

І. В. Рудкевич,
к. філолог. н., доц., докторант,
Донецький державний університет управління

ОРГАНИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ У МЕХАНІЗМІ ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ В СФЕРІ ПРАЦІ

Проаналізовано сучасний стан забезпечення органами державної влади захисту соціально-економічних прав людини. Визначено механізми соціального захисту людини в сфері праці.

The modern state of providing by public authorities of defence of socio-economic human rights is analysed. The mechanisms of social defence of man are certain in the sphere of labour.

Ключові слова: оплата праці, політика зайнятості, ринок праці, розвиток держави, соціальний захист населення.

ВСТУП

Основним принципом скоординованого функціонування ринків праці і капіталу є його відповідність критеріям реалізації пріоритетності національно-державних інтересів, а також інтересам регіонів у забезпеченні зайнятості на рівні, достатньому для підтримки відтворення населення в рамках мінімальних державних стандартів споживання матеріальних благ і послуг, в сфері повноцінної професійної підготовки і перенавчання, охорони здоров'я в обсягах гарантованих законодавством.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Дослідження соціального захисту населення України до останнього часу не мали системного характеру. Практично не проводилися дослідження з проблем соціального захисту населення. Цим дослідженням присвячені роботи таких вітчизняних вчених, як В.Д. Базилевич, Д.П. Богиня, Н.Б. Болотіна, І.К. Бондар, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, С.М. Злупко, С.В. Мочерний, М.І. Карлін, В.І. Куценко, В.Д. Лагутін, Е.М. Лібанова, та багатьох інших.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

— проаналізувати сучасний стан забезпечення органами державної влади захисту соціально-економічних прав людини;

— визначити механізми соціального захисту людини в сфері праці.

РЕЗУЛЬТАТИ

У соціалістичній доктрині, яка базувалася на працях К. Маркса, Ф. Енгельса та В. Леніна державна влада розглядалася в якості працюючої корпорації, що у один і той же час і законодавствує, і виконує закони. У колишньому СРСР принцип повновладдя робітників був втілений у формі повновладних і єдиновладних Рад, у роботі яких відбувається "злиття управління із законодавством". Таким чином, Радам належала вся повнота державної влади, а інші органи були органами управління, правосуддя, виконавчо-розпорядницькими органами державної влади.

Західні країни ж йшли зовсім іншим шляхом, а саме: переважаючою була концепція поділу влад, де законодавча влада належить парламенту, виконавча — президенту й уряду, судова — судам, які очолюються вищим судовим органом. Суб'єктами влади вважаються також представники деяких органів центра на місцях (губернатори, комісари, префекти), що мали право здійснювати контроль над виборними місцевими органами самоврядування. Місцеві виборні органи загальної компетенції (теж нерідко називаються Радами) розглядаються не як органи влади, а як органи місцевого самоврядування. Отже, мова йде про поділ влади тільки між центральними органами, оскільки місцеві органи при даному підході влади не мають, хоча на ділі нерідко мають великі повноваження [2, с. 13].

Протягом всієї історії існування і застосування принципу поділу влади на першому плані незмінно стояла проблема оптимального співвідношення законодавчої

і виконавчої влади. Так, ще засновник принципу поділу влади Дж. Локк, розглядаючи співвідношення влади, віддавав безперечну першість законодавчій владі, визнаючи її "не тільки верховною владою в державі, але і священною, незмінною в руках тих, кому співтовариство один раз її довірило". При цьому Дж. Локк залишав осторонь питання про те, що законодавчі органи самі по собі нерідко стають ареною найгостріших політичних битв [3, с. 24].

Сьогодні ст. 6 Конституції України закріплює те, що державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову, тобто Україна, визнаючи себе правовою державою, закріпила у Основному законі один з її найважливіших принципів такої держави.

Відповідно до ст. 75 Конституції України єдиним органом законодавчої влади в Україні є парламент — Верховна Рада України. За Рішенням Конституційного Суду України від 17 жовтня 2002 р. № 17-рп/2002, Верховна Рада України як орган державної влади є колегіальним органом, який складають чотириста п'ятдесят народних депутатів України. Парламент України за своєю природою є представницьким органом державної влади і здійснює законодавчу владу. Визначення Верховної Ради єдиним органом законодавчої влади означає, що жоден інший орган державної влади не уповноважений приймати закони. Повноваження Верховної Ради України реалізуються спільною діяльністю народних депутатів України на засіданнях Верховної Ради України під час її сесій.

До повноважень парламенту України належить прийняття законів, зокрема тих, що зобов'язують органи державної влади забезпечувати соціально-економічні права і свободи людини і громадянина. Так, відповідно до Основного Закону виключно законами України, які приймає Верховна Рада, визначаються: права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина (п. 1 ст. 92); основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення; засади регулювання праці і зайнятості, шлюб, сім'я, охорони дитинства, материнства, батьківства; виховання, освіти, культури і охорони здоров'я; екологічної безпеки (п. 6 ст. 92).

Говорячи про захист трудових прав, необхідно звернути свою увагу на стан справ у законодавстві про працю. Так, сьогодні основним трудовим законом держави є Кодекс законів про працю, який було прийнято ще у 1971 р. Даний законодавчий акт, який покликаний комплексно регулювати трудові відносини та відносини пов'язані з ними, сьогодні не виконує таку функцію. Наприклад, КЗпП України не містить в собі підінституту колективних трудових спорів. Крім того, поряд з Кодексом законів про працю України діють спеціальні закони (Закон України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р., Закон України "Про колективні договори й угоди" від 1 липня 1993 р., Закон України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 р., Закон України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 р., Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3 березня 1998 р.), що містять положення, які відсутні в кодифікованому акті. Якщо при цьому сказати, що КЗпП вже давно мораль-

но застарів, то ситуацію в трудовому законодавстві можна назвати катастрофічною.

Слід зауважити, що Верховна Рада України 20 травня 2008 року прийняла за основу проект Трудового кодексу України, внесений народними депутатами України В.Г. Харою, Я.М. Сухим, О.М. Стояном.

Безперечно, що вже саме існування принципово нового, адекватного реаліям сьогодення проекту комплексного закону — це вже позитив. Так, доволі правильно автори проекту в ст. 1 Проекту висвітлили мету і завдання Трудового кодексу України, а в ст. 2 — коло відносин, що ним регулюються. Новим для трудового законодавства є визначення основних засад правового регулювання трудових відносин. Це: 1) свобода праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується; 2) заборона примусової праці; 3) заборона дитячої праці; 4) заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 5) забезпечення повної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття; 6) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; 7) поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин; 8) рівність прав і можливостей працівників, у тому числі гендерна рівність, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці; 9) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці; 10) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їх сімей; 11) створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку; 12) створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; 13) забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 14) гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк; 15) забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин; 16) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; 17) сприяння веденню колективних переговорів з метою укладання колективних договорів і угод; 18) захист від незаконного звільнення; 19) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою-роботодавцем.

Як можна побачити, автори проекту, виписуючи ст. 3 Трудового кодексу, яка і закріплює вищевказані засади правового регулювання трудових відносин, врахували міжнародні та європейські стандарти в сфері регулювання трудових відносин. Так, зазначена стаття повністю відповідає принципам Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, Європейської соціальної хартії (переглянутої) та конвенціям Міжнародної організації праці. Без сумніву, введення цієї статті посилить захист соціально-економічних прав громадян України і сфері праці.

Проект Трудового кодексу містить визначення сторін трудових правовідносин — працівника та роботодав-

ця, — а також закріплює їх права та обов'язки. Зокрема, основними правами працівника є: 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також право на припинення трудових відносин; 2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питань щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 3) право на повагу до його гідності й честі та їх захист; 4) право на повну зайнятість та захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення своєї кваліфікації; 5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; 6) право працюючих жінок на особливий захист материнства; 7) право працівників з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів) на соціальну інтеграцію та трудову реабілітацію; 8) право працівників-мігрантів на захист їх трудових прав; 9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їх трудових обов'язків із сімейними; 10) право на належні, безпечні й здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають умовам охорони праці; 11) право на заробітну плату за виконану роботу, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному розмірі; 12) забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці; 13) участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні; 14) право на відпочинок; 15) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; 16) право на об'єднання в професійні спілки; 17) право на участь у веденні колективних переговорів; 18) право на страйк; 19) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 20) право на захист від незаконного звільнення; 21) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді. Слід зазначити, що в порівнянні з чинним КЗпП України проект Трудового кодексу закріплює більш досконалий та об'ємний перелік прав працівників.

Як відомо, найбільш серйозні проблеми в останнє десятиліття виникали у питаннях оплати праці — це і вкрай низький рівень зарплати, і багатомісячні її затримки, і виплата більшої частини зарплати "у конверті". Проект Трудового кодексу встановлює, що розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим за прожитковий мінімум для працездатної особи, встановлений законом. Зрозуміло, що для повної реалізації цього положення потрібен час, особливо в умовах відсутності адекватного реаліям сьогодення визначення розміру прожиткового мінімуму.

Проект встановив відповідальність роботодавця за затримку заробітної плати. Крім кримінальної й адміністративної, введена матеріальна відповідальність. Так, у разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику: при затримці виплат до 30 календарних днів — у розмірі 10 відсотків від нарахованих, але не виплачених сум; при

затримці виплат до 90 календарних днів — у розмірі 50 відсотків від нарахованих, але не виплачених сум; при затримці виплат понад 90 календарних днів — у розмірі 100 відсотків від нарахованих, але не виплачених сум.

Проект зберіг сорокагодинний робочий тиждень і суворо обмежив можливості виходу за межі нормальної тривалості робочого дня. Понаднормова робота, як і раніше, обмежена 120 годинами на рік і не більш ніж 4 годинами протягом двох днів підряд.

Новизною Проекту Трудового кодексу є норми стосовно ненормованого робочого часу. Так, відповідно до ст. 154 Проекту робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. У разі, якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично, така робота вважається надурочною і може проводитися з додержанням норм ст. 152 цього Кодексу (до надурочних робіт забороняється залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, неповнолітніх працівників, працівників, які навчаються в загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах без відриву від роботи в дні занять, інших працівників, щодо яких таку заборону встановлено трудовим законодавством. Особи з обмеженими фізичними можливостями (інваліди) можуть залучатися до надурочних робіт лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії). Списки працівників, які працюють на умовах ненормованого робочого часу, встановлюються колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), з урахуванням галузевої угоди. За роботу на умовах ненормованого робочого часу працівникам надається щорічна додаткова трудова відпустка чи /і встановлюється підвищений розмір оплати праці.

Проект Трудового кодексу докладно описує зміст трудового договору, визначає його обов'язкові та додаткові умови. Вказується, що умови трудового договору, визначені в ньому, можуть бути змінені тільки за згодою сторін у письмовій формі, крім випадків, встановлених цим Кодексом та іншими законами. В той же час Проект дещо програв у захисті інтересів працівника перед КЗпП стосовно закріплення строків трудового договору. Так, КЗпП віддає безумовний пріоритет безстроковому трудовому договору, закріплюючи випадки, коли є можливим укладання строкових трудових договорів. Це коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Проект же включає дещо невизначену норму "якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудові відносини вважаються такими, що виникли на невизначений строк".

Як зазначав свого часу С.П. Наливайченко, працівники укладають трудовий договір для того, щоб мати постійне джерело засобів для існування себе і своєї сім'ї. Тому вони зацікавлені в тому, щоб їх відносини з підприємством, установою, організацією, з якими вони

уклали трудовий договір, були тривалими і стабільними. В тривалості й стабільності трудових відносин проявляється гарантія зайнятості працівників [4, с. 50].

Таким чином, пропонуємо таку редакцію ст. 43 "Строк трудового договору" проекту Трудового кодексу України.

1. Трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк (строковий трудовий договір).

2. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених цим Кодексом і іншими законами.

3. Якщо в трудовому договорі не обумовлений строк його дії, то договір вважається укладеним на невизначений строк.

4. Забороняється укладення строкових трудових договорів з метою ухилення від надання прав і гарантій, передбачених працівникам.

Слід звернути увагу на ще одну новацію проекту Трудового кодексу, яка певним чином послабляє захист трудових прав працівників. Так, ст. 442 Проекту закріплює, що з урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. Ця норма дозволяє роботодавцю відкупитися від працівника, затративши при цьому незначні кошти. Стосовно працівника, то навряд така компенсація замінить термін вимушеного прогулу, в якому перебував працівник під час вирішення трудового спору.

З огляду на вищезазначене вважаємо, що Проект Трудового кодексу потребує ґрунтовного доопрацювання, яке повинно бути спрямоване на посилення захисту соціально-економічних прав працівників.

Як відомо, втілення в життя законів та інших нормативно-правових актів держави відбувається у процесі реалізації функцій виконавчої влади. Як зазначає І.В. Зуб, поняття "виконавча влада" передбачає відповідне йому функціональне призначення — виконання законів та інших нормативно-правових актів. Саме в співвідношенні двох елементів (рішення та виконання) і проходить розподіл між представницькою й виконавчою гілками влади [5, с. 24]. В літературі можна зустріти й інші визначення виконавчої влади. Так, на думку О.Ф. Скакун, виконавча влада — це влада, що має право безпосереднього управління державою [6, с. 98]. Бабкін В.Д. під виконавчою владою розуміє здатність держави за допомогою управлінської діяльності реалізовувати веління законодавчої влади [1, с. 21]. Скрипиюк О.О. вказує, що виконавча влада — це одна з гілок державної влади, основним призначенням якої є організація виконання законів та інших нормативно-правових актів, реалізація зовнішньої та внутрішньої політики держави, охорона прав і свобод людини і громадянина, що здійснюється через побудовану на принципі вертикальної підпорядкованості систему спеціально створюваних і наділених відповідною компетенцією органів [7, с. 18].

Як правило, носієм цієї влади в масштабах усієї краї-

ни є уряд. Назва уряду встановлюється Конституцією і законодавством. Частіше за все уряд має офіційну назву — Ради або Кабінети міністрів. У Швейцарії, наприклад, — це Федеративна Рада, в Італії — Рада Міністрів, у Японії — Кабінет. Очолює уряд його глава. Як правило, це прем'єр-міністр (наприклад, у Франції). Або — голова Ради Міністрів (Італія), канцлер (ФРН), державний міністр (Норвегія). У президентських республіках (США), де ця посада відсутня, главою уряду є безпосередньо президент. Разом із главою уряду до його складу входять заступник (віце-прем'єр), міністри, що очолюють окремі міністерства [2, с. 28].

В Україні ст. 113 Конституції закріплює, що Кабінет Міністрів України є вищим органом у системі органів виконавчої влади. До складу Кабінету Міністрів України входять Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр, віце-прем'єр-міністри, міністри (ст. 114 Конституції).

Слід зазначити, що система органів виконавчої влади побудована в ієрархічному порядку. Так, можна виділити три рівні органів виконавчої влади, де органи нижчестоящих рівнів підпорядковані вищестоящим. Перший (вищий) рівень — Кабінет Міністрів України. Другий рівень (рівень центральних органів виконавчої влади) — міністерства, комітети та інші центральні органи виконавчої влади. Третій рівень (рівень місцевих органів виконавчої влади) — місцеві державні адміністрації та деякі інші місцеві органи безпосередньо підпорядковані відповідним центральним органам виконавчої влади.

ВИСНОВКИ

Сьогодні мова повинна йти саме про формування соціально правової держави, основною цінністю в якій є людина з її правами і свободами. Основною функцією такої держави повинен бути захист, насамперед, соціально-економічних прав людини і громадянина. Ці та інші права та свободи людини і громадянина можуть бути забезпечені за умов належної роботи всіх інституцій громадянського суспільства та держави.

Література:

1. Бабкін В.Д. Соціальний потенціал Української держави // Персонал. — 2000. — № 1. — С. 19—23.
 2. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. докт. юрид. наук. — К., 2005. — 42 с.
 3. Михеев В.А. Основы социального партнёрства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001. — 448 с.
 4. Наливайченко С.П. Механізм планомірної трансформації перехідної економіки України в соціально орієнтовану. — Сімферополь: Таврія, 2001. — 356 с.
 5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Сличинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. — К.: АСК. 2002. — 1024 с.
 6. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник / Пер. з рос. — Х.: Консум, 2001. — 656 с.
 7. Скрипиюк О.О. Проблема соціальної держави в контексті концепції "державного мінімалізму" // Право України. — 2000. — № 11. — С. 17—21.
- Стаття надійшла до редакції 09.12.2009 р.*