

ПРО ДЕРЖАВНІ ГАРАНТІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ В УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2012, вип. 3(38), с. 89—93

Розглянуто роль держави в трудових відносинах як гаранта їх стабільності, тривалості обов'язковості, якості, запропоновано конкретні зміни до законодавства України про працю.

Сутність трудового права — створення правового підґрунтя для ефективного захисту інтересів людини праці в суспільно-трудовах відносинах. Метою норм трудового права є регламентація тривалих трудових відносин у процесі праці, встановлення мінімальних гарантій, захисних процедур. Основний принцип трудового права передбачає створення умов з недопущення погіршення правового стану працівника порівняно з рівнем, встановленим законодавством, а також закріплення правової можливості поліпшення цих умов шляхом встановлення додаткових соціально-трудовах пільг найманим працівникам у процесі укладання колективної угоди сторонами трудових правовідносин.

Гарантії, що надаються державою учасникам трудових правовідносини через їх нормативне регулювання, можна поділити на дві групи:

- що безпосередньо зазначені в Конституції [1], конкретних статтях і розділах КЗпП [2] та поточних законах України;
- що впливають із нормативного регулювання конкретних сфер трудових відносин через захисні (охоронні) норми.

Розглянемо їх за певними критеріями. В першу чергу в науці трудового права прийнято вважати, що зміст правового статусу сторін трудових відносин визначається передусім обсягом прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, а оскільки вони між со-

бою кореспондуються майже у повному обсязі, в процесі їх реалізації, то й сприймаються як рівні за обсягом. Тобто реалізуються права та обов'язки сторін рівною мірою, якщо не брати до уваги специфіку виконуваних функцій суб'єктами. Тому під час нашого подальшого аналізу слід враховувати цей фактор у випадках, коли правовою нормою не встановлено чіткого розподілу особливостей реалізації своїх прав і обов'язків сторонами трудових правовідносин.

Кодекс законів про працю України побудовано таким чином, що державні гарантії сторонам трудових відносин встановлені безпосередньо в самому нормативно-правовому акті. Про які безпосередні гарантії йдеться: гарантії забезпечення громадян на працю [2, ст. 5—1]; гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору [2, ст. 22]; мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією [2, ч. 4 ст. 95]; гарантії і компенсації [2, гл. 8 ст. 118—129]; гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації [2, гл. 9 ст. 130—138]; гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей [2, ст. 184]; гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері [2, ст. 186—1]; гарантії діяльності профспілок [2, ст. 248]; гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів [2, ст. 252].

Це повний перелік гарантій сторонам трудових відносин, що безпосередньо встановила держава в кодифікованому законі про працю. Вважаємо, це дуже мало для кодифікованого нормативно-правового акта. У такому документі має бути або окремих розділ у загальній частині, або в кожній главі міститись окрема стаття, що відкриватиме його і встановлюватиме державні гарантії правового регулювання конкретного інституту трудового права. Усі права та обов'язки сторін трудових відносин, механізм правового регулювання, особливості реалізації повноважень сторонами, порядок застосування правових велінь, тощо мають узгоджуватись і впливати з гарантій, встановлених державою. Слід передбачити місце для вияву ініціативи сторін трудових відносин, зробивши однією з гарантій можливість сторін виходити за межі державного регулювання, за умови поліпшення становища найманих працівників порівняно з гарантіями, що надаються чинним законодавством, у порядку і контексті процедури укладення або зміни колективного договору.

Враховуючи цей чинник, однією з головних державних гарантій має стати обов'язковість укладення колективних договорів на всіх підприємствах, організаціях, установах, у яких працюють більше 10-ти найманих працівників. Це єдиний правильний шлях дотримання соціальної справедливості в трудових відносинах на конкретному підприємстві, організації, установі, оскільки якість змісту колективного договору залежить від трудового колективу і роботодавця рівною мірою. А із змісту зобов'язальних відносин, що випливають з колективного договору, залежатиме і якість трудового договору конкретного працівника цього підприємства, організації, установи. Нарешті, колективно-договірні зобов'язання більшою мірою піддаються оперативному регулюванню сторонами залежно від конкретної економічної ситуації, що склалась для підприємства, організації, установи, ніж будь-який інший механізм правового регулювання трудових відносин. Для цього потрібно лише подолати упередженість сторін трудових відносин

щодо колективного договору, яка впливає з недовіри один одному. Потрібно лише один раз домовитись і виконувати досягнуті домовленості в рамках і способом, встановлених законодавством України [3]. Зважаючи на зазначене, пропонуємо внести зміни до ст. 2 чинного Закону України “Про колективні договори і угоди”, ст. 11, гл. 2 КЗпП України і передбачити в проекті Трудового кодексу України таке формулювання: “Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, — обов'язково.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

Відповідальність за відсутність колективного договору на підприємстві, установі, організації покладається на власника або уповноважений ним орган”.

Таким чином, держава гарантує можливість сторонам самим регулювати трудові відносини на певному виробництві й відповідати за їх якість, що, у свою чергу, підвищить відповідальність суб'єктів за якість правового регулювання трудових правовідносин у цілому.

Загалом, навіть державні гарантії, що склали вичерпний перелік у КЗпП України, за винятком тих, що передбачені ст. 184, або зовсім не виконуються роботодавцями, або виконуються в неналежному обсязі. Цьому сприяють і недоліки законотворчої роботи, що відобразились у чинному КЗпП України. Так, ст. 5—1 і ст. 22 КЗпП встановлено гарантію, яка забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Законодавець не дає дефініцію поняттю “необґрунтована відмова у прийнятті на роботу”. Це стосується форми чи змісту? Якщо форми, то знов необхідно вести мову про форму трудового договору. Якби законодавець чітко й однозначно, без будь-яких винятків, встановив виключно письмову форму трудового договору, яка б свідчила про наявність й обсяг трудових відносин між суб'єктами трудових право-

відносин, то не виникало б і непорозумінь, а найголовніше — не складався ланцюг непорозумінь з вільного трактування норм, передбачених трудовим законодавством. Недомовленість — це те саме, що й недоробленість: намір є, а результату нема, принаймні зрозумілого, позитивного, прийняттого учасниками трудових відносин. Якщо мова йде про зміст, то треба дати детальний перелік, які обставини відмови в прийнятті на роботу вважаються законодавством необґрунтованими. Частина друга ст. 22 КЗпП України не вносить жодних прояснень щодо цієї проблеми. Інший приклад. Держава гарантує отримання працівником мінімальної заробітної плати. Приблизно у тому самому напрямі пропонується встановлювати державні гарантії у сфері оплати праці проектом Трудового кодексу України. Проект закону України: “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” (щодо мінімальних розмірів оплати праці та гарантій їх забезпечення) вводить такі поняття, як: “Стаття 3-1. Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати”, “Стаття 3-2. Гарантована заробітна плата”. Звісно, це деякий крок уперед, порівняно з кодифікованим законом і проектом, але теж не зовсім зрозуміло, що мається на увазі в першому випадку і в другому, і головне, як вони узгоджуватимуться [4].

Виходячи з змісту ч. 1 ст. 21 трудовий договір, як угода сторін, передбачає обов’язок працівника виконати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату, передбачену законодавством, колективним договором, угодою сторін (трудовим договором). Зауважимо, роботодавець за цією угодою має сплатити працівнику заробітну плату в повному обсязі, що передбачено трудовим договором. Не мінімальну заробітну плату, не тарифну ставку, а в повному обсязі, згідно з ч. 2 ст. 94 КЗпП, ч. 5 ст. 95 КЗпП, ст. 2 Закону України “Про оплату праці”. Більше того, заробітна плата конкретного працівника за трудовим договором не може бути меншою ніж це передбачено законодавством, або колективним договором. Далі логіка говорить, що мінімальною гарантією

оплати праці повинна бути ставка, встановлена єдиною тарифною сіткою (ЄТС), додавши до цього так звані обов’язкові виплати [5, ст. 2]. Про це говорить логіка нормальної людини після ознайомлення з вимогами трудового законодавства. Але, як уже зазначалося, і саме трудове законодавство часто вносить плутанину в процес правового регулювання оплати праці, встановлюючи певні гарантовані пороги оплати праці, організаційно-господарські умови її оплати тощо. Держава як суб’єкт міжнародного права, відповідно до взятих зобов’язань, має гарантувати тільки одне — виплату заробітної плати найманому працівнику у повному обсязі у встановленому порядку і строки незалежно від форми власності і виду діяльності підприємства, на якому він працює [6].

Виходячи з цього, пропонуємо внести в чинне законодавство і передбачити в проекті трудового кодексу таку статтю: “Заробітна плата. Заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Своєчасна виплата заробітної плати у повному обсязі гарантується державою.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов роботи, що виконується, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і максимальним розміром не обмежується.

Питання державного і договірного регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначаються цим Кодексом, Законами України та іншими нормативно-правовими актами”.

Послаблення механізму державного регулювання у сфері охорони праці призвело до порушення вертикалі державного управління у сфері охорони праці, зниження ефективності та координації діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці. Охорона праці це той напрям, де державні гарантії, сформульовані у правових приписах, повинні мати здебільшого імперативний характер, що зменшило б кількість порушень до мінімуму. Однак, голова Державного комі-

тету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду у своєму виступі на парламентських слуханнях сказав: "...причиною досить високого рівня виробничого травматизму в Україні є недотримання роботодавцями вимог законодавства та невідповідність чинного законодавства з питань промислової безпеки та охорони праці сучасним ринковим умовам. Згідно зі статтею 13 Закону України "Про охорону праці" на роботодавця покладена відповідальність за створення на робочому місці безпечних умов праці. Одним із заходів впливу на роботодавця для забезпечення безпечних умов праці є притягнення його до адміністративної відповідальності. ...роботодавцю вигідніше сплатити штраф, аніж спрямовувати кошти на придбання нового устаткування, засобів індивідуального захисту або на навчання працівників безпечним методам праці. Тому кількість порушень законодавства про охорону праці з року в рік зростає" [7].

Якщо законодавець не встановлює захисту в частині реалізації сторонами державних гарантій, то цим він дає можливість самостійно трактувати не тільки обсяг цих гарантій, а й доцільність їх дотримання загалом. Цивілізована держава не може дозволити собі ігнорування, чи в якийсь інший спосіб невиконання встановлених нею державних велінь, оскільки їх порушення, по суті, є антидержавним діянням, намаганням посягати на встановлений порядок у трудових відносинах, а якщо так, то ці діяння мають визнаватись злочинними, спрямованими не тільки проти конкретного суб'єкта трудових відносин, а й проти державної соціально-економічної політики. А це вже злочин проти держави. У зв'язку з цим, пропонуємо передбачити в кримінальному кодексі України відповідальність власника або уповноваженого ним органу за невиконання, або неналежне виконання державних гарантій найманим працівникам. Санкції можна передбачити від штрафів до позбавлення волі на певний строк, з позбавленням права обіймати відповідні керівні посади. Можна з упевненістю прогнозувати, що такий підхід держави до захисту своїх інтересів у трудових відносинах

з метою їх стабілізації і надання цивілізованої форми дисциплінував би учасників цих відносин й істотно посприяв удосконаленню ринку праці й зміцненню економіки України.

Основні засади реформування законодавства України про працю мають виходити з необхідності попередження порушення трудових прав працівників; забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав та гарантій і можливості їх реалізації, комплексного підходу, соціальної справедливості тощо. Ними повинні бути:

- оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. У сучасних умовах вони спрямовані на забезпечення охорони прав та інтересів сторін трудового договору;
- безумовне дотримання встановлених соціальних стандартів у сфері праці із забезпеченням виконання вимоги ч. 3 ст. 22 Конституції (при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод);
- використання досвіду МОП, законодавства ЄС у процесі підготовки Трудового кодексу [8] з метою забезпечення відповідності законодавства України про працю міжнародним правовим нормам;
- збільшення частки зобов'язально-договірного регулювання трудових відносин, передусім — колективно-договірного, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства. Рівень гарантій трудових прав і надалі мають визначатися державою з метою недопущення послаблення правової захищеності працівників;
- належне забезпечення диференціації правового регулювання праці для максимального врахування у Трудовому кодексі особливостей трудових відносин працівників малого і середнього бізнесу, і тих, що працюють у нетипових формах зайнятості;

- мінімальне використання бланкетних норм у процесі правового регулювання трудових відносин. Нормативні положення Трудового кодексу мають бути нормами прямої дії, а не відсильними, мова — зрозумілою для всіх учасників трудових відносин;
- чітке визначення компетенції державних органів, які здійснюють регулювання трудових відносин, забезпечення жорсткого державного та громадського контролю за дотриманням положень міжнародних зобов'язань України у сфері праці, законодавства про працю, колективних та індивідуальних трудових договорів;
- встановлення державних гарантій як підґрунтя правового регулювання трудових правовідносин і забезпечення їх неухильного виконання сторонами трудових правовідносин.

Отже все, що було зазначено вище, стосується становища, коли держава сприймається як утворення, всередині якого відбуваються процеси, що пов'язані з виробництвом матеріальних або духовних благ і які вона має регулювати. Тобто це той випадок, коли держава є третьою стороною. Але держава часто сама діє як власник засобів виробництва і наймає працівників з тією самою метою. Тож як сторона трудових правовідносин, держава через уповноважені нею органи, повинна неухильно дотримуватись встановлених пра-

вил і порядку і бути взірцем їх виконання. До речі, як це і є в розвинених країнах світу.



Література

1. Конституція України // ВВР України. — 1996. — № 30. — Ст. 43, 141.
2. Кодекс законів про працю України з постанейними матеріалами: У 2-х ч. / Уклад. В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. — К.: Юрінком Інтер, 2006. — 1168с.
3. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 01.07.1993 // ВВР України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.
4. Проект закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України”. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=D3BAE21D317C6081719407F759D72E96?art_id=126998&cat_id=102036
5. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 №108/95 // ВВР України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.
6. Про захист заробітної плати. Конвенція міжнародної організації праці від 08.06.1948, № 95. Редакція від 23.06.1992. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_146
7. Про стан промислової безпеки та охорони праці. Парламентські слухання у Верховній Раді України від 17 листопада 2010 року. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://portal.rada.gov.ua/news/Novyny/Parlamentski_slukhannya/35721.html
8. Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України. Постанова Верховної Ради України від 20 травня 2008 року № 283-VI. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/283-vi>

Розглянуто значення держави як головного гаранта реалізації сторонами трудових правовідносин та їх змісту у повному обсязі, виходячи з концепції соціальної справедливості. Наведено бачення наріжних засад реформування трудового законодавства і пропозиції щодо внесення змін та доповнень до чинного законодавства України про працю.

Рассмотрено значение государства как основного гаранта реализации сторонами трудовых отношений и их содержания в полном объеме, исходя из концепции социальной справедливости. Представлено видение краеугольных основ реформирования трудового законодательства и предложения по внесению изменений и дополнений в действующее законодательство Украины о труде.

Value of the state is considered as the main guarantor of the parties of labor relations and their content in its entirety based on the concept of social justice. The vision of cornerstone principles of labor law reform presented and the proposals for amendments to the current legislation of Ukraine on labor.

Надійшла 4 лютого 2013 р.