

УДК 349.2:33.012.332

**О.А. МІРОШНИЧЕНКО**, канд. юрид. наук, Чернігівський інститут інформації, бізнесу і права Міжнародного науково-технічного університету імені академіка Юрія Бугая

## ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

*Ключові слова:* трудові правовідносини, право на працю, працівник бюджетної сфери, трудовий договір, сумісництво

Основним законодавчим актом, що регулює трудові відносини в Україні, є Кодекс законів про працю, прийнятий ще за часів радянської влади. Незважаючи на внесені до нього численні зміни та доповнення, він не відповідає реаліям сьогодення та потребує не вдосконалення, а прийняття нового Трудового кодексу України (далі – ТК України).

Проблемами регулювання трудових відносин та кодифікації трудового законодавства на сучасному етапі займаються такі провідні вчені, як Н. Болотіна, В. Венедіктов, В. Венедіктова, Г. Гончарова, С. Вишневецька, В. Жернаков, В. Костюк, С. Прилипко, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. Ярошенко та інші. Не применшуючи значення досліджень вчених із даної тематики, слід зазначити, що положення правового регулювання трудових відносин працівників державного сектору економіки України потребують комплексного аналізу. Основою реформування законодавства в галузі праці повинен стати принцип раціонального поєднання державно-владних та індивідуальних інтересів сторін трудових правовідносин. Тому метою даної статті є розроблення на підставі аналізу положень чинного законодавства про працю конкретних пропозицій, спрямованих на удосконалення норм, які регулюють трудові відносини працівників державного сектору

економіки. Її новизна полягає в пропозиціях щодо внесення змін до Положення про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 23.06.1993 року, які суттєво покращать становище працівників бюджетних підприємств, установ, організацій.

Право на працю є основним конституційним правом громадян України, яке реалізується різними шляхами. Найважливіші основні трудові права працівників закріплені в ст.43 Конституції України 1996 року [1] і міжнародних правових актах [2, 3], та КЗпП України [4]. В цих нормах права вказується, що кожен має право на працю, яку він вільно обирає, або на яку він вільно погоджується, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Гарантії забезпечення державою права на працю здійснюються можливістю вільного вибору особою виду роботи, працевлаштування відповідно до покликання, здібностей, освіти, професійної підготовки та з урахуванням суспільних потреб, а також захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

У ч.2 ст.21 КЗпП України закріплено, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Отже, сумісництво – це виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярно оплачуваної на умовах трудового договору роботи у вільний від основної роботи час як на тому ж підприємстві, в установі, організації, так і на іншому або у фізичної особи. Таким чином, найхарактернішими рисами трудового договору такого виду є: 1) наявність додаткового трудового договору; 2) виконання регулярної оплачуваної роботи, як правило, у іншого роботодавця, за межами основного місця роботи (при цьому, сумісництво може бути і внутрішнє); 3) ця робота виконується у віль-

ний від основної роботи час; 4) трудовий договір за сумісництвом може укладатися не на одному, а на кількох підприємствах, установах, організаціях чи у фізичних осіб; 5) наявність законодавчо визначеного переліку робіт, які не є сумісництвом; 6) обмеження роботи за сумісництвом на державних підприємствах, в установах, організаціях з чітким визначенням тривалості роботи за сумісництвом.

Трудове законодавство України не тільки не забороняє за загальним правилом роботу за сумісництвом, а навпаки, в деяких випадках рекомендує окремі види робіт виконувати в порядку сумісництва. Наприклад, відповідно до ст.15 Закону України «Про охорону праці» на підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку [5].

Для роботи за сумісництвом згоди власника чи уповноваженого ним органу за місцем основної роботи не вимагається. Така новела в трудовому законодавстві пояснюється, перш за все, умовами ринкових відносин, коли зростає мобільність робочої сили, з'являється ринок праці і альтернативні джерела доходів. Розповсюдження вторинної зайнятості пояснюється і низькою вартістю робочої сили, різким зниженням матеріального рівня працюючих [6].

Це спонукає до додаткової праці працівників з метою отримання більшого заробітку для задоволення необхідних життєвих потреб.

На законодавчому рівні приймаються такі нормативні акти, які створюють значні можливості для роботи за сумісництвом, за виключенням випадків, коли таке сумісництво може порушити інтереси окремих підприємств, спричинити шкоду здоров'ю працівників.

Зупинимось на регулюванні трудових відносин працівників, які працюють у державному секторі економіки. Адже робота за сумісництвом таких працівників має свої особливості. Так, відповідно до п.4 Постанови Кабінету Міністрів України № 245 від 03.04.1993 року «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств,

установ і організацій», керівники державних підприємств, установ, організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів і їх заступники не мають права працювати за сумісництвом (крім наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності) [7].

З даного виходить, що працівників бюджетної сфери можна поділити на дві категорії: 1) працівники керівного складу; 2) працівники-спеціалісти. При цьому, спільними ознаками цих двох груп є: а) вони працюють на державному підприємстві, в установі, організації; б) заробітну плату за свою роботу отримують за рахунок бюджетних коштів. Але, слід відмітити, що одна група працівників має право працювати за сумісництвом, а в іншій - такі права відсутні. Виникає логічне запитання: Чому порушуються права працівників, які передбачені та гарантовані Конституцією України? Як приклад, слід привести конкретну ситуацію. На підприємстві існують декілька структурних підрозділів: економічний відділ, юридичний відділ, відділ кадрів і т.д. З вище наведеного виходить, що спеціаліст – юрист, спеціаліст – економіст має право працювати за сумісництвом за своєю професією у вільний від основної роботи час, а керівник структурного підрозділу чи заступник керівника – такого права не має. Крім порушення трудових прав, такі працівники втрачають можливість додаткового доходу для забезпечення своїх особистих потреб та членів своєї сім'ї, можливість підвищення свого професійного рівня та здобуття нових знань у відповідній сфері, інших соціальних пільг та гарантій, передбачених чинним законодавством.

Не можна обійти поза увагою й той факт, що крім порушення прав працівників, Постанова Кабінету Міністрів України № 245 від 03.04.1993 року «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» суперечить положенням Конвенції № 122 1964 року «Про політику у сфері зайнятості» [8]. Цим актом передбачено, що з метою стимулювання економічного росту і розвитку, підвищення рів-

ня життя, задоволення потреби в робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний Член Організації здійснює в якості головної мети активну політику, спрямовану на забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості. Ця політика має метою забезпечення того, щоб:

- 1) була робота для всіх, хто готовий приступати до роботи і шукає роботу;
- 2) така робота була як можна більш продуктивною;
- 3) існувала свобода вибору зайнятості і самі широкі можливості для кожного працюючого отримати підготовку і використати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої здатен, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження.

Більше того, Європейською соціальною хартією (переглянутою), підписаною в Страсбурзі 03.05.1996 року визначено, що право на працю належить до найбільш важливих соціально-економічних прав людини і громадянина. Реалізація саме цього права забезпечує людині можливість біологічного існування (за умови отримання еквівалентної винагороди за працю), дає змогу проявити себе як особистість, отримати певний соціальний статус, забезпечити моральне та психологічне задоволення. З метою захисту цього права ст.1 частини II Хартії «Право на працю» встановлює загальний механізм його реалізації та покладає на Договірні сторони такі зобов'язання:

1. Визначити однією з найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення і підтримання якомога вищого і стабільнішого рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості.

2. Ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає [9].

Таким чином, міжнародними актами визначається політика, спрямована на забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

Як підсумок слід відмітити, що чинне спеціальне законодавство, що регулює робо-

ту працівників державного сектора економіки за сумісництвом потребує суттєвого удосконалення та приведення його норм до міжнародних стандартів. Зокрема, п.4 Положення про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 23.06.1993 року виключити як такий, що суперечить Конституції України, чинному законодавству про працю та порушує права працівників на працю, гарантовані державою.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Офіц. видання. – К. : Укр. правнича фундація, 1996. – 54 с.
2. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. – К. : Наук. думка, 1992. – 199 с.
3. Європейський Суд з прав людини. Базові матеріали. Застосування практики. – К. : Український центр правничих студій, 2003. – 582 с.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 4-е вид., допов. та переробл. – К. : Вид-во А.С.К., 2003. – 1024 с.
5. Закон України «Про охорону праці» : від 21.11.2002 р. // ВВР України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.
6. Пивовар А. Реформа оплати праці: крок вперед чи два кроки назад? / А. Пивовар // Праця і зарплата. – 1994. – № 1. – С. 7–8.
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» : від 03.04.1993 р., № 245.
8. Конвенция № 122 1964 года «О политике в области занятости // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – 1957–1990. Том II. – Женева : Международное Бюро Труда, 1991. – С. 1428–1431.
9. Закон України «Про ратифікацію Євро-

пейської соціальної хартії (переглянутої)» : | 2006. – № 43. – Ст. 418.  
 від 14.09.2006 р., № 137-V // ВВР України. –

*Мірошніченко О. А. Деякі проблеми правового регулювання трудових відносин працівників державного сектору економіки / О. А. Мірошніченко // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 637–640 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10moadce.pdf>*

Досліджується проблематика правового регулювання трудових відносин працівників державного сектору економіки. Розглянуто особливості трудової діяльності працівників бюджетної сфери за сумісництвом. Проаналізовано чинне трудове законодавство та міжнародні акти з питань реалізації працівниками права на працю. Розкрито основні положення Конвенції 1964 року № 122 «Про політику у сфері зайнятості», які стосуються питань зайнятості. Запропоновано удосконалити спеціальне трудове законодавство України та привести його у відповідність з міжнародними стандартами.

\*\*\*

*Мірошніченко О.А. Некоторые проблемы правового регулирования трудовых отношений работников государственного сектора экономики*

Исследуется проблематика правового регулирования трудовых правоотношений работников государственного сектора экономики. Рассмотрены особенности трудовой деятельности работников бюджетной сферы по совместительству. Проанализировано действующее трудовое законодательство и международные акты по вопросам реализации работниками права на труд. Раскрыты основные положения Конвенции 1964 года № 122 «О политике в сфере занятости», которые касаются вопросов занятости. Предложено усовершенствовать специальное трудовое законодательство Украины и привести его в соответствие с международными стандартами.

\*\*\*

*Miroshnychenko O.A. Some Legal Regulations Issues Concerning Labor Regulations of National Economy Sector Employees*

The problems of legal regulations concerning labor regulations of national economy sector employees .It is also discussed the peculiarities of labor performance of pluralists in budgetary organizations. The analysis of effective labor regulations and international statements concerning rights for labor is given in the article. It is also unveiled the basic principles of Convention № 122 from 1964 year «About the policy in the field of occupancy». Suggested the improvement of some standards of current legislation and bring it in accordance with international standards.

Форум