

9. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // Відомості Верховної Ради, 2015, № 2-3, ст.12.

10. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України: Постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 4, стаття 15.

11. Глуховець О. В. Правова природа заохочень в органах прокуратури / О. В. Глуховець // Форум права. – 2013. - № 3. – С. 119-122.

12. Долежан В.В. Прокуратура потребує демократичного Дисциплінарного статуту / В.В. Долежан // Радник юстиції. – 2006. – № 1. – С.13-16.

13. Попович Є. Дисциплінарна відповідальність працівників органів прокуратури України: правові проблеми та шляхи їх вирішення / Є. Попович // Вісник Національної академії прокуратури України . - 2012. - № 3. – С. 22-26.

УДК 347.31

Іншин М. І., завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету ім. Т. Шевченка, д.ю.н., професор, член-кореспондент НАПрН України, заслужений юрист України

Права працівників. Проблеми та шляхи вдосконалення

У статті досліджено проблеми та шляхи вдосконалення прав працівників. Також розроблені ґрунтовні висновки та пропозиції щодо проблем та шляхів вдосконалення прав працівників.

Ключові слова: працівник, права працівників, нормативно-правове закріплення, проблеми нормативно-правового регулювання, проблематика прав працівників.

В статье исследованы проблемы и пути совершенствования прав работников. Также разработаны обстоятельные выводы и предложения по проблемам и путей совершенствования прав работников.

Ключевые слова: работник, права работников, нормативно-правовое закрепление, проблемы нормативно-правового регулирования, проблематика прав работников.

Problems and ways of perfection of rights for workers are investigational in the article. The detailed conclusions and suggestions are also developed on problems and ways of perfection of rights for workers.

Keywords: worker, rights for workers, normative-legal fixing, problems of the normative-legal adjusting, problematika of rights for workers.

Актуальність теми. Визначальне місце у правовій системі держави займає трудове право, оскільки саме йому належить провідна роль в юридичній регламентації соціальних зв'язків щодо реалізації громадянами права на працю, в тому числі у сфері створення суспільних благ, що мають стратегічне значення для економіки та національних інтересів і безпеки держави.

Абстрагуючись до правових норм галузі трудового права, доцільно наголосити на їх життєвій необхідності для розвитку країни, адже еволюція держави та відповідні інтегративні процеси неможливі без докладання зусиль у відповідній сфері діяльності, тобто відносин, що виникають в процесі реалізації та здійснення індивідами своїх суб'єктивних прав та юридичних обов'язків з трудових питань.

У світлі викладеного, юридичний інститут з питань прав працівників, як невід'ємна складова галузі трудового права, набуває все більшої значущості, адже від якості правового регулювання та практичного стану речей в окресленій сфері правовідносин прямо залежить як кількісна, так і якісна продуктивність праці, а отже і розвиток вітчизняної економіки держави, що, виходячи із сучасних інтеграційних та реформацийних процесів, набуває все більшої актуальності.

Наведене свідчить про необхідність ґрунтовного дослідження юридичних та практичних аспектів прав працівників, з метою визначення проблем та шляхів удосконалення, побудови конкретних дефініцій щодо покращення теоретичної та практичної складових вітчизняного трудового законодавства, з урахуванням потреб та тенденцій сучасності.

Стан дослідження. Питання пов'язані з проблемами прав працівників та шляхами їх вдосконалення в своїх роботах розглядали: В.В. Андріїв, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.Ю. Горєва, Л.В. Котова, Н.В. Конопльова, І.М. Костик, Д.М. Кравцова, П.Д. Пилипенко, О.А. Трюхан, І.І. Шамшина, Т.В. Шелпякова, Ю.М. Щотова та ін.

Мета статті полягає у дослідженні проблем прав працівників та визначенні шляхів їх вирішення.

Основний зміст. Розпочинаючи правниче інспектування, необхідно відмітити, що право на працю знаходить нормативно-правове закріплення саме в Основному Законі України. Як влучно зазначає Н.Б. Болотіна, «Право на працю — одне із фундаментальних прав людини, яке встановлене міжнародно-правовими актами й визнане усіма державами світу. Це право належить до групи соціально-економічних прав і в загальному значенні відображає потребу людей створювати й досягати джерела існування для себе й своєї родини, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою індивідуальність» [1, с. 30].

Так, частиною 1 ст. 43 Конституції України, прийнятої на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 року, проголошено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Частиною 2 даної правової норми визначено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Також, чинною Конституцією України гарантовано й інші, похідні від викладених вище права, а саме: на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ч. 3 ст. 36), на страйк (ст. 44) [2].

Частиною 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України, затвердженого Законом Української РСР від 10.12.1971 № 322-VIII встановлено, що «Право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку». Згідно ч. 2 даної правової норми, «Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку,

на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством» [3].

Піддаючи викладені положення юридичному аналізу, необхідно зазначити, що нормативно-правове закріплення прав працівників у чинному Кодексі законів про працю України носить декларативно-констатуючий характер, об'єктивізуючи необхідність додаткової юридичної регламентації даного питання в інших нормативно-правових актах вітчизняного законодавства, в залежності від конкретної сфери суспільних відносин, зокрема в Законах України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» [4], від 05.11.1991 № 1788-XII «Про пенсійне забезпечення» [5], від 09.07.2003 № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [6], від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці» [7], Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджених Законом України від 14.01.1998 № 16/98-ВР [8] тощо.

З викладеного доходимо висновку, що позитивними аспектами юридичного регулювання прав працівників є їх широка правова регламентація, спрямованість нормативно-правових актів вітчизняного законодавства на гарантування працівникам належних їм прав, захист останніх від протиправних посягань з боку інших учасників суспільних зв'язків.

При цьому, підсумовуючи окреслені дефініції, **першою проблемою нормативно-правового регулювання** окресленої сфери правовідносин вважаємо дещо вузький перелік прав працівників, передбачений чинним Кодексом законів про працю України, що, з урахуванням новітніх правничих вимог та тенденцій, об'єктивно зумовлює необхідність їх якісного та кількісного розширення у проекті нового Трудового кодексу України, прикладом чого є позитивний міжнародний правовий досвід Російської Федерації та Республіки Білорусь, викладений у Трудовому кодексі Російської Федерації, затвердженому Федеральним Законом від 30.12.2001 № 197-ФЗ (ст. 21) [9] та Трудовому кодексі Республіки Білорусь, затвердженому Законом Республіки Білорусь від 27.07.1999 № 296-З (ст. 11) [10].

Також, керуючись особистою правничою позицією, доходимо висновку, що чинним законодавством передбачено чималий арсенал прав працівників. За результатами застосування наукових методів абстрагування, узагальнення, аналізу та синтезу, наводимо власну класифікацію прав працівників за різними юридичними критеріями, що побудована на особистій практиці застосування норм трудового права, та є самостійним теоретично-правовим доробком з питань юридичного забезпечення інститутів трудового права у вітчизняному законодавстві:

1) *в залежності від характеру повноважень*: а) виробничі трудові (право на працю, відпочинок, на здорові і безпечні умови праці, вільний вибір професії, страйк тощо); б) економічні (право на оплату праці, матеріальну допомогу, пенсію тощо); в) соціальні (право на страхування, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією); г) громадянські (право на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, звернення до суду для вирішення трудових спорів); 2) *в залежності від правового статусу працівника*: а) загальні (для працівників підприємств установ, організацій незалежно від форм власності); б) спеціальні (для державних службовців, посадових

осіб місцевого самоврядування, військовослужбовців, працівників правоохоронних органів, народних депутатів тощо); 3) *в залежності від етапу трудових відносин*: а) під час прийняття на роботу; б) під час роботи на підприємстві, установі, організації; в) під час звільнення; 4) *виходячи з різновиду юридичної відповідальності*: а) перспективно-юридичні (заохочення); б) негативно-юридичні (дисциплінарна та інші види відповідальності); 5) *в залежності від регламентуючої галузі права*: а) конституційні; б) трудові; в) з питань соціального забезпечення тощо; 6) *виходячи з особливостей правового регулювання*: а) такі що регулюються однією галуззю права (наприклад виключно трудовим); б) такі що регулюються двома і більше галузями права (наприклад конституційним, трудовим та адміністративним для державних службовців). Вважаємо, що запропонована нами диференціація прав працівників об'єктивно засвідчує дійсну правову реальність, відображає як особливості теоретично-юридичного функціонування окреслених сфер соціальних зв'язків, так і обумовлену юридично-функціональною динамікою галузей права практику застосування норм позитивного вітчизняного законодавства.

У світлі викладеного, абстрагуючись до практичних реалій правової дійсності, наведемо деякі статистичні дані, які конкретно вказують на те, що порушення прав працівників з боку роботодавців носить повсякденний та розповсюджений характер.

Так, за результатами проведеного Центром Громадської Адвокатури аналізу понад 300 судових рішень встановлено, що в період з 2012 по 2014 роки, у сфері трудових відносин, наявні такі найбільш поширені порушення: а) незаконна відмова у прийнятті на роботу, зокрема за ознаками віку, статі, мови, національності, зовнішності, інвалідності, а також вагітних жінок, жінок, які мають дітей до 3 років, одиноких матерів, що мають дитину віком до 14 років; б) порушення при випробуванні під час прийняття на роботу, а саме терміну випробування, укладення цивільно-правового договору підряду на виконання робіт замість трудового договору, звільнення працівника в період випробування в результаті відсутності на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; в) недотримання норм про охорону праці; г) порушення законодавства про оплату праці, скажімо заборгованість із заробітної плати; г) ненадання відпусток; д) незаконне звільнення з роботи, в тому числі порушення при звільненні у зв'язку зі скороченням штату, оголошенням страйку, звільнення в період тимчасової непрацездатності тощо [11].

Як бачимо, поряд з нормативно-правовими недоліками вітчизняного законодавства, **наступною проблемою забезпечення прав працівників** є практичне недотримання роботодавцями вимог букви закону, що зумовлено невірним сприйняттям, тлумаченням та власне ігноруванням позитивного законодавства й об'єктивної правової реальності (низьким рівнем правосвідомості), та свідчить про несприйняття (невірну інтерпретацію) даними суб'єктами права навколишньої правової дійсності, загальнообов'язкових правил поведінки, що формулюються та/або санкціонуються державою у галузі трудового права.

При цьому, виходячи з особливостей функціонування індивідів у суспільно-правовій формації держави, об'єктивно викликає занепокоєність стан дотримання законності й в інших сферах суспільних відносин, адже учасники соціальних зв'язків, свідомо ігноруючи одні юридичні норми, будуть порушувати й інші. Наприклад, недотримуючись вимог трудового законодавства, суб'єкти права будуть потенційними порушниками приміром норм права соціального забезпечення.

Вважаємо, що усі сфери правовідносин тісно пов'язані між собою, перебувають у нерозривному та динамічному зв'язку, впливають та інтегрують одні одних в загальну правову систему держави. Якщо особа негативно сприймає та застосовує одні норми права, її правосвідомість апріорі налаштована та запрограмована саме на таке негативне сприйняття, бачення та ставлення до загальної правової реальності, і вона (особа), реалізуючи вже набутий негативний досвід попередніх протиправних діянь, ігнорує й інші вимоги чинного законодавства, цим самим цілеспрямовано здійснюючи систематичну правонігілістичну діяльність.

Як свідчить практика, суб'єктивна сторона скоєння порушень права в окреслених учасників правовідносин, як правило, характеризується твердим переконанням щодо допустимості порушень норм права, що вимагає застосування відповідних мотиваційних заходів ретроспективної відповідальності. Водночас, добровільне виконання індивідами норм права є найвищим ступенем правового розвитку суспільства, тим рівнем, що свідчить про належне правове виховання, шаблоном найвищої правової еволюції держави, беззаперечним свідченням високої позитивно-мотиваційної компоненти впливу держави на поведінку учасників соціальних зв'язків, запорукою стабільності та успіху суспільної формації, адже ретроспективна мотивація осіб до належної поведінки не виключає латентної злочинності серед суб'єктів правовідносин, та негативних тенденцій у випадку послаблення позиції держави в певному напрямку діяльності.

Окреслені правничі міркування об'єктивно засвідчують, що сприйняття, розуміння, повага, визнання необхідності права учасниками правовідносин, є найважливішими та найдієвішими чинниками нейтралізації та зменшення протиправних діянь, позитивними та стабілізуючими регуляторами правової системи держави.

У світлі викладеного, з метою якісного покращення стану дотримання прав та законних інтересів працівників, трудові відносини необхідно розглядати не ізольовано від інших соціальних зв'язків, а комплексно, з точки зору взаємопов'язаного та взаємодіючого впливу одних сфер суспільної діяльності й типів соціальних стосунків на інші, адже роботодавці та працівники підприємств, установ, організацій є невід'ємною частиною соціуму зокрема, та нації в цілому, одночасно виступаючи учасниками відносин у сфері праці, дорожнього руху, громадського порядку, з питань запобігання та протидії корупції, сплати податків, зборів та інших необхідних платежів тощо.

Узагальнюючи викладене, доходимо висновку, що наріжними каменями проблематики прав працівників є юридично-матеріальний, юридично-процесуальний, морально-свідомий та історично-правовий аспекти.

Юридично-матеріальний полягає у недоліках матеріальних норм чинного трудового законодавства України, що встановлюють коло тих чи інших прав працівників, *юридично-процесуальний* лежить у площині відсутності у вітчизняному законодавстві дієвих правових процедур щодо застосування до роботодавців заходів перспективної та ретроспективної відповідальності за дотримання або порушення вимог позитивного законодавства, *морально-свідомий* — у неналежному ставленні учасників трудових відносин (роботодавців) до виконання своїх юридичних обов'язків, а *історично-правовий* — в практиці нівелювання на пострадянському просторі владними інститутами прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, що, виходячи з принципу свідомого/несвідомого наслідування, стало повсякденною нормою для інших учасників правовідносин.

Окреслені правничі сегменти, перебувають у нерозривному взаємозв'язку, впли-

вають та трансформують один одного, при цьому головною причиною порушення роботодавцями прав працівників є саме низький рівень правової свідомості, а умовою, що сприяє, — недоліки юридичного регулювання окресленої сфери суспільних зв'язків.

З метою комплексного з'ясування проблематики прав працівників, звернемося також до основних досліджень науковців із зазначених питань.

Так, у сенсі необхідності покращення рівня правового регулювання прав працівників розмірковує професор П.Д. Пилипенко, який цілком справедливо вказує: «Більшість галузей права вже одержали сучасні кодифіковані акти, а деякі з них взагалі встигнули обновитися по декілька разів. При цих обставинах не зовсім сприятливою можна вважати ситуацію у сфері регулювання суспільно-трудових відносин» [12, с. 7].

У свою чергу В.В. Андріїв вказує: «По своїй сутності будь-які природні права об'єктивно вимагають нормативного визначення, інакше їхня реалізація стає досить проблематичною... Право на працю й трудові права взагалі — це природні, невід'ємні права людини, в основі яких лежить необхідність підтримки життя й саморозвитку. Однак зупинитися на визнанні «природності» й невід'ємності права на працю було б рівнозначно нездійсненим деклараціям. Для того, щоб у сучасному суспільстві це право реально здійснювалося, необхідна політична воля держави, яка полягає в прийнятті законів, що забезпечують механізм її реалізації» [13, с. 67].

Вдаючись до подальшої правничої актуалізації, слушною є позиція Л.В. Котовой, яка робить цілком влучний висновок про доцільність наявності у новому Трудовому кодексі України двох окремих статей, одна з яких буде присвячена основним правам працівника, як суб'єкта трудового права, а інша — колективним правам працівників. На думку науковця, віднесення до основних прав працівника таких прав, як «...право на об'єднання в професійні спілки; право на участь у веденні колективних переговорів; право на страйк...» є принципово невірним, адже окремо взятий працівник не може об'єднатися у профспілку, вести колективні переговори або оголосити страйк. Такі дії може робити тільки колектив працівників [14, с. 78].

Висновок. Можна зробити висновок, що єдиним перспективним шляхом удосконалення прав працівників є розгляд юридичних та морально-історичних аспектів у нерозривному ключі та поєднанні: покращення правового регулювання у проекті нового Трудового кодексу України, на прикладі позитивного міжнародного правового досвіду Російської Федерації та Республіки Білорусь, з одночасним підвищенням рівня правової свідомості усіх без винятку учасників трудових відносин. Вважаємо, що лише з позиції юридичної та морально-історичної складових, як єдиного та нерозривного цілого, реально досягти позитивного ефекту як в теоретично-правовому забезпеченні, так і щодо практичного дотримання учасниками трудових відносин вимог позитивного законодавства. При цьому, звертаємо увагу на необхідності якісного правового документування й підстав та порядку притягнення до відповідальності працедавців за порушення ними вимог чинного законодавства у сфері трудових відносин, адже забезпечення дієвого юридичного механізму правового впливу на роботодавців якісно підвищить ефективність роботи компетентних органів державної влади в даному напрямку діяльності, та, як наслідок, — забезпечить також дотримання роботодавцями вимог чинного трудового законодавства України.

Викладені сегменти, відіграючи важливу роль у, в тому числі, європейській інтеграції України, вимагають негайного виправлення та вдосконалення, коректування ситуації, що склалася, адже забезпечення прав та законних інтересів людини і громадянина визначає зміст і спрямованість діяльності держави, усіх її правничих інституцій!

Закінчуючи правниче інспектування, доречно наголосити, що підвищення рівня

юридичного та практичного забезпечення прав працівників у чинному законодавстві України потребує глибокого та комплексного підходу в контексті вдосконалення як галузі трудового права в цілому, так і конкретних юридичних інститутів зокрема.

У світлі викладеного, значну роль відіграє також необхідність конкретизації правових процесуальних механізмів реалізації громадянами права на працю, позитивного стимулювання роботодавців до неухильного виконання вимог чинного законодавства України, розширення засобів негативного юридичного впливу за недотримання останніми вимог закону, підвищення загального рівня правової свідомості населення.

Висновок. Вважаємо, що викладене вище, за умови політичної волі держави, надасть неабиякий позитивний ефект та забезпечить дійсну реалізацію принципу верховенства права як у вітчизняній юриспруденції в цілому, так і в галузі трудового права зокрема, сприятиме дійсному становленню України як соціальної та правової держави, суспільної формації, яка справді дбає та піклується про громадян, належно захищаючи їхні права та законні інтереси, забезпечить повноцінну, в тому числі правову, інтеграцію України до міжнародного та європейського співтовариства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник / Н.Б. Болотіна. — 4-те вид., стер. — К.: Вікар, 2006. — 725 с.
2. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996 р. № 30. — Ст. 141.
3. Кодекс законів про працю України: Закон Української РСР від 10.12.1971 № 322—VIII [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. Офіційний веб-портал. — <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1395001945668297>.
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1997 р. — № 2. — Ст. 4.
5. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992 р. — № 3. — Ст. 10.
6. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003 р. — № № 49-51. Ст. 376.
7. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992 р. — № 49. — Ст. 668.
8. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1998 р. — № 23. — Ст.121.
9. Трудовий кодекс Російської Федерації: Федеральний Закон від 30.12.2001 № 197-ФЗ [Електронний ресурс]: Офіційний сайт компанії «КонсультантПлюс». — <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>.
10. Трудовий кодекс Республіки Білорусь: Закон Республіки Білорусь від 27.07.1999 № 296-3 [Електронний ресурс]: Законодавство країн СНД. — http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2562.
11. Результати аналізу судової практики у сфері трудових прав [Електронний ресурс]: Центр Громадської Адвокатури. — <http://www.cga.in.ua/index.php?itemid=1301>.
12. Пилипенко П. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи / П. Пилипенко // Право України. — 2009. — № 3. — С. 7-13.
13. Андріїв В. В. Природний характер трудових прав працівників / В.В. Андріїв // Право України. — 2007. — №4. — С. 67-70.
14. Котова Л. В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: дис. кандидата юрид. наук / Котова Л.В. — Луганськ, 2009. — 201 с.