

товарів і послуг. Крім того, витрати виробництва — більш надійна матеріальна база для сплати відсотків за кредит. Як відомо, прибуток є тоді, коли виручка від реалізації продукції за ринковими цінами перевищує витрати виробництва. Якщо ринкові ціни різко знизяться, то прибуток зменшується або ж його немає зовсім. У цьому разі платити за кредит важко або зовсім неможливо.

Системи участі працівників у прибутках ефективно діють у Німеччині — їх застосовують понад 1,5 тис. роботодавців, які забезпечують зайнятість 1,3 млн осіб. Більшість цих роботодавців входить до Спілки сприяння партнерству в економіці [2, 67]. Найбільш поширеними варіантами участі у прибутках є: позики працівникам, їхня анонімна участь у капіталах, акції колективу.

На нашу думку, норма про участь працівників у прибутку підприємства може бути сформульована таким чином: «Працівники мають право брати участь у прибутку підприємства, організації шляхом одержання додаткової винагороди, придбання акцій на пільгових умовах, участі в роботі загальних зборів із правом голосування як власників акцій та інших форм, встановлених статутом підприємства, організації, колективним договором, локальними правовими актами».

Отже, участь працівників у розподілі прибутку є важливою формою соціального діалогу і потребує більш виваженого підходу з боку законодавця, вивчення світового досвіду, врахування міжнародних стандартів.

Література

1. Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — Х., 2005.
2. Мазмапов Б. Участие работников в прибылях и партнерство // Человек и труд. — 2000. — № 9.
3. Чапишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. — О.: Юрид. л-ра, 2001.

УДК 349.22:331.109

І. В. Лагутіна

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Розвиток законодавства у сфері захисту трудових прав працівників доцільно розглядати у зв'язку з його кодифікацією. Успіх кодифікаційних робіт залежить від багатьох факторів: об'єктивної необхідності кодифікації, ступеня розробленості законодавства, набутого раніше досвіду кодифікації, традицій, рівня кваліфікації юридичних кадрів, яким доручено розроблення відповідних проектів [1, 7].

У 1917–1918 рр. були прийняті акти принципового характеру у сфері охорони праці, організації нагляду і контролю за додержанням законодавства про

працю, які були розвинуті у першому Кодексі законів про працю 1918 року. З одного боку, він містив норми, що відповідали інтересам працівників та здатні були захистити їх права у конкретних трудових відносинах, а з іншого боку, він містив норми, які суттєво обмежували трудові права громадян. КЗпП був розрахований на мирні умови, але до певної міри відбивав вимоги воєнного часу. Не випадково його перший розділ присвячувався трудовій повинності.

Перехід до нової економічної політики після закінчення громадянської війни викликав серйозні зміни системи регулювання трудових відносин. Колишні форми державного регулювання повинні були поступитися місцем новим формам, що відповідають умовам ринку, грошового обміну, прибутку і легалізації до певної міри приватного підприємства [2, 10; 3, 494]. Потрібно було відновити гарантії трудових прав громадян. Перед законодавством знову постало завдання кодифікації. Отже, 30 жовня 1922 р. був прийнятий другий КЗпП. Він замінив примусове долучення до праці трудовим договором, трудова повинність встановлювалася у виняткових випадках.

Вперше в радянському законодавстві КЗпП 1922 р. визначив правове становище професійних спілок та їх органів на підприємствах, в установах. Це було особливо необхідним в умовах непу, оскільки профспілки виступали як сторони при укладенні колективних договорів і як представники працівників при розгляді їх конфліктів з роботодавцями. КЗпП 1922 р. встановив порядок розгляду трудових спорів. Справи щодо порушення законів про працю, а також всі конфлікти, що виникають на підставі застосування найманої праці, розв'язувалися або в примусовому порядку в особливих сесіях нарєудів або шляхом примирного розгляду в розціночно-конфліктних комісіях, примирних камерах та третейських судах, утворених на засадах паритетного представництва сторін (ст. 168).

31 січня 1957 р. було затверджено Положення про порядок розгляду трудових спорів. Система органів, що розглядали спори, була такою: комісія по трудових спорах, яка створювалася на паритетних засадах з рівної кількості представників адміністрації і профспілкового комітету; фабричні, заводські, місцеві комітети профспілок і народні суди. Відносно невелика категорія справ розглядалася вищими у порядку підлеглості органами.

Необхідність звернення в комісію по трудових спорах полягала в тому, що без попереднього розгляду в комісії, а потім і у фабричних, заводських, місцевих комітетах профспілок (ФЗМК) трудовий конфлікт не міг вирішуватись в судовому порядку. Однак такий порядок розгляду трудових спорів, значна їх кількість, великі строки для їх розгляду призводили до тривалих строків розгляду конфліктів. Видатний вчений у галузі трудового права В. Доганов розробив і опублікував діаграму проходження трудових справ. Він показав, що у разі трудового спору від РНК до пленуму Верховного Суду РРФСР справа повинна була пройти через 24 органи [4, 497].

Переваги судового порядку розгляду трудових спорів порівняно з адміністративним (розглядом трудових спорів вищими у порядку підлеглості органами) були очевидними. Вони зумовлені тим, що суд можна вважати безсто-

роннім. Законність судового рішення покликані гарантувати публічність судового розгляду, додержання встановлених законом процесуальних гарантій. Крім того, суд має право застосовувати міри відповідальності до осіб, які порушують трудове законодавство. Навпаки, при адміністративному порядку розгляду трудових справ, скарги розглядалися, як правило, в межах одного відомства (тобто зацікавленим органом), негласно, непублічно, у відсутності заявника [5, 174]. Якщо, наприклад, за справами про звільнення за ініціативи адміністрації суди в 55–60% випадках стабільно приймали рішення на користь працівника, то вищі у порядку підлеглості органи — лише в 3–8% [6, 5]. Також суди розглядали справи у більш короткий термін, ніж вищі у порядку підлеглості органи. Як правило, суд і сторони знаходяться в одній адміністративно-територіальній одиниці. Вищий орган знаходиться в значній відстані від сторін, і отримання матеріалів, необхідних для вирішення спору, пов'язано з гаянням часу.

У зв'язку з прийняттям Основ законодавства про працю Верховна Рада СРСР затвердила нове Положення про порядок розгляду трудових спорів від 24 травня 1974 р. Але органи з розгляду трудових спорів та порядок їх вирішення залишилися такими, як і у Положенні від 31 січня 1957 р. Слід відзначити, що Основи законодавства про працю встановили ряд принципово нових норм. Було розширено судовий захист трудових прав працівників. Наприклад, працівники, звільнені без згоди ФЗМК, мали право звернутися з заявою про поновлення в роботі як до КТС, так і безпосередньо до народного суду.

Суттєвою гарантією законності у трудових правовідносинах є дійовий нагляд і контроль. Система органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю і правил з охорони праці була закріплена ст. 104 Основ законодавства про працю. Цю систему становили як державні органи, так і громадські (наприклад, профспілкові). До державних органів нагляду належали органи прокуратури, що здійснюють вищий нагляд за точним і неухильним виконанням законів про працю; спеціально уповноважені державні органи, які не залежали у своїй діяльності від адміністрації та їх вищих органів (Держгортехнагляд УРСР, Держенергонагляд УРСР, Держсаннагляд УРСР, органи пожежного нагляду). До державних органів контролю належали Ради народних депутатів, їх виконавчі і розпорядчі органи; міністерства, держкомітети, відомства.

Для підвищення ефективності контролю за додержанням законодавства про працю було визнано необхідним створити правову інспекцію праці. Хоч і не було спеціального акта про скасування правової інспекції, але починаючи з 1940 р. фактично вона припинила своє існування, а її функції стали виконуватися технічними інспекторами профспілок чи безпосередньо ФЗМК профспілки.

Слід відзначити, що радянське трудове право орієнтовувалося, передусім, на обслуговування інтересів виробництва. Інтереси людини посунули на другий план, тобто питання трудових відносин вирішувалися переважно з точки зору інтересів і потреб підприємства і держави. Звідси — наявність низки недоліків, недемократичних норм у законодавстві. Така помилкова орієнтація права [7, 40; 8, 49] призвела до того, що наприкінці 1920-х рр. відбулося різке обмеження

трудових прав, хоча протягом 1920-х рр. трудові права розширювалися (регулювалися права профспілок, укладалися колективні договори, встановлювалися пільги і гарантії для неповнолітніх та жінок, договірний характер залучення до праці). У передвоєнний період процес обмеження прав посилювався (збільшилась тривалість робочого дня, було скасовано право на звільнення за власним бажанням, допускалося примусове переведення працівників на іншу роботу в іншу місцевість, встановлювалася кримінальна відповідальність за прогул). Посилилась централізація регулювання праці, працівники не мали можливості користуватися встановленими в законодавстві правами, пільгами, було скасовано укладення колективних договорів, права профспілок перестали застосовуватися. Ситуація змінилась після XX з'їзду КПРС, було відновлено багато з позитивних досягнень у регулюванні праці. У 1970 р. було проведено першу кодифікацію трудового законодавства. Третій Кодекс законів про працю був прийнятий 10 грудня 1971 р., введений в дію в УРСР з 1 червня 1972 р. та продовжує діяти у цей час.

Після розпаду СРСР і у зв'язку з переходом до ринкових відносин почалось формування сучасного трудового права України на базі чинного КЗпП шляхом внесення змін і доповнень, прийняття нових нормативно-правових актів. Так, Законом України від 18 лютого 1992 р. в КЗпП України було викладено у новій редакції главу XV «Індивідуальні трудові спори». Трудові спори стали розглядатися тільки КТС, які стали обиратися трудовим колективом, і районними (міськими) судами. Порядок розгляду спорів вищими у порядку підлеглості органами, профспілковим комітетом був виключений. Після прийняття Конституції України у 1996 р. КТС перестала бути обов'язковим первинним органом з розгляду індивідуальних трудових спорів, за винятком спорів, які виникають за участю окремих категорій працівників, вказаних у ст. 222 КЗпП; які підлягають відповідно до ст. 232 КЗпП безпосередньому розгляду в судах.

Необхідні були зміни в законодавстві щодо регулювання питання природи прав профспілок. Вони були наділені широкими правами, серед яких і окремі державні функції. В результаті профспілки втратили риси громадської організації. Законодавство, управління, правосуддя — це функції держави. В правовій державі профспілки повинні виходити з їх положення як громадської організації, захисника працівників, а державні органи повинні здійснювати властиві їм функції.

Прийняття нового Трудового кодексу України повинно стати завершенням важливого етапу реформи трудового законодавства. Що стосується проекту Трудового кодексу, який прийнято у першому читанні, то закріплення в ньому порядку захисту трудових прав слід визнати незадовільним, він потребує допрацювання для узгодження його положень з міжнародними стандартами захисту прав та інтересів працівників.

Література

1. Симорот З. К., Монастырский Е. А. Проблемы кодификации законодательства СССР и союзных республик о труде / АП УССР. Ин-т государства и права. — К.: Паук. думка, 1977.

2. Волкова О. История развития советского трудового законодательства: Учеб. пособие. — М.: ВЮЗИ, 1986.
3. История Советского государства и права (1917–1920 гг.). Кн. 1. — М.: Наука, 1968.
3. Прокопченко В. І. Трудове право України: Підруч. для студ. юрид. вузів. — 3-тє вид., перероб. та допов. — Х.: Кодекс, 2002.
4. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Отв. ред. В. И. Шикитский; АП СССР. — М.: Наука, 1989.
5. Глазырин В. В. Новое в законодательстве о труде. — М., 1992.
6. Ивапов С. А. Кризис советского трудового права // Советское государство и право. — 1990. — № 7.
7. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: поиски концепции // Советское государство и право. — 1990. — № 7.

УДК 349.2:331.52(477)

Є. В. Краснов

ПОНЯТТЯ ТА ФОРМИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ

19 жовтня 1973 року Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII були ратифіковані Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, підписані від імені Української РСР в Нью-Йорку 20 березня 1968 року [1].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права був прийнятий 16 грудня 1966 року на 21-ї сесії Генеральної асамблеї Організації Об'єднаних Націй [2]. Участь України в цьому пакті має важливе та принципове значення. Стаття 6 зобов'язує країни-члени визнавати право на працю і вживати заходів для забезпечення та реалізації даного права. Право на працю включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Таким чином, підкреслюється принцип свободи праці, вибору конкретної роботи, а далі встановлюється обов'язок держави не тільки визнати право на працю, але і вжити належних заходів щодо забезпечення цього права.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, яка була скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці 10 червня 1930 року, ухвалила ряд пропозицій щодо примусової чи обов'язкової праці, вирішивши надати цим пропозиціям форми Міжнародної конвенції. Таким чином була прийнята Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 року, що була ратифікована Україною 10 серпня 1956 року.

Конвенція МОП № 29 дає інтегральне визначення поняття примусової чи обов'язкової праці, під якою розуміється «всяка робота або служба, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг». Покарання, яке згадується у визначенні, може також мати форму позбавлення прав або привілеїв. Конвенція № 29 особливо звертає увагу на заборону примусової або обов'язкової праці на користь приватних компаній та осіб [3].