодательства, проанализировано современное состояние защиты при реализации процедуры высвобождения, предложены пути совершенствования их правового обеспечения.

*Ключевые слова:* механизм усовершенствования, высвобождение, работник, работодатель, трудовые правоотношения, трудовое законодательство.

### MECHANISM FOR FUTURE IMPROVEMENT OF EMPLOYMENT WORKERS LAID Kraevskaya V. O.

Proceeding from existing labor laws analyzed the current state of security in the implementation procedures of the release, proposed ways to improve their legal services.

*Key words:* mechanism of improvement, release, employee, employer, labor relations, labor law.

*Надійшла до редакції 13.07.2011р.*

**УДК 349.3;331.526**

**С. О. Сільченко**, канд. юрид. наук, доцент  
Національний університет «Юридична академія  
України імені Ярослава Мудрого», м. Харків

## РЕФОРМА СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ І РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ

У сучасних умовах одним з найважливіших елементів ринкової економіки є ринок праці, який відображає співвідношення попиту і пропозиції на роботу силу на певному етапі розвитку економічної системи країни. Процеси, що відбуваються на ринку праці, не залишаються осторонь уваги держави, яка тими чи іншими засобами намагається впливати на стан зайнятості, економічну, регіональну

та соціальну складові останньої. Тож правове регулювання в цій сфері є важливим інструментом регуляторного впливу. Тому наукова спільнота виявляє підвищену увагу до зазначених проблем. Наприклад, 19 – 21 травня 2011 р. Українською асоціацією фахівців трудового права за підтримки Севастопольського інституту банківської справи Української академії банківської справи

Національного банку України у м. Севастополі було проведено науково-практичну конференцію на тему: «Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки». Традиційно ця проблематика цікавить правознавців-трудовиків, проте останнім часом у науці права соціального забезпечення з'являються відповідні дослідження. Дана стаття підготовлена автором на основі доповіді, зробленій на конференції, і відображає певне уявлення про процеси, які відбуваються на ринку праці під впливом заходів із реформування соціального страхування.

Нормами права регламентуються засоби соціальної політики у сфері зайнятості, в тому числі пов'язані з функціонуванням соціального страхування. Останнє відіграє суттєву роль не лише щодо запобігання настанню негативних наслідків безробіття, але й певною мірою впливає на стан ринку праці, відіграючи стимулюючу функцію щодо розширення можливостей використання найманої праці.

Наведене зумовлює значний науковий інтерес до вивчення проблем ринку праці, зайнятості й безробіття. Ці питання є предметом дослідження правників, економістів, соціологів, про що свідчать роботи В. П. Владимирової, Б. М. Генкіна, М. Л. Голов-

ка, О. А. Грішнєвої, Е. М. Лібанової, В. П. Пастухова, С. В. Попова, В. В. Юровської та ін. [Див.: 3–7; 13; 16].

Не ставлячи перед собою завдання проаналізувати всі правові аспекти ринку праці в Україні, автор має на меті дослідити вплив на стан цього ринку заходів із реформування соціального страхування на сучасному етапі.

Світова фінансова криза, наслідки якої Україна відчуває до цього часу, підштовхнула владу до деяких кардинальних кроків, покликаних підвищити ефективність соціального захисту. Але вони, як виявилось, спрямовані на забезпечення економії державних коштів, а також ресурсів страхових фондів. Тож постає питання щодо їхньої соціальної ефективності.

Одним із перших заходів у цьому напрямку стало прийняття Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» [2; 2009. – № 18. – Ст. 247]. Його ухвалення було зумовлено розростанням кризових явищ на ринку праці під впливом фінансової кризи. Як справедливо наголошує І. В. Пірон, сучасний стан зайнятості населення України характеризується різким зниженням попиту на працю, закриттям чи

тимчасовим припиненням діяльності підприємств, скороченням працівників, неповним робочим днем, і як наслідок – поповненням лав безробітних, що безпосередньо пов'язане з фінансово-економічною кризою, яка почалась у другій половині 2008 р. і триває понині [12, с. 300].

Про масштаби завданої кризою шкоди свідчать зокрема такі цифри: чисельність працівників, які перебували у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації, з початку кризового періоду коливалася в межах від 1071,4 тис. осіб у січні 2009 р. до 112,8 тис. – у березні 2010 р., з поступовим зниженням до відмітки 54,6 тис. осіб у серпні 2010 р. Водночас найвищий пік часткової зайнятості (неповний робочий день) припадав на березень 2009 р. (1230,8 тис. осіб). Частка частково зайнятих протягом січня 2009 – серпня 2010 р. зменшилася з 10,1 до 5,0 % числа штатних працівників. При цьому найбільш стрімко зростала частка зайнятих неповний робочий день у промисловості (16,8 % у грудні 2009 р.), що засвідчувало тенденції стрімкого скорочення обсягів виробництва [8, с. 4].

Згаданим Законом було внесено зміни до законодавства про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття. Окрім традиційних категорій застрахованих осіб (наймані

працівники, особи, які проходять альтернативну (невійськову) службу) до їх числа віднесено працюючих на умовах цивільно-правових договорів, а також усіх військовослужбовців, окрім тих, хто проходить строкову службу. Суттєво розширено зміст поняття «підходяща робота» і це розширило можливості органів державної служби зайнятості більш гнучко підходити до питання працевлаштування безробітних. Для забезпечення тимчасової зайнятості запроваджено загальнодержавні оплачувані роботи. Було відновлено виплати допомоги по частковому безробіттю. Особливо слід відзначити той факт, що до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [2; 2000. – № 22. – Ст. 171] було внесено ст. 71, присвячену забезпеченню профілактики настання страхових випадків. Цим самим ураховується соціальна спрямованість обов'язкового соціального страхування, оскільки воно має на меті не тільки збереження наявного (досягнутого) життєвого рівня застрахованих, але й забезпечує профілактику настання соціальних ризиків.

Але як справедливо відзначає Л. Лісогор, можливість застосовувати норми цього Закону щодо виплати допомоги по частковому безробіттю, як і

допомоги безробітним на започаткування власного бізнесу, залежали насамперед від фінансових можливостей Фонду соціального страхування на випадок безробіття. Це значно звужувало перспективи посилення гнучкості ринку праці в Україні, оскільки не гарантувало одержання працівниками доходів на час вимушеної неповної зайнятості [8, с. 5].

Наступним суттєвим кроком стало ухвалення Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [2; 2011. – № 2-3. – Ст. 11]. Треба відзначити, що реалізація багатьох його норм може негативно вплинути на стан ринку праці в державі.

Як відомо, одним із факторів, що сприяють збільшенню економічної активності, призводять до зростання потреби у використанні робочої сили, є зменшення фіскального навантаження на суб'єктів господарювання, оптимізація адміністрування податків і зборів. Чи виконується це завдання із прийняттям відповідного Закону?

Як видається, упровадження єдиного соціального внеску не призвело до зниження фінансового тиску на роботодавців у порівнянні з сумарним розміром окремих страхових внесків до окремих фондів соціального страхування. База нарахування

внеску в окремих випадках навіть розширена. Наприклад, єдиним соціальним внеском обкладатиметься вся сума допомоги по тимчасовій непрацездатності (і за перші 5 днів, що оплачуються за рахунок роботодавця, і решта, яку виплачує Фонд соціального страхування від тимчасової втрати працездатності). Такий порядок встановлено ч. 1 ст. 7 згаданого Закону.

На відміну від попереднього порядку єдиний соціальний внесок у повному обсязі справляється з доходу, одержаного фізичною особою, яка не є суб'єктом підприємницької діяльності, від надання послуги чи виконання роботи. Нагадаємо, що раніше Пенсійний фонд України висловлював правову позицію про те, що роботодавець міг на свій розсуд нараховувати на такі виплати внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

Єдиний соціальний внесок також справляється із заробітної плати, нарахованої працівникам після їх звільнення. Раніше така заробітна плата внесками на пенсійне страхування не обкладалась, про що Пенсійний фонд України роз'яснив у листі від 22 серпня 2006 р. № 10750/03-20 [15].

Із набранням чинності названого вище Закону значно ускладнилося фінансування

виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності. Єдиний соціальний внесок не зараховується в рахунок виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності, як це було передбачено попередньою редакцією ч. 1 ст. 51 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» [2; 2001. – № 14. – Ст. 71]. Фінансування виплати допомоги здійснюється безпосередньо зі страхового Фонду. Роботодавці мають подавати відповідні заявки-розрахунки, а Фонд має перерахувати страхувальнику кошти протягом 10 днів з моменту отримання заявки.

Зазначимо, що Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» набрав чинності з 1 січня 2011 р. Між тим Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності затвердив Порядок фінансування страхувальників для надання застрахованим особам матеріального забезпечення за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності лише 22 грудня 2010 р. [11; 2011. – № 6. – Ст. 306], а набрав чинності 4 лютого 2011 р. Це призвело до утворення протя-

гом січня – лютого 2011 р. значної заборгованості зі сплати допомоги по тимчасовій непрацездатності (приблизно 400 млн грн). Хоча в цілому Порядок мав би зняти проблему залежності можливості отримання допомоги від фінансового стану роботодавця, адже кошти Фонду мають виключно цільове призначення і за їх рахунок не можна погашати вимоги кредиторів. Натомість роботодавці змушені за рахунок власних коштів фінансувати особисті потреби працівників, надаючи їм матеріальну допомогу або змушуючи відмовлятися від отримання листків тимчасової непрацездатності.

Відзначимо, що застосування єдиного соціального внеску багато в чому ґрунтувалося на досвіді Російської Федерації, яка запровадила єдиний соціальний податок у 2001 р. Але цей досвід виявився вкрай негативним – за період дії єдиного соціального податку значно збільшився дефіцит Пенсійного фонду Російської Федерації, а в соціальних страхових фондів не вистачало коштів для підвищення розмірів соціальних виплат застрахованим особам. Фактично така державна соціальна політика в Росії призводила до згортання соціальних програм. У зв'язку з цим Уряд Російської Федерації прийняв рішення ліквідувати єдиний соціальний податок з

1 січня 2010 р. та збільшити відрахування до Пенсійного фонду Росії, фонди медичного та соціального страхування з 26 до 34 % загального фонду заробітної плати [9, с. 603].

Але чи не найбільший суспільний резонанс викликають плани реформування системи пенсійного забезпечення, передбачені законопроектом від 13 грудня 2010 р. № 7455 «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи». Найбільш гострим при цьому є питання щодо підвищення пенсійного віку, а також встановлення обмежень для виплати пенсій працюючим пенсіонерам.

Законопроектом передбачається встановити рівний для жінок і чоловіків віковий поріг для призначення пенсії за віком – 60 років. Одночасно пропонується підвищити мінімальну тривалість страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком до 15 років. Стосовно ж пенсій за спеціальними пенсійними програмами (державні службовці, народні депутати, науковці тощо) передбачено збільшити вік виходу на таку пенсію для чоловіків до 62 років.

Дійсно, пенсійний вік в Україні є одним з найнижчих у Європі. Але вирішувати питання його підвищення необхідно з урахуванням багатьох чинників. Пере-

дусім це стосується як загальної тривалості життя в Україні, так і тривалості періоду прожиття пенсіонера з моменту виходу на пенсію.

Крім того, на думку багатьох спеціалістів, підвищення пенсійного віку загострить проблеми зайнятості. Щорічне його підвищення для жінок на півроку може спричинити щорічне збільшення їхньої кількості на ринку праці на 150 – 180 тис. осіб [10, с. 4]. Це призведе до необхідності створення додаткових робочих місць для працевлаштування молоді, для якої звзяться можливості отримання роботи. Не можна недооцінювати й інше. Особи передпенсійного віку більш вразливі стосовно їх можливого звільнення з роботи. Роботодавці часто створюють такі умови, коли відповідний працівник змушений полишити роботу. Тому доводиться вести мову про необхідність суттєвого вдосконалення правового захисту осіб похилого віку від загрози звільнення.

Утім не можна не відзначити й позитивні моменти від збільшення пенсійного віку і тривалості мінімального страхового стажу. По-перше, підвищення пенсійного віку за інших рівних умов означає збільшення періоду працездатного віку, розширює можливості розвитку людського потенціалу та реалізації трудо-

вих прав. Європейська стратегія зайнятості визначає одним із пріоритетних напрямків продовження періоду трудового життя, зокрема активне старіння, наголошуючи на потребі використання унікального досвіду та навичок працівників старшого віку. По-друге, даний крок дозволить зменшити негативне демографічне навантаження на пенсійну систему. За прогнозами Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України впродовж 2010 – 2015 рр. чисельність населення працездатного віку може зменшитися на 1,5 млн осіб, а впродовж 2015 – 2020 рр. – на 2,7 млн осіб. Збільшення пенсійного віку відкриває нові можливості для забезпечення економічного зростання в умовах виснаження трудових ресурсів [14, с. 6, 7].

Як справедливо наголошує В. С. Венедиктов, сучасний стан збереження трудового потенці-

алу в Україні потребує наполегливого державного втручання, оскільки кількість працюючих практично порівнялася з кількістю пенсіонерів, а приблизно 7 млн працездатних громадян використовують свій трудовий потенціал за кордоном [1, с. 11]. Тому реалізація заходів щодо подальшого реформування системи соціального страхування в Україні має спрямовуватися на вирішення цілого комплексу соціальних викликів, що постали перед державою, зокрема на ринку праці. Цілком очевидно, що виключно правовими засобами вирішити проблему неможливо. Але науково виважений підхід до нормотворення, поєднаний із прогнозуванням можливого впливу від реалізації тих чи інших законодавчих пропозицій, має забезпечити суспільство від загострення проблем зайнятості та безробіття.

**Список літератури:** 1. *Венедиктов В. С.* Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем зайнятості та працевлаштування в Україні / В. С. Венедиктов // Правові засади зайнятості та працевлаштування населення в умовах ринкової економіки : матер. наук.-практ. конф., м. Севастополь, 19 – 21 трав. 2011 р. / за ред. В. С. Венедиктова. – Севастополь : Укр. асоц. фахівців труд. права, Севастопольський ін-т банківської справи Укр. акад. банківської справи Нац. банку України, 2011. – С. 11–14. 2. *Відомості Верховної Ради України.* 3. *Владимирова Л. П.* Економіка труда : учеб. пособ. / Л. П. Владимирова. – М.: Изд. дом. «Дашков и Ко», 2000. – 220 с. 4. *Генкин Б. М.* Економіка та соціологія труда : учебник. Б. М. Генкин – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 384 с. 5. *Голово М. Л.* Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти / М. П. Голово, В. П. Пастухов. – К.: Друкарня ФПУ, 1998. – 381 с. 6. *Гришанова О. А.* Економіка праці та соціально-трудова відносина / О. А. Гришанова. – К.: Т-во «Знання», 2009. – 390 с. 7. *Лібанова Е. М.* Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К.: Центр навч. л-ри, 2003. – 224 с. 8. *Лісогор Л.* Гнучкість зайнятості на ринку праці та соціальний захист / Лариса Лісогор // Праця і зарплата. – 2011. – № 13. – С. 4–5. 9. *Люблін В. Д.* Правові аспекти реформування пенсійної системи України в сучасних умовах / В. Д. Люблін, І. Б. Тацишин // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 600–604. 10. *Маршавін Ю.* Пенсійна реформа та проблеми зайнятості / Юрій Маршавін // Праця і зарплата. – 2010. – № 42. – С. 4–5. 11. *Офіційний вісник України.* 12. *Пірон І. В.* Сучасна державна політика зайнятості населення в Україні / І. В. Пірон // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 300–306. 13. *Полов С. В.* Зайнятість та

## **Проблеми конституційного, господарського і трудового права**

---

ринку праці в умовах ринкової економіки : моногр. / С. В. Попов – Сімферополь : КЮІ ОДУВС, 2008. – 328 с. **14.** *Ткаченко Л.* Підвищення пенсійного віку і ринок праці / *Лідія Ткаченко* // Праця і зарплата. – 2010. – № 30. – С. 6–7. **15.** Щодо нарахування внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування на суми оплати праці працівникам, які на день виплати цих сум не перебувають у трудових відносинах з підприємством : Лист Пенсійного фонду України від 22.08.2006 р. № 10750/03-20 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon.nau.ua/doc/?doc\\_id=281313](http://zakon.nau.ua/doc/?doc_id=281313). **16.** *Юровська В.* Становлення і розвиток загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття / *І. В. Юровська* // Право України. – 2004. – № 10. – С. 37–41.

### **РЕФОРМА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ И РЫНОК ТРУДА В УКРАИНЕ: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ** **Сильченко С. А.**

Статья посвящена исследованию вопроса влияния законодательных актов, направленных на реформирование социального страхования, на состояние занятости и рынка труда в Украине.

*Ключевые слова:* безработица, занятость, единый социальный взнос, пенсионный возраст, социальное страхование.

### **REFORM OF SOCIAL INSURANCE MARKET AND LABOUR MARKET IN UKRAINE: LEGAL ASPECTS OF INTERACTION** **Silchenko S. A.**

The article presents research of influence of legislation that is aimed to reform social insurance upon employment status and labour market in Ukraine.

*Key words:* unemployment, employment, single social insurance fee, retirement age, social insurance.

*Надійшла до редакції 01.06.2011 р.*

**УДК 349.2(47+57) Ф. А. Цесарський, канд. юрид. наук, доцент**  
*Національний університет «Юридична академія  
України імені Ярослава Мудрого», м. Харків*

## **ХАРАКТЕРНІ РИСИ ТА ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ ПРАВОВОГО ІНСТИТУТУ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ У КРАЇНАХ СНД**

Трудові договори як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою

працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, посідає дедалі значне місце в регулюванні трудових відносин на пострадянському просторі.