

8. Пашков, А.С. Правовые проблемы подготовки и распределения рабочей силы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / А.С. Пашков. – Л., 1965. – С. 14.
9. Пашков, А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР / А.С. Пашков. – М., 1961. – С. 89.
10. Смирнов, О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – М., 1964. – С. 82-83.
11. Трудовое право / под ред. Ф.Г. Мышко [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2005. – С. 288.
12. Трудовое право России : учебник / под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М. : МЦФЭР, 2004. – С. 46-47.

УДК 349.2(477).001.13

*І.В. Лагутіна*

### ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Реформування трудового законодавства та комплексне вирішення проблем правового регулювання трудових відносин викликає необхідність прийняття нового Трудового кодексу України. 4 грудня 2007 р. народні депутати Василь Хара, Олександр Стоян та Ярослав Сухий зареєстрували у Верховній Раді України 6-го скликання черговий проект Трудового кодексу України № 1108 [1].

Метою даної статті є аналіз нормативних положень проекту Трудового кодексу України щодо форм і способів захисту трудових прав працівників.

Проект Трудового кодексу України подано з метою визначення основних засад і механізмів реалізації трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки з урахуванням положень міжнародно-правових документів з питань праці.

Аналіз проекту Кодексу дозволяє побачити як переваги, так і суттєві недоліки. Перевагою проекту є те, що в ньому системно зібрані норми трудового права, які сьогодні містяться в різних нормативно-правових актах, і це дозволить полегшити порядок його застосування. У проекті зазначено, що разом з набранням ним чинності втрачають чинність деякі нормативні акти, а саме: Кодекс законів про працю України, Закони України “Про колективні договори і угоди”, “Про оплату праці”, “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей”, “Про відпустки”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” тощо.

Одним із головних принципів розробки нового Кодексу став принцип максимального використання в процесі підготовки нового Кодексу досвіду МОП, а також законодавства країн ЄС [2].

Слід зазначити, що соціальні партнери в Європі, у тому числі профоб'єднання, які виявили свою високу дієздатність на виробничому рівні, традиційно мають

значний вплив на умови регулювання сфери праці й на національному і на між-державному рівні. Керуючись гаслом “Права профспілок – це права людини”, профоб’єднання в Центральній та Східній Європі відіграють ключову роль у процесі демократизації взагалі [3].

Захисна функція профспілок виявляється на всіх стадіях правового регулювання праці: а) при прийнятті нових нормативно-правових актів; б) при прийнятті рішень роботодавцем щодо застосування окремих норм трудового законодавства; в) при наданні допомоги працівникам при захисті своїх трудових прав та законних інтересів (при вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів).

Участь профспілок у здійсненні контрольних і правозастосовних функцій у межах громадських заходів впливу за порушення вимог з охорони праці продовжує відігравати значну роль у забезпеченні трудових прав працівників у європейському правовому просторі. Водночас намагання переглянути місце профспілок у колі уповноважених контролюючих суб’єктів у сфері трудових відносин національною владою в ряді країн привертає увагу щодо визначення концептуального ставлення до необхідності збереження активності громадськості в цій галузі правовідносин у цілому [4].

Отже, необхідним є включення до проекту окремої глави про повноваження профспілок, профспілкових організацій та їхніх органів.

Важливою формою захисту трудових прав, свобод та законних інтересів працівників є нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.

Значно збільшилася кількість порушень законодавства про працю. У 2007 р. державні інспектори праці провели 44,6 тис. перевірок щодо додержання законодавства про працю на 24,4 тис. підприємств (установ, організацій) із загальною чисельністю працюючих 3702,3 тис. осіб, у 8,5 тис. фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників.

Порушення були виявлені на 22,4 тис. підприємств (установ, організацій), що становить 91,7% загальної кількості перевірених, та у 8 тис. фізичних осіб, які використовують найману працю, що становить 94,8% загального числа перевірених.

Найчастіше порушуються такі норми трудового законодавства щодо: оплати праці (95,5 тис. порушень, або 60% загального числа виявлених); робочого часу і часу відпочинку (26,6 тис. порушень, або 17% виявлених); укладання і виконання трудових договорів (13,1 тис. порушень); правила ведення трудових книжок (4184 порушення); укладання і виконання колективних договорів (4854 порушення); трудової дисципліни (4184 порушення).

Найбільша питома вага цих порушень припадає на організації та установи приватної форми власності, а за видами діяльності – на підприємства оптової та роздрібної торгівлі, промислової діяльності та сільськогосподарські підприємства [5].

При цьому проект досить обмежено визначає органи державного нагляду в цій сфері – зазначено лише органи нагляду за дотриманням законодавства у сфері охорони праці (ст. 390 проекту) та державна інспекція праці (ст. 394 проекту).

Закон України “Про інспекцію праці у промисловості та торгівлі” від 8.09.2004 р. № 81 ратифікував Конвенцію МОП 1947 р. та Конвенцію МОП про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 р. № 129. Для забезпечення виконання інспекціями праці своїх завдань Конвенція передбачає надання інспекторам праці прав, які мають усі національні органи нагляду і контролю за додержанням законодавства про праці, оскільки ці права є універсальними, тому і властиві діяльності будь-яких органів нагляду і контролю. Але положення Конвенції МОП № 81 заохочують до створення інтегрованої (тобто наділеної правом комплексної перевірки всіх пов’язаних із виробничими процесами питань) інспекції праці. Це дозволить підвищити ефективність здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю в Україні.

На сьогодні найбільш гострою соціально-економічною проблемою в суспільстві залишається заборгованість із виплати заробітної плати. Відповідно до Розпорядження Обласної державної адміністрації “Про підсумки соціально-економічного розвитку Одеської області за 9 місяців 2007 р.” від 9.11.2007 р. № 758/А-2007, сума заборгованості з виплати заробітної плати на 1 вересня 2007 р. становила 22,8 млн грн [6].

Проект скасовує Закон України “Про оплату праці”, оскільки більшість його норм включено до проекту. Однак у проекті не знайшли свого відображення положення цього Закону, які спрямовані на захист прав працівників, наприклад щодо гарантії дотримання прав стосовно оплати праці та компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв’язку із затримкою термінів її виплати, що значно погіршує рівень правового захисту працівників.

Стаття 424 проекту встановлює, що індивідуальні трудові спори розглядаються судами, рішення яких є обов’язковими. За бажанням працівника він може звернутися за захистом своїх прав також до комісії з трудових спорів. Цей орган пропонується утворювати для вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Питання про утворення комісії з трудових спорів вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником). Рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою всіх членів комісії, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним. Однак чи буде дієвим такий орган, зважаючи на обов’язкову умову одноголосності членів комісії під час розгляду того чи іншого спору?

Колективний трудовий спір підлягає вирішенню за допомогою примирних процедур: примирною комісією; трудовим арбітражем. Колективні трудові конфлікти розглядаються трудовим арбітражем (ст. 370).

Необхідним є запропонування більш дієвого і демократичного механізму вирішення трудових спорів.

До підвідомчості національних судів загальної юрисдикції віднесено вирішення індивідуальних трудових спорів у передбачених законом випадках. Видається доцільним віднести до підвідомчості зазначених судів вирішення колективних

трудових спорів про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та про виконання вимог законодавства про працю (спорів про право), а в перспективі за наявності економічних можливостей створити спеціалізовані трудові суди, які мають переваги, що забезпечують ефективний розгляд справ.

У новому Трудовому кодексі повинен знайти відображення інститут самозахисту працівниками своїх трудових прав. У ньому з урахуванням зарубіжного досвіду та положень міжнародних актів необхідно закріпити норму, яка б передбачала можливість правомірного захисту трудових прав власними діями працівника. Крім того, необхідно легально визначити поняття “самозахист працівниками своїх трудових прав”, закріпити перелік способів самозахисту, який не можна окреслити як вичерпний, бо з подальшим розвитком трудового законодавства в ньому знайдуть відображення й інші способи самозахисту, а також критерії правомірності дій щодо їх застосування. Це надасть можливість розглядати право на самозахист не як декларацію, а як реальне право.

Слід звернути особливу увагу на висновок Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України, відповідно до якого потребують перегляду положення, які всупереч вимогам ст. 22 Конституції України звужують встановлений зміст і обсяг прав громадян, а також порушують принципи рівності їхніх прав (ст. 24 Конституції України) [7].

Більше того, основні права працівників, які закріплені у ст. 21 проекту ТКУ, з огляду на положення цієї статті є вичерпними. Але ж відповідно до ст. 22 Конституції України, права і свободи людини і громадянина, закріплені цією Конституцією, не є вичерпними. Так, погіршують правове становище працівників норми ст.ст. 183 та 184 проекту, якими роботодавця наділено правом надання дострокових щорічних трудових відпусток працівникам у разі простою підприємства, установи, організації, а також колективне надання всім працівникам таких відпусток через характер діяльності підприємства без врахування їхніх інтересів.

Стаття 118 проекту встановлює гарантії захисту від звільнення щодо жінок з дітьми до трьох років та одиноких матерів, але не визначає відповідні гарантії захисту для одинокого батька чи батька дитини до трьох років, що порушує принцип гендерної рівності.

Зважаючи на те, що проект скасовує Закон України “Про колективні договори і угоди”, оскільки його норми інкорпоровано до проекту, є досить дивним, що в проекті не знайшлося місця таким важливим нормам, як норми ст.ст.: 17 “Відповідальність за ухилення від участі в переговорах”, 18 “Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди” і 19 “Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю” цього Закону, які чітко і конкретно встановлюють відповідальність за зазначені дії. Замість цього в проекті відповідальність за ухилення від переговорів, ненадання інформації, інші подібні дії фактично не встановлена взагалі. Зрозуміло, що це призведе до значного зменшення ефективності колективних переговорів [8].

Отже, можна зробити висновок, що одним із основних завдань трудового законодавства повинен бути захист трудових прав та інтересів працівників. Крім

того, у новому Трудовому кодексі України необхідно передбачити серед основних трудових прав працівників право на захист своїх трудових прав та інтересів, що включає як можливість звернення за захистом до юрисдикційного органу, так і можливість правомочної особи захищати належне їй право власними діями, зокрема удаватися до способів самозахисту трудових прав.

### Література

1. Трудовий кодекс України : проект у редакції від 4.12.2007 р. – Режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947)
2. Пояснювальна записка до проекту Трудового кодексу України від 3.12.2007 р. – Режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947)
3. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : монографія / Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева ; відп. ред. Н.М. Хуторян. – К. : ТОВ “Видавництво “Юридична думка””, 2008. – С. 216.
4. Там само. – С. 223.
5. За додержання законодавства про працю – державний нагляд // Праця і зарплата. – 2008. – № 13. – С. 4.
6. Про підсумки соціально-економічного розвитку Одеської області за 9 місяців 2007 р. : розпорядження Обласної державної адміністрації від 9.11.2007 р. № 758/А-2007. – Режим доступу: <http://www.liga.net>
7. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України від 6.02.2008 р. – Режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947)
8. Коментар до проекту Трудового кодексу України від 4.12.2007 р. – Режим доступу: <http://www.liga.net>

УДК 349.2“20”

*Є.В. Краснов*

## ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВ НА ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ

Основні права і свободи людини, у тому числі у сфері праці, – найважливіша складова загальноєвропейських принципів і норм міжнародного права, і як такі складають ідеологічну та методологічну основу трудового права будь-якої цивілізованої країни. Каталог міжнародно визнаних трудових прав і свобод – фактор уніфікації трудового права в планетарному масштабі, який окреслює обов’язкові для будь-якої країни рамки національного трудового права, якщо вона бажає будувати його на загальноцивілізаційних засадах. Як відзначає І.Я. Кисельов, основні трудові права викреслюють свого роду стратегічну лінію у сфері правового регулювання праці, яка формує фундамент для всіх інститутів трудового права, встановлює орієнтири для його тлумачення, заповнює його прогалини [1, с. 77].

Метою даної статті є визначення і загальна характеристика основних тенденцій розвитку трудових прав на початку ХХІ століття.