

РОЗДІЛ 2 КОНСТИТУЦІОНАЛІЗМ ЯК СУЧАСНА НАУКА

УДК 342 (477)

УДОСКОНАЛЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУБ'ЄКТІВ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН ІЗ МЕТОЮ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ І ДОСТАТНЬОГО ЖИТТЄВОГО РІВНЯ

IMPROVING THE CONSTITUTIONAL AND LEGAL REGULATION OF THE FAMILY RELATIONS SUBJECTS WITH THE AIM OF PROVIDING A SOCIAL DIALOGUE AND ACCUMULATED LIVING LEVEL

Антонова О.Р.,

*кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри конституційного та міжнародного права
Таврійського національного університету
імені В.І. Вернадського*

Конституціоналізм як сучасна наука

У статті розкриті особливості удосконалення конституційно-правового регулювання шлюбу і сім'ї з метою забезпечення соціального діалогу і достатнього життєвого рівня. Визначено теоретичне значення та позитивна практика застосування соціального діалогу, яка узгоджує інтереси між суб'єктами конституційних правовідносин – людиною і громадянином (профспілковою стороною), органами державної влади (виконавчими органами влади), громадськими організаціями (об'єднаннями організацій роботодавців).

Ключові слова: конституційне регулювання, конституційні правовідносини, сторони соціального діалогу, достатній життєвий рівень, конституційні права громадян та членів їх сімей на працю.

Становлення України як демократичної держави безпосередньо залежить від того, наскільки ефективно здійснюватиметься конституційне регулювання соціальних відносин, наскільки захищеними та забезпеченими будуть сім'ї, що проживають на її території.

Тому цілком вчасно згадати відношення до цієї проблеми відомого

українського конституціоналіста А. Зайця, який з-поміж різноманітних функцій конституції вказує й на таку як забезпечення соціального партнерства або ж – функцію регулювання соціальних відносин [1] та О. Скрипнюка, який зазначає: «якщо ми ставитимемо питання не просто про ті чи інші інститути конституційного права, а спробуємо дещо розши-

рити до меж загального визначення ролі конституції як Основного Закону в житті суспільства, то тоді проблеми визначення та реалізації соціальних функцій конституції логічно виходитимуть на перший план і становитимуть чи не основну частину наукового дослідження» [2].

Сьогодні соціальна складова Конституції, зокрема та, що гарантує право на «достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї» (ст. 48 Конституції України) [3], не реалізовується належним чином. Причиною цього, на наш погляд, є низький рівень дотримання конституційних прав рівності громадян, обумовлених: ч. 3 ст. 24 Конституції України, де «рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: <...> у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом; матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям»; ч. 2 ст. 43 Конституції України – «держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб»; ч. 3 ст. 46 Конституції України – «пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом» [3].

Тому слід вважати незаконною, наприклад, відмову роботодавця у прийнятті на роботу, що пов'язане з

досягненням пенсійного віку, адже «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» (ст. 21 Конституції України) [3]. Крім того, гарантованість цього права визначена Загальною декларацією прав людини [4] та закріплена у ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 р. [5]. Проте такі правові порушення в Україні мають масовий і системний характер.

Означена проблема та ряд інших, що пов'язані з сімейною зайнятістю відносинами роботодавця та найманого працівника, висувають нові виклики, що полягають у пошуку оптимального способу покращення рівня життя сімей та окремих їх членів. Таким конституційним способом розв'язання соціально-економічних проблем сімей є соціальний діалог (далі – СД), оскільки сучасний СД спрямований на реальне забезпечення принципу справедливості та утвердження демократичної, правової, соціально орієнтованої держави, у центрі уваги якої є визнання пріоритету загальнолюдських цінностей (життя, здоров'я, честі, гідності, свободи, недоторканності, безпеки), а також гарантування та захисту права людини на працю.

На підтвердження наших переконань, влучними є наукові роздуми мислителів XIX століття. Зокрема, Шарль Фур'є стверджував, що «ми втратили цілі століття на дріб'язкові дискусії про права людини, але зовсім не думали про визнання такого найістотнішого права, як право на працю, без якого всі інші перетворюються в нуль» [6, с. 17].

Дослідження цієї проблематики знайшло відображення в працях бага-

тьох вітчизняних учених, зокрема П. Рабіновича, І. Панкевича, І. Ветухова, Н. Лазукова, Л. Грицишина, С. Іванова, І. Ставцева, О. Голованова та інших. Проте деякі питання забезпечення конституційного права громадян та членів їх сімей на працю, достатній життєвий рівень залишились поза увагою науковців і потребують вирішення з огляду на велику кількість порушень конституційного права людини на працю.

Тому метою статті є пошук шляхів оптимізації СД, як одного із способів здійснення конституційно-правового регулювання шлюбу і сім'ї.

Забезпечення реалізації СД базується на європейських цінностях демократії, прав людини, принципі верховенства права у співвідношенні з іншими універсальними конституційними принципами законності, пропорційності, юридичної визначеності, відповідальності та субсидіарності в юридичному забезпеченні прав і свобод людини і громадянина тощо. Тому у центрі уваги СД на перший план виступають питання сімейної зайнятості, зокрема, що стосується забезпечення своєчасної виплати заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат, підвищення якості робочих місць (запровадження новітніх технологій, форм роботи тощо).

Визначальним джерелом застосування СД вважається Європейська хартія про основні соціальні права робітників. Враховуючи стратегічні показники міжнародних положень цього документу, визначимо національні пріоритети сімейної зайнятості у контексті основних конституційних ідей, серед яких слід виділити:

– принцип верховенства прав і свобод людини, визнання її найвищою цінністю, обов'язок держави дотри-

муватися і захищати права і свободи людини і громадянина (ст. 2 Конституції України);

– принцип невідчужуваності основних прав і свобод людини і громадянина, їх належності кожному від народження (ч. 2 ст. 17 Конституції України). Цей принцип означає, що право на працю не може бути обмежене державою довільно без законних підстав;

– принцип рівноправності незалежно від статі, раси, національності, мови (ст. 19 Конституції України) означає, що у разі виникнення трудового конфлікту, всі рівні перед законом і судом;

– принцип гарантованості державою прав і свобод людини і громадянина, що включає соціально-економічні гарантії (ст. 2, 17-19, 45 Конституції України);

– принцип прямої, безпосередньої дії прав і свобод людини, що визначають сенс, зміст і застосування законів, діяльність законодавчої і виконавчої влади, місцевого самоврядування і забезпечуються правосуддям (ст. 18 Конституції України). Це означає, що трудові конфлікти вирішуються шляхом взаємодії сторін СД, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин (ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»);

– принцип загальновизнаного характеру прав людини, пріоритету норм міжнародного права у сфері прав людини, які є складовою частиною її правової системи (ч. 1 ст. 17). Тим самим вперше у вітчизняній практиці

подолано розрив між нормами міжнародного і національного права у сфері прав людини на працю. Наприклад, ратифіковано більшість конвенцій Міжнародної організації праці, першочерговими завданнями діяльності якої є підтримка демократії і соціального діалогу, боротьба з бідністю і безробіттям, заборона дитячої праці.

Отже, СД, що базується на конституційних принципах має спрямовуватися у бік уміння «переконувати і домовлятися». Правовою базою такого діалогу став прийнятий у 2010 році Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [7], яким стверджено форми його проведення та принципи дії – «трипартизм» або «біпартизм», в залежності від рівня його застосування (національного чи локального). При цьому, одна із сторін (держава, роботодавці) виконують функцію бюджетної підтримки сім'ї, інша сторона – працюючі члени сім'ї, – визначають пріоритетні потреби сім'ї, завдання державної сімейної політики та лобіюють їх. Такий шлях вирішення проблем сприяє забезпеченню в країні здорового соціального клімату – без потрясінь, революцій і громадянських воїн.

Зразковим прикладом у сфері врегулювання трудових конфліктів є досвід Чехії. Тут, завдяки участі традиційним представникам СД, кооперативним рухам, організаціям структурованих груп населення – пенсіонерам, інвалідам, релігійним, сімейним фермерським об'єднанням, товариствам взаємодопомоги, був розроблений механізм нарахування на заробітну плату сім'ям з дітьми. Зокрема, на зарплату одинокої жінки з двома дітьми нараховується 4,4% при 22% нарахувань у одинокого працівника без дітей [8]. Така система пільг передбачає зменшення податку на доходи фізичних осіб залежно

від кількості дітей, пільгові умови надання та часткове погашення житлових і освітніх кредитів за рахунок бюджетних коштів при народженні другої та наступних дітей, а також диференціацію нарахувань на зарплату залежно від сімейного статусу особи та кількості дітей в родині (найвищі – нарахування в бездітних сім'ях).

Не менш заслуговує на увагу досвід Чехії у підтримці соціально-трудової активності сімей з дітьми шляхом організації альтернативних форм догляду за дітьми – виховання удома, створення закладів денного перебування дитини та забезпечення доступу дітей-інвалідів до навчання і виховання у дошкільних та позашкільних закладах [8].

Оскільки пріоритетним напрямком СД є добробут та благополуччя працюючих членів сім'ї, в Україні, як і в більшості держав з перехідною економікою, застосовують практику регулювання соціально-трудоких відносин шляхом укладання «Коллективних договорів». Проте на наш погляд, такий правовий акт, не є ефективним механізмом дотримання конституційних прав громадян та членів їх сімей на працю, адже він не представляє реальних, узгоджених між суб'єктами СД стратегій, а лише містить перелік поставлених завдань.

Тому, використовуючи досвід європейських країн з розвинутою демократією, варто укладати «Меморандум про взаєморозуміння», як документ, що регулює діалогічні форми спілкування між суб'єктами СД. Практична цінність цього документу надзвичайно висока з огляду на публічний характер процесу його прийняття, тому сам договір називають «процесом», а не документом.

Завдяки запровадженню такої форми спілкування відбудеться повна легітимізація державних рішень, а СД буде сприйматися як високоорганізований механізм стримування трудових конфліктів між державою і малою соціальною групою – сім'єю.

У більшості країн європейської співдружності поряд із забезпеченням заробітною платою працівників, ефективною формою пом'якшення соціальної напруженості у трудовому колективі є розвиток трудових ресурсів. Так у Німеччині з метою запобігання сімейного безробіття, держава щороку витрачає на підвищення професійних здібностей працездатних членів сімей більше ніж 30 млн. євро. У Франції, після сплеску безробіття у 80-х роках, урядом було прийняте одностайне рішення про створення ефективної системи безперервної професійної підготовки працюючих членів сімей, яка передбачає обов'язкові відрахування підприємств на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів в розмірі від 0,25 до 1,5% від фонду оплати праці [8].

Такий досвід надзвичайно важливий для України, адже хвиля безробіття може повністю знищити за ці роки систему професійної підготовки трудових ресурсів на вітчизняному ринку праці. Тому надзвичайно важливо зберегти та вдосконалити механізм професійної підготовки працездатних членів сімей шляхом упровадження альтернативних форм навчання та розвитку кон'юнктурної зайнятості сімей – надання послуг з ремонту квартир, будівництва гаражів, дач, льохів, побутової радіотехніки тощо [9]. Альтернативна форма навчання передбачає систему підготовки та перепідготовки кадрів. Наприклад, спеціалісту або магістру з кваліфікацією “інженер з транспорту”, є можливість отримати

відповідно до державного класифікатора професій конкретну фахову спеціалізацію: стивідор, фрахтовий брокер, експедитор по перевезенню вантажів та інші.

Особливо гостро проблема підвищення рівня професійної підготовки стосується безробітних осіб, які приїхали з тимчасово окупованої території та районів проведення антитерористичної операції. Визначена категорія осіб у багатьох випадках вимушена відмовлятися від зміни фаху та запропонованої їм роботи через низький рівень заробітної плати та відсутність гнучких форм праці на підприємствах для осіб, які мають дітей віком до 6 років.

У разі ігнорування системи професійної підготовки працездатних членів сімей, руйнуються основні принципи права соціального забезпечення, які закріплені Конституцією України. Це призводить до дестабілізації соціальної та політичної системи, адже чим нижчий рівень життя, тим вищий рівень соціальної напруги у суспільстві.

Позитивним прикладом застосування механізмів узгодження інтересів між суб'єктами СД є скандинавська модель вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). На зразок цієї моделі варто переорієнтувати вітчизняний СД переважно від практики з вузьким форматом застосування на СД, який охоплює вирішення широкого спектру питань: розробку проектів законодавчих актів, програм розвитку та інших нормативно-правових документів з урахуванням інтересів працівників та їх сімей; вирішення сімейних правовідносин (соціально-побутових); усунення перешкод на ринку праці (зменшення рівня сімейного безробіття); дотримання гендерної рівності у трудових відносинах без обмежень кар'єрного росту чоловіків

і жінок; дотримання законодавства у сфері безпеки та гігієни праці; підвищення рівня культури та правової свідомості працюючих членів сімей.

Така форма проведення СД, розширює сферу його застосування: від трудового колективу – до сім'ї, від розгляду трудових конфліктів – до вирішення побутових проблем. В результаті забезпечуються конституційні гарантії захисту та практичного здійснення прав і свобод людини і громадянина, що охоплюють спектр трудових, соціально-економічних, морально-етичних та культурних сімейних відносин.

З огляду на досвід країн ЄС справедливо зазначимо, що вітчизняний СД, як спосіб здійснення конституційно-правового регулювання шлюбу і сім'ї, ще не досяг бажаного рівня розвитку. Практично не відбулося позитивних зрушень щодо зниження показників бідності, у тому числі серед працюючого населення, спостерігається збільшення поляризації доходів між бідними і багатими верствами населення, зберігається високий рівень експлуатації власником капіталу власника робочої сили (240%).

У ситуації, що склалась у суспільстві, виникла необхідність у здійсненні заходів забезпечення конституційно-правового регулювання шлюбу і сім'ї шляхом удосконалення соціального діалогу. Зокрема:

– замість практики регулювання соціально-трудова відносин шляхом укладання «колективних угод», які є лише переліком поставлених завдань, запровадити «меморандум про взаєморозуміння», як документ, що урегулює діалогічні форми спілкування між суб'єктами СД (з метою забезпечення конституційного права громадян України брати участь

в управлінні державними справами. – ст. ст. 5, 36, 38, 40, 55, 69 Конституції України);

– розробити механізми розвитку трудових ресурсів шляхом упровадження обов'язкових відрахувань підприємств на виконання конституційних вимог щодо підготовки та підвищення рівня кваліфікації кадрів, альтернативних форм навчання, розвитку кон'юнктурної зайнятості та післядипломної освіти (у відповідності із вимогами ч. 3 ст. 53 Конституції України);

– запровадити систему податкових та кредитних пільг для підприємств, які працевлаштовують членів сімей з дітьми, адже держава повинна заохочувати і підтримувати благодійницьку діяльність щодо дітей (ч. 3 ст. 52 Конституції України);

– розробити заходи стимулювання багатодітності – наприклад, запровадити роботодавцями гнучку форму зайнятості, яка забезпечувала б батькам можливість поєднувати виконання сімейних та професійних функцій (ст. 43 Конституції України);

– підвищити відповідальність роботодавця за порушення прав працездатних членів сім'ї та контроль за їх дотриманням. Однією з найважливіших гарантій права на працю є ч. 6 ст. 43 Конституції України, яка проголосила, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Отже СД представляє собою модель урегулювання групових інтересів з метою успішного вирішення широкого спектру питань за участю розширеного кола суб'єктів конституційних правовідносин – громадян (профспілкова сторона), органів державної влади (органи виконавчої влади), громадських організацій (об'єднання організацій роботодавців).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Заєць А. П. Правова держава в контексті новітнього українського досвіду: монографія. Київ, Парламентське вид-во, 1999. 248 с.
2. Скрипнюк О. В. Конституція України та її функції: проблеми теорії та практики реалізації. Київ, Академія правових наук України, 2005. 168 с.
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. Генеральної Асамблеї ООН (Док. ООН/PES/217 A): URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>.
5. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 р. №3721-XII. Відомості Верховної Ради України. 1994. № 4. Ст. 18.
6. Фурье Ш. Избранные сочинения: в 4 т. Москва: Изд-во АН СССР, 1954. Т. 3. 600 с.
7. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 28. Ст. 255.
8. Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії: монографія. Київ: НАДУ, 2012. 304 с.
9. Забезпечення якісної освіти впродовж життя. Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна 2015. URL: www.ukraine2015.org.ua/tsil1.

В статье раскрыты особенности усовершенствования конституционно-правового регулирования брака и семьи в целях обеспечения социального диалога и достаточного жизненного уровня. Определено теоретическое значение и положительная практика применения социального диалога, которая согласовывает интересы между субъектами конституционных правоотношений – человеком и гражданином (профсоюзной стороной), органами государственной власти (исполнительными органами власти), общественными организациями (объединениями организаций работодателей).

Ключевые слова: конституционное регулирование, конституционные правоотношения, стороны социального диалога, достаточный жизненный уровень, конституционные права граждан и членов их семей на труд.

The article reveals the features of improving the constitutional and legal regulation of marriage and family in order to ensure social dialogue and an adequate standard of living. The theoretical significance and positive practice of using social dialogue is determined, which coordinates interests between subjects of constitutional legal relations – man and citizen (trade-union side), public authorities (executive bodies), public organizations (associations of employers' organizations).

Key words: constitutional regulation, constitutional legal relations, parties to social dialogue, sufficient standard of living, constitutional rights of citizens and their families to work.