

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

Питання забезпечення реалізації трудових прав і підвищення ефективності їх захисту в умовах ринкової економіки належать до актуальних. Кризові явища сучасного періоду розвитку сприяли появі численних проблем, які ускладнюють процес здійснення трудових прав, про що свідчить рівень безробіття, масові порушення трудових прав, незначні показники їх захисту у судовому порядку, нерозвиненість механізмів самозахисту трудових прав, відсутність правових засобів попередження зловживання правом у сфері найманої праці та ін.

Затяжний характер реформування трудового законодавства обумовили посилену увагу науковців до вищезазначених питань, оскільки права осіб, які виникають і існують у трудовій сфері, являють собою систему неоднорідних, прав, свобод і гарантій, тобто не вичерпуються тільки трудовими. Трудові відносини є базовими, тривалими і найбільш розповсюдженими відносинами матеріального характеру для більшої частини працездатного населення. Взаємозв'язок і взаємообумовленість прав різної галузевої належності особливо чітко в них простежується. Систему прав, що виникають у сфері праці можна розглядати як утворення, яке складається з трьох елементів: міжгалузеві, безпосередньо трудові і права соціально-забезпечувального змісту. Характер міжгалузевих (загальних) прав, свобод і гарантій не дозволяє співвіднести їх виключно з однією групою суспільних відносин, вони носять універсальний характер, їх реалізація здійснюється в сфері трудових відносин нарівні з іншими групами суспільних відносин (право на зайнятість, право на безпечні умови праці, свобода об'єднань, гарантії державного і судового захисту). Групу безпосередньо трудових прав складають права, свободи і гарантії, реалізація яких відбувається виключно в рамках трудових відносин (право на працю, гарантії оплати праці, право на відпочинок, право на колективні угоди та ін.). Групу прав соціально-забезпечувального змісту у сфері трудових відносин складають права, свободи і гарантії, кінцева реалізація яких відбувається поза трудових відносин, тобто, в їх кінцевій реалізації задіяний правовий механізм іншої галузевої природи. Реалізація у сфері трудових відносин даних прав носить допоміжний, субсидіарний, гарантійний характер і спрямована на повноцінну кінцеву реалізацію цих прав в рамках інших суспільних відносин (право на пенсію та інші види соціального забезпечення, на захист материнства і дитинства, молоді, інвалідів та ін.). Таким чином, від ефективності забезпечення та захисту трудових прав залежить ефективність забезпечення реалізації або можливість реалізації та захисту інших прав за класифікаційними критеріями.

Загальноприйнятним у теорії права є розуміння того, що механізм забезпечення прав людини включає наступні підсистеми: реалізація прав, охорона прав і захист прав. Відповідно: механізм реалізації прав розглядають як сукупність заходів, здатних створити умови для реального застосування прав і свобод людини; механізм охорони прав включає заходи профілактики правопорушень і забезпечення, на цій основі, правомірної поведінки суб'єктів права; механізм захисту прав передбачає заходи поновлення порушених прав і притягання до відповідальності осіб, які здійснили правопорушення. Враховуючи соціальну природу трудового права як галузі права, у науці трудового права зазначається багатоаспектність поняття «захист прав». У широкому значенні, під ним розуміють реалізацію захисної функції, мети і завдань трудового права та його принцип. У вузькому розумінні, як інститут трудового права – сукупність норм, що об'єднують форми і засоби захисту трудових прав сторін трудових відносин [1, с. 604]. Триваючий процес кодифікації трудового законодавства свідчить про наявність тенденцій до формування консолідованого інституту захисту трудових прав і свобод, але знаходиться він на початковій стадії.

В сучасних умовах, більш ефективним є використання всіх можливостей правової категорії «захисту трудових прав» у її широкому розумінні. Такий підхід дозволить: по-перше охопити всю систему прав, які виникають в сфері праці; по-друге, удосконалити чинне трудове законодавство в цілому; по-третє, у механізмі реалізації трудових прав і їх захисті використати елементи правового регулювання суміжних галузей права в частині, що їм не суперечить; по-четверте, в такий спосіб долати проблему тіньової зайнятості. Щодо останнього, захист прав осіб є найбільш проблематичним, оскільки тіньова економіка означає, що на суспільні відносини, які в ній виникають, норми права не розповсюджуються взагалі. Законодавчі спроби виокремити окремі групи прав, в основному трудових, і здійснити їх захист є принципово не вірним. Потрібне комплексне законодавче регулювання заходів, які унеможливають виникнення юридично неформальних відносин, в тому числі і трудових. Так, проект Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо підвищення соціальних гарантій найманих працівників) (реєстр. № 3388 від 09.10.2013 р.) пропонує внести зміни до чинного законодавства для посилення механізму захисту прав працівників в сфері оплати праці, забезпечення юридичного оформлення трудових відносин та додержання інших гарантій, передбачених трудовим законодавством [2]. Законопроектом пропонується вважати тільки юридично оформлений трудовий договір як підставу для виникнення трудових відносин. Чинне законодавство (ч. 4 ст. 24 КЗпП України) фактичний допуск до роботи прирівнює до укладення трудового договору. З цих позицій виходить і Пленум Верховного Суду України, який у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» (п.7) взагалі не згадує про укладення трудового договору, як це передбачено ч. 1 ст. 24 КЗпП (в письмовій або усній формі), а веде мову про наступні юридичні факти, з якими пов'язано виникнення трудових відносин – наказ про прийом на роботу та фактичний допуск до роботи. Зменшення кількості юридичних фактів, з якими пов'язано виникнення трудових відносин не сприяє росту зайнятості, що визначено як мету законопроекту.

В той же час недостатньо чітке правове регулювання процедури укладення трудового договору породжує невизначеність у взаємовідносинах сторін, які уклали трудовий договір. Якщо у випадках, коли договір укладений і є наказ про прийняття на роботу, але фактично працівника не допущено до виконання трудової функції, законодавство передбачає механізм захисту його прав, то захист прав працівників, які допущені до роботи, але трудові відносини юридично не оформлені, потребує удосконалення шляхом внесення доповнень – нового п. 6 до ч. 1 ст. 232 КЗпП України відповідного змісту.

Новелою законопроекту є пропозиція про обов'язкову реєстрацію всіх трудових договорів. Її ефективність викликає сумніви. Встановлення громіздких процедур у оформленні трудових відносин сприяє розширенню застосування інших організаційно-правових форм організації труда, які за своєю соціальною природою є найменш привабливими для найманих працівників, але більш привабливими для роботодавця.

Складність проблеми становить відсутність теоретичних розробок щодо правильного орієнтування законодавця до виборів засобів забезпечення реалізації трудових прав. В сучасних умовах, в основу регулювання трудових відносин покладено поєднання державного (централізованого) і договірного регулювання. З цих позицій, у механізмі реалізації суб'єктивних трудових прав і інтересів працівника та роботодавця має бути покладений принцип поєднання державного і договірного регулювання. Відповідно, трудові відносини регламентуються правовими засобами, які властиві як приватному, так і публічному праву. Так, трудове законодавство містить норми які передбачають права, що виникають у разі домовленості сторін: встановлення неповного робочого часу за згодою сторін (ст. 56), надання іншого дня відпочинку за роботу у святкові та неробочі дні (ст. 107 КЗпП), право на компенсацію за зношування інструментів, які належать працівникам (ст. 125 КЗпП) та ін. На практиці виникають проблеми, якщо сторони не можуть домовитись про порядок їх реалізації, тобто, яким має бути режим неповного робочого часу, розмір компенсації за зношування інструментів і порядок її сплати та ін. У вищезазначених випадках прогалині у праві залишають актуальним питання про захист суб'єктивних прав працівника, не забезпечених правовим механізмом їх реалізації. Це означає, що відсутність правового механізму реалізації прав і обов'язків слід вважати прогалиною у правовому регулюванні порядку захисту права, яку має вирішити законодавець шляхом прийняття відсильної норми до локального, колективно-договірного або індивідуально-договірного рівня регулювання трудових відносин.

Не меншого значення мають заходи посилення публічних засад регулювання. Основи правового регулювання праці в Україні містяться у конституційних положеннях, які визначають його подальший розвиток. Їх поділяють на загальні (для всіх галузей права) та спеціальні (поширюються на конкретну галузь права). Захист трудових прав працівників залежно від кола осіб, інтереси яких представляються, поділяється на індивідуальний захист та захист трудових прав невизначеного кола працівників (колективний). Важливими ознаками колективного захисту є те, що він зумовлений інтересами суспільства і спрямований насамперед на захист життя, здоров'я та добробуту працівників [3, с. 6, 9].

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо доцільним на теоретичному та законодавчому рівні переосмислити засоби захисту прав найманих працівників і роботодавців з точки зору гуманізації права та стимулювання сторін укладати трудові договори.

Список використаних джерел:

1. Лушников А.М., Лушникова В.М. Курс трудового права. Учебник в 2-х томах /А.М. Лушников, В.М. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1207 с.

2. Проект Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо підвищення соціальних гарантій найманих працівників) (реєстр. № 3388 від 09.10.2013 р.) [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: [http:// rada.gov.ua](http://rada.gov.ua).

3. Стасів О.В. Конституційні засади трудового права : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення» / О.В. Стасів. – К., 2012. – 16 с.