

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.31>

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОПРАВОВИХ ЗАХОДІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ

Шкода В.М.,*аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Шкода В.М. Особливості правового регулювання трудових заходів соціального захисту працівників митних органів.

Стаття присвячена з'ясуванню актуального стану правового регулювання в Україні трудово-правового напрямку соціального захисту працівників митних органів. Автором встановлюється соціально-правове значення належного регулювання трудових заходів соціального захисту, а також вказується на те, що на рівні чинного митного законодавства України трудовий напрям соціального захисту працівників митних органів зводиться переважно до гарантій охорони праці. Доводиться, що відповідний факт вказує не на обмеженість трудово-правового напрямку соціального захисту, а засвідчує невиправдану обмеженість його правового регулювання в Україні. Встановлюється, що для трудово-правового напрямку соціального захисту працівників митних органів характерним є те, що цей напрям соціального захисту ґрунтується не лише на загальних і спеціальних принципах соціального захисту, але й також на галузевих принципах трудового права; гарантується та забезпечується державою; поширюється виключно на відповідне коло працівників, хоча безпосереднім чином позначається на членах їх сімей та на належному бутті суспільства загалом; передбачає застосування множини заходів соціального захисту відповідного кола працівників, які повинні бути враховані в статті 589 Митного кодексу України. Приймаючи до уваги недоліки правового регулювання трудово-правового напрямку соціального захисту працівників митних органів автором пропонується викласти в новій редакції назву статті 589 Митного кодексу України (змінивши її на «Трудові заходи соціального захисту працівників митних органів»), а також удосконалити зміст самої статті Кодексу. Пропозиції щодо удосконалення змісту статті 589 Митного кодексу України зводяться переважно до потреби розширення переліку трудових заходів соціального захисту. Серед таких заходів, зокрема, називаються: надання відпусток;

пристосування робочих місць до об'єктивних особливих потреб працівника (осіб з інвалідністю, вагітних жінок-працівниць, ін. осіб з особливими психофізіологічними потребами тимчасового чи постійного характеру); організація та забезпечення проходження медичних оглядів працівників; контроль кваліфікації та благонадійності працівників; контроль трудової (службової) дисципліни працівників митних органів; надання пільги і компенсації за роботу у важких та шкідливих умовах; забезпечення доступу працівників митних органів до професійного навчання та ін. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: заходи соціального захисту, працівники митних органів, соціальна безпека, соціальний захист, трудові правовідносини, трудові заходи.

Shkoda V.M. The features of legal regulation of labor and legal social protection measures for customs officials.

The article is devoted to clarifying the current state of legal regulation in Ukraine of the labor and legal direction of social protection for customs officials. The author clarifies the social and legal significance of the proper regulation of labor and legal social protection measures and points out that, at the level of the current customs legislation of Ukraine, the labor and legal direction of social protection for customs officials is reduced mainly to labor protection guarantees. In this case, the relevant fact indicates unjustified limitations of legal regulation in Ukraine, rather than limits in labor and social protection regulations. It turns out that the labor and legal direction of social protection for customs officials is distinguished by the fact that this direction of social protection: is founded not only on general and special principles of social protection, but also on sectoral principles of labor law; is guaranteed and provided by the state; is applied exclusively to the relevant circle of employees, despite the fact that it directly affects their family members (also on the proper existence of society as a whole); is provided for the application of a variety

of social protection measures for the relevant circle of employees, which should be taken into account in Article 589 of the Customs Code of Ukraine. Taking into account the shortcomings of legal regulation of the labor and legal direction of social protection for customs officials, the author proposes to revise the current version of the title of Article 589 of the Customs Code of Ukraine (changing it to "The labor and legal social protection measures for customs officials"). The proposals to improve the content of Article 589 of the Ukrainian Customs Code are primarily focused on the need to expand the list of labor and legal social protection measures. Among such measures, in particular, the author calls for: the provision of vacations; the adaptation of workplaces to the objective special needs of the employee (first of all, persons with disabilities, pregnant women workers, and other persons with special psychophysiological needs of a temporary or permanent nature); the organization and provision of medical examinations of employees; the control of the qualification and reliability of customs officials; the control of the labor (service) discipline of customs officials; the provision of benefits and compensation for work in difficult and harmful conditions; and ensuring access of customs officials to professional training; etc. The article concludes with a summary of the results of the study.

Key words: customs officials, labor and legal measures, labor relations, social protection measures, social protection, social security.

Постановка проблеми. Триваючі по сьогоднішній день в Україні перетворення у сфері діяльності державно-правових інститутів влади не завжди враховують потреби повноцінного забезпечення соціальної безпеки працівників. Погіршує цю ситуацію «тенденція до десоціалізації України, що демонструє формальний відхід держави від ідеї розбудови України в якості соціальної держави» [1, с. 46]. Для держави цей підхід до унормування сфери праці є виявом соціально ризикованої політики, що є неприпустимим в правовій та соціальній державі, а особливо щодо працівників, які виконують трудову діяльність крізь призму якої функціонує сама держава. Не є виключенням з цього питання також і працівники митних органів (далі – ПМО), трудовий напрям соціального захисту яких фрагментарно врегульований у ст. 589 Митного кодексу (далі – МК) України.

Враховуючи тенденцію до десоціалізації сфери праці та зайнятості в Україні (також практично й у всіх державах світу, що сьогодні загострюється ризиками глобальної рецесії, продовольчої кризи тощо), а також фрагмен-

тарність регламентації трудово-правового напрямку соціального захисту ПМО вбачається потреба в аналізі актуального стану правового регулювання відповідного напрямку соціального захисту розглядуваного кола працівників. Важливість виконання такого науково-дослідницького завдання щонайперше обумовлено потребою з'ясування: 1) широти об'єкта соціального захисту ПМО у межах трудово-правового напрямку їх соціального захисту; 2) міри відповідності стану правового регулювання соціального захисту такої групи працівників у сфері праці та зайнятості широті відповідного напрямку соціального захисту; 3) перспектив вдосконалення ст. 589 МК України.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. На сьогоднішній день відсутні наукові дослідження актуального стану правового регулювання в Україні трудово-правового напрямку соціального захисту ПМО. Поряд із тим, ті чи інші аспекти унормування трудово-правових заходів соціального захисту працівників вже розкривались в наукових розвідках багатьох українських вчених, серед яких: О.Б. Березовська-Чміль, М.І. Іншин, О.П. Клипа, Л.Ю. Малюга, О.М. Мельник, Д.І. Сіроха, С.В. Таранова, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. науковці. Ці наукові напрацювання розглядаються нами в якості теоретичної основи для комплексного дослідження особливостей правового регулювання трудово-правового напрямку соціального захисту ПМО.

Отже, **метою** цієї наукової статті є з'ясування актуального стану правового регулювання в Україні трудово-правового напрямку соціального захисту ПМО. Зазначену мету слід досягати шляхом виконання таких *завдань*: 1) окреслити загальну сутність трудово-правового напрямку соціального захисту працівників; 2) з'ясувати достатність правового регулювання трудово-правового напрямку соціального захисту ПМО у відповідності до норм МК України; 3) окреслити особливості правового регулювання трудово-правового напрямку соціального захисту відповідного кола працівників, визначаючи перспективи його вдосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вирішуючи поставлені завдання спершу зазначимо, що трудовий напрям соціального захисту працівників є вагомим складовим елементом формування та реалізації державної політики у соціальній сфері, адже дозволяє охопити регулятивним впливом держави надзвичайно важливий аспект життєдіяльності працюючої особи – його трудове життя. Важливість цього обумовлено тим фактом, що трудова діяльність будь-якої працездатної людини є активністю працівника, яка характеризується: 1) значною соціально-правовою цінністю,

адже має значення для: а) забезпечення працездатної людини (також членів її сім'ї) тими чи іншими матеріальними благами з огляду на відплатність праці; б) повноцінної реалізації трудового потенціалу людини, а також самопрезентації людини через об'єктивізацію нею такого потенціалу; в) для процесу соціальної адаптації людини та гармонійного розвитку працівників в професійному сенсі; г) є важливою умовою створення матеріальних і духовних цінностей (більшість з них створюється саме в трудових відносинах), а в публічному секторі – є основною причиною до безпосереднього функціонування держави (виконання роботи професійним публічним службовцем та працівником без такого статусу, що працює в органі публічної служби); 2) соціальними ризиками як для працівника, так і для роботодавця (для нього додатково також і економічними ризиками). При цьому, враховуючи порівняно слабке правове становище працівника (відносно роботодавця), ефект якого мінімізується заходами забезпечення його соціальної безпеки в сфері праці та зайнятості, держава на законодавчому рівні окреслює потребу забезпечення соціальної безпеки працівників в контексті виконання працівником трудових обов'язків.

Так, хоча українські вчені переважно вказують на існування матеріального, житлово-побутового, пенсійного та оздоровчо-рекреаційного напрямів соціального захисту [див., напр.: 2, с. 6; 3, с. 105], окремими вченими серед таких напрямів також вказується на існування окремого напрямку соціального захисту працівників, що окреслюється в сфері праці. Наприклад, О.Б. Березовська-Чміль фактично ототожнює цей напрям із національною системою охорони праці, а також із «системою соціального захисту на рівні підприємств» [4, с. 155]. У свою чергу українська вчена О.П. Клипа, аналізуючи особливості соціального захисту поліцейських, доходить думки, що серед основних напрямків соціального захисту працівників Національної поліції України особливе місце займає так званий «професійний захист». Такий соціальний захист вченою зводиться до наступних його фактичних виявів: «службовий час і час відпочинку поліцейських, відпустки поліцейських, захист прав та законних інтересів працівників поліції, навчання дітей поліцейських» [5, с. 126-127]. Саме врахування цього напрямку соціального захисту, як справедливо вважає вчена, дозволяє створити умови соціального захисту, за яких усі напрямки соціального захисту відповідного кола працівників вміщуватимуть «практично всі аспекти життєдіяльності працівника поліції» [5, с. 127]. На нашу думку, відповідний напрям соціального захисту слід називати трудовим, адже він впливає з

норм законодавства про працю та стосується різних аспектів забезпечення соціально безпечного процесу виникнення, перебігу та припинення трудових (службових) правовідносин.

Аналізуючи митне законодавство України, а саме ст. 589 МК України, можемо дійти висновку, що трудовий напрям соціального захисту ПМО сьогодні зводиться лише до гарантій охорони праці. Згідно цієї норми Кодексу держава повинна у відповідності до вимог законодавства гарантувати забезпечення прав на охорону праці усім ПМО у процесі виконання ними своїх трудових (службових) обов'язків, зокрема, забезпечуючи проходження ними медичних оглядів, а також надаючи їм відповідні пільги та компенсації за виконання роботи у важких і шкідливих умовах. Поряд із тим, слід констатувати, що зведення на рівні законодавства трудового напрямку соціального захисту ПМО переважно до гарантій охорони праці вказує не на обмеженість відповідного напрямку соціального захисту, а на обмеженість його правового регулювання в Україні. Для вирішення цих проблем потребується комплексно проаналізувати особливі риси трудового напрямку соціального захисту ПМО, визначаючи при цьому перспективи його вдосконалення.

Враховуючи викладене зазначимо, що для трудового напрямку соціального захисту ПМО характерним є наступні риси:

1. *Трудовий напрям соціального захисту ПМО ґрунтується не лише на загальних і спеціальних принципах соціального захисту (також не лише на принципах нормотворення в соціальній сфері), але й на галузевих принципах трудового права.* Важливість врахування в трудовому напрямку соціального захисту ПМО (також і в нормативно-правовому забезпеченні такого напрямку соціального захисту) принципів трудового права обумовлена тим фактом, що принципи права є «об'єктивно існуючими закономірностями, виявленими (усвідомленими) та сформульованими в якості фундаментальних (основоположних) ідей (ідеалів), що для забезпечення юридичної визначеності конкретизуються загальними вимогами імперативного (субімперативного) характеру (як правило закріплених в законодавчих актах чи в інших формах права), а за своїм призначенням – забезпечують цілісність правової системи і правовий порядок в цілому (в процесі нормотворчої діяльності, реалізації норм права та законодавства, визначення правомірності актів, виражених в діяннях і документах), будучи «координатами» панування права» [6, с. 190]. Відтак, приймаючи до уваги сутність галузевих принципів трудового права [див., напр.: 7; 8], можемо дійти висновку, що в контексті питання, що нами розглядається, надзвичайно важ-

ливого значення набувають саме такі принципи: 1) принцип свободи праці; 2) принцип гідної праці; 3) принцип гармонійної стабільності трудових правовідносин.

2. *Трудоправовий напрям соціального захисту ПМО гарантується та забезпечується державою.* Відповідна ознака прямо випливає зі ст. 589 МК України, в якій прямо зазначається, що держава гарантує забезпечення прав ПМО на охорону праці та на інші заходи соціального захисту, перелічені в зазначеній статті. Хоча вказівку законодавця на те, що основним гарантом трудово-правового напрямку соціального захисту ПМО є саме держава, можна вважати позитивною та такою, що сприяє виконанню вимог принципу юридичної визначеності, слід констатувати, що значимість такої вказівки знецінюється окресленим в статті переліком заходів трудово-правового напрямку соціального захисту ПМО. Вказане пояснимо тим фактом, що крізь призму ст. 589 МК України держава постає гарантом лише щодо обмеженого переліку відповідних заходів, ігноруючи при цьому: 1) потребу визнання на законодавчому рівні за рядом інших способів і методів соціального захисту в сфері праці та зайнятості властивостей, характерних заходам соціального захисту; 2) неприпустимість відмови в гарантуванні належної реалізації ПМО їх соціальних прав у сфері праці та зайнятості, що обумовлюють стан їх соціальної безпеки (мінімізація чи усунення існуючих соціальних ризиків, превенція потенційних чи реальних соціальних ризиків) та обумовлені безпосередньо заходами, які природньо є заходами соціального захисту. Вказане додатково підтверджує необхідність комплексного доопрацювання ст. 589 МК України в контексті поточного розвитку наукової думки про трудово-правовий напрям соціального захисту працівників.

3. *Трудоправовим напрямом соціального захисту ПМО поширюється виключно на відповідне коло працівників, хоча безпосереднім чином позначається на членах їх сімей та на належному бутті суспільства загалом.* Вітчизняні учені справедливо констатують, що «від дотримання вимог з охорони праці залежить комфорт робочого місця, ефективність праці співробітників, задоволеність роботою, а саме головне – безпека працівників!» [9, с. 63]. Слід наголосити, що саме в результаті виконання заходів з охорони праці зменшуються ризики інвалідизації ПМО, а відтак – мінімізується можливість виникнення відповідного соціального тягаря на сім'ю такого працівника. Це також підтверджує важливість нормативного розширення заходів соціального захисту ПМО в сфері праці та зайнятості. Наприклад, гарантування державою обов'язку створення в колективі ПМО здорового психологічного клімату, а також інших виявів гідної праці унеможлиблює невиправдане надмірне психофізіологічне напруження праців-

ників, що в свою чергу не призводить до похідного соціального напруження в сім'ях таких працівників та в суспільстві загалом.

4. *Трудоправовим напрямом соціального захисту ПМО передбачається застосування множини заходів соціального захисту відповідного кола працівників, які повинні бути враховані в МК України.* Попри обмеженість окреслення таких заходів у ст. 589 МК України заходами охорони праці слід констатувати, що на сьогоднішній день трудово-правовим напрямом соціального захисту ПМО загалом охоплюються (зокрема, враховуючи положення Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року) такі заходи соціального захисту (й вони повинні бути відображені у змісті вказаної статті Кодексу): 1) надання відпусток, з підстав, передбачених чинним законодавством; 2) пристосування робочих місць до об'єктивних особливих потреб працівника, обумовлених інвалідністю особи, вагітних, осіб похилого віку та інших груп осіб (коли це неможливо – відбувається переведення такого працівника на іншу посаду у відповідності до вимог чинного законодавства); 3) організація та забезпечення проходження медичних оглядів ПМО; 4) контроль кваліфікації та благонадійності працівників (цей захід вперше був реалізований в рамках експериментального проєкту з 2020 р.); 5) контроль трудової (службової) дисципліни ПМО; 6) пільги і компенсації за роботу у важких та шкідливих умовах; 7) забезпечення доступу ПМО до професійного навчання, а також користування можливостями навчання протягом усього періоду своєї трудової (службової) діяльності; 8) систематичне поліпшення умов трудової діяльності працівників, спрямоване на приведення їх у відповідність до стандартів гідної праці (в цьому контексті особливо важливого значення набувають трудово-правові заходи соціального захисту, що виявляються в забезпеченні в колективі ПМО здорового психологічного клімату); 9) систематичне та недекларативне просування серед ПМО цивілізаційних ідей рівності, а саме гендерної рівності, неприпустимості дискримінації працівників (людей загалом) за ознакою інвалідності, віку, мови, релігії (світогляду), політичних поглядів тощо; 10) забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин, яке унеможлиблює безпідставне припинення трудових правовідносин в індивідуальному порядку та в порядку масового вивільнення ПМО; 11) забезпечення стандартів притягнення ПМО до юридичної відповідальності (щонайперше, за такими критеріями: наявності достатніх підстав для притягнення до відповідного виду юридичної відповідальності; адекватності; гуманності; невідворотності тощо); 12) забезпечення свободи об'єднання і колективних переговорів, з урахуванням застережень, які містяться в законодавстві про держслужбу.

Висновки. Підводячи підсумок викладеному зазначимо, що критичний аналіз правового регулювання трудово-правового напрямку соціального захисту ПМО засвідчує, що це питання залишається недостатньо врегульованим на рівні МК України (тобто, ця проблема є відображенням цілісної проблеми неналежного регулювання соціального захисту ПМО, на який звертає увага провідна українська вчена Л. Ю. Малюга [див., напр.: 10, с. 164]). Безумовно, вказану проблему можна було би пояснити бажанням держави уникнути інфляції норм законодавства, яка полягала би в дублюванні в митному законодавстві норм соціального права, яке міститься в законодавстві про працю та в законодавстві про державну службу. Утім, відповідне припущення можна спростувати наступними аргументами: 1) глава 83 МК України переважно дублює норми законодавства, які закріплені в трудовому законодавстві та в законодавстві про державну службу (зокрема, в частині матеріального, оздоровчо-рекреаційного, пенсійного, житлово-побутового напрямів соціального захисту працівників), а не складає відповідні норми-виключення, застосовні лише до ПМО (дотримуючись такого підходу в ст. 589 МК України закономірним чином повинні бути відображені всі основні заходи соціального захисту трудово-правового напрямку); 2) у КЗпП України, а також в Законі України «Про державну службу» не міститься систематизованого, вичерпного (чи невичерпного) переліку заходів соціального захисту трудово-правового напрямку (у такому разі доречно, принаймні до моменту звершення рекодифікації законодавства України про працю, окреслити відповідні заходи соціального захисту в межах ст. 589 МК України). Відтак, слід резюмувати наступне: ст. 589 МК України на сьогоднішній день потребує викладення в новій редакції, враховуючи також і потребу зміни назви статті (з «Гарантії охорони праці посадових осіб та інших ПМО») на «Трудово-правові заходи соціального захисту ПМО».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Малюга Л.Ю. Проблеми та напрями вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів в Україні. *Актуальні проблеми*

- вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 4. С. 45–49.
2. Безусий В.В. *Форми соціального захисту державних службовців в Україні. Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 4, Т. 2. С. 3–7.
 3. Хоружий М.Є., Гбур З. В. Соціальний захист державного службовця. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 13. С. 103–109.
 4. Березовська-Чміль О.Б. Теоретико-методологічні основи дослідження соціального захисту. *Панорама політологічних студій*. 2012. Вип. 9. С. 153–157.
 5. Клипа О.П. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту працівників Національної поліції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Суми, 2021. 212 с.
 6. Гладкий В.В. *Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. Формування сучасної парадигми розвитку суспільства* : колективна монографія. Харків : Новий курс, 2022. С. 172–194.
 7. Арсентьева О.С., Котова Л.В. *Принципи трудового права України : сутність та особливості визначення. Університетська наука. Проблеми міжнародної інтеграції* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Сєвєродонецьк, 3–5 травня 2017 р.). Сєвєродонецьк : СНУ, 2017. С. 96–98.
 8. Мельник В.П., Солонинка Н.Г. *Поняття і класифікація принципів трудового права. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2017. Т. 1. Вип. 44. С. 134–138.
 9. Дідур К.М., Дмитрюк С.П. *Планування та фінансування заходів з охорони праці. Економіка та держава*. 2022. № 3. С. 63–68.
 10. Малюга Л.Ю. *Окремі аспекти соціального захисту працівників митних органів в Україні. Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 р.). Чернівці : ЧНУ ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 164–165.