

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В СОЦІАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ, ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА УГОДА, ЯК ВИКЛИК

У статті розглянуто ситуацію в сфері соціально-трудових відносин (далі СТВ) та практичне її втілення в Україні. Ця стаття є доповненою та розширеною до досліджень, які були зроблені та викладені у журналі «Економіка підприємств» видання КНЕУ №32 за 2014 «Вплив цивільно-правової угоди на соціально-трудові відносини» в зв'язку зі змінами, які відбулись у діючих Законах про працю України [14].

Задачею статті є аналіз впливу дії цивільно-правової угоди (далі ЦПУ)[13] в 2012 – 2014 роках, тобто договору підряду та висвітлення дискримінації найманого працівника в аспекті не визнання державою подібних відносин трудовими. Та тільки часткове усунення стану дискримінації найманого працівника, яке після введення в дію [14], торкнеться роботодавців з невисокими статками, а ніяк не олігархічно-монополістів, бо допускає у разі сплати заможними роботодавцями штрафу, визнавати державою подібні відносини не трудовими. Подібне допускається у відповідності із введеним в дію з 1 січня 2015 року Закону України « Про внесення змін в деякі законодавчі акти України відносно реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року [14].

Проаналізовано місце найманого працівника, як таке, що текстуально відображене в договорах та як воно реалізується практично в Україні.

Констатовано, що питання безпеки найманого працівника потребує радикального переосмислення у напрямі його соціальної рівності.

Доведено, що існуюча законодавча розмитість таких визначень, як особа- праці та предмет - процес праці в СТВ має своїм наслідком соціальну нерівність в Україні.

Рекомендовано для подолання нерівності в СТВ будувати їх на основі, яка тяжіє до морально-етичних засад на основі християнства.

Пропонується науковій спільноті, включно, з Академією Наук України відстоювати в найвищих інституціях держави Україна та Парламентській Асамблеї Ради Європи соціальну рівність для найманого працівника, як рушійної сили процесу праці, щоб плідно розбудовувати соціально справедливую державу.

Отже, проведене дослідження дає змогу стверджувати, що негативний вплив на найманого працівника в СТВ може бути подоланий, ще до виникнення революційної ситуації: коли верхи не хочуть, а низи не можуть... Для цього високо посадовці найвищих рангів України мають сприяти виробленню концепції подолання соціальної прірви між роботодавцями, які, до того ж, в Україні одночасно займають найвищі керівні посади нашої Вітчизни та найманими працівниками чи тими, хто займається індивідуальною трудовою діяльністю.

Ситуація військової агресії з боку Російської Федерації має спонукати цивільне керівництво України до побудови СТВ на морально-етичних та духовних засадах, що закорінені в християнській вірі на якій повстала держава Україна, як спадкоємиця Свято-Володимирового охрищення Київської Русі.

Необхідно науковцям через відповідні правові механізми ініціювати вилучення тих пунктів правочинних статей із Закону про працю України, де є дискримінація по-відношенню до найманого працівника та про які оголошено в цій статті.

Подолати кризу є можливим, коли одночасно застосовувати християнську віру та науку, особливим чином, в площині їх зустрічі, мати реальне визнання гідності особи з боку всіх учасників трудового процесу. В початку важливим є бажання держави визнати не тільки релігієзнавство, а й віросповідання через нотифікацію та акредитацію хоча б християнських філософів Вселенської Церкви та також відповідного предмету, щоб сприяло б зближенню обох шляхів дослідження в офіційній науці України, подібне існує не тільки в країнах західної Європи, а й Російській Федерації.

Авторами статті доведено, дискримінацію найманого працівника через існуючу законодавчу розмитість таких визначень, як особа праці та процес чи предмет праці, що має своїм наслідком ганебне явище ЦПУ[13] та після прийняття нової редакції Кодексу законів про працю[14], вже частіше зустрічається в матеріалах спеціального розслідування НВ під договором субпідряду, а не ЦПУ.

5. 1. Цивільний кодекс України./ Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003. – №№ 40-44. – 356 с.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon1.rada.gov.ua/laws/show/435-15.

1. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 року. / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996. – №30, – 141 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/page4.

2. Колот А.М. Розвиток наук про працю та соціально-трудова відносини на засадах міждисциплінарності. / Колот А.М.// Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2012.– № 2(4). – С. 41 – 49. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: stvua.com/?wpfb_dl=18.

3. Дейч М.Є.Соціально-відповідальність бізнесу в системі соціально-трудова відносин/Дейч М.Є.//Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2012.– № 2(4). – С. 41 – 49. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: stvua.com/?wpfb_dl=18.

4. Колядич О.І. До питання формальних і неформальних Інституцій сфери соціально-трудова відносин. / Колядич О.І., Погорелов С.Б.// Соціально-трудова відносини: теорія та практика. –2012. – № 2(4).–С.197 – 203.

6. [Електронний ресурс].– Режим доступу: stvua.com/?wpfb_dl=18.

7. Юрчик Г.М.Проблеми та напрями удосконалення соціального захисту

8. зайнятих в Україні. / Юрчик Г.М.//Соціально-трудова відносини: теорія та практика. –2012. – № 2(4). – С. 15–19. [Електронний ресурс].– Режим доступу: stvua.com/?wpfb_dl=18.

9. Коваленко І. Ф.Стан та проблеми розвитку соціальної

9. згуртованості в Україні. / Коваленко І. Ф. Ільницький Я.В. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. –2011. – № 2. –С. 288 – 296.[Електронний ресурс].– Режим доступу: stvua.com/?wpfb_dl=18.

10.Колядич О. І. Дослідження соціально-трудова взаємодії з позиції системного підходу. /Колядич О. І., Погорелов С. Б. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2011. – № 2. – С. 109 – 111. [Електронний ресурс].– Режим доступу: stvua.com/?wpfb_dl=18.

11.Компаниец В. В. Ценность труда: идеал и реальность, угрозы и перспективы. /Компаниец В. В.//Соціально-трудова відносини: теорія та практика. –2013. – № 2. – С. 23–29.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: stvua.com/?wpfb_dl=18.

12.Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Із змінами і доповненнями, внесеними Законами України від 21 грудня 2000 року N2180-III». [Електронний ресурс].– Режим доступу: zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1105-14.

13.Германия. О трудовых правах работающих неполный рабочий день. [Електронний ресурс].– Режим доступу: news.24ru.com/cncat_ext.php?id=178.

14.Энциклики его святейшества Папы Римского 1891, 1981, 1991гг. о труде, человеческой жизнедеятельности, нравственности и морали. – К.: Издательство Института праксеологии, 1993. – 210 с.

15.Зразок цивільно-правового договору.[Електронний ресурс].– Режим доступу: grossbuh.com.ua/wp-content/uploads/2013/11/dogovir-zph.jpg

16.Кодекс законів про працю, ВР УРСР, від 10.12.1971, редакція від 08.02.2015р. ст.265.

17.Еврейская школа №128 «Ахва» Киев Kiev Jewish School “Akhva” #128 (educational network ORT) [Електронний ресурс] – Режим доступу: jafi.org/JewishAgency/Russian/Delegations/Kiev/4/071102_1.html