

ТРУДОВЕ ПРАВО В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

1. Конституційні права і свободи людини, їх гарантії визначають зміст та спрямованість діяльності держави, головним обов'язком якої є затвердження і забезпечення цих прав та свобод. Одним з найбільш важливих засобів такого забезпечення є юридичні гарантії.

Ніхто не заперечує, що одним з найголовніших конституційних соціально-економічних прав людини є право на працю. Право на працю є таким же природним, властивим людині, як і право на життя. Праця представляє собою “первое основное условие человеческой жизни и притом в такой степени, что мы в известном смысле должны сказать: труд создал самого человека”. Більше того, посилаючись на слова великого німецького філософа І. Канта про те, що найсвятіше, що є у Бога на землі — це право, можна сказати: “Найсвятіше, що є у людини на землі — це право на вільну працю”.

Реалізуючи конституційне право на працю, громадяни мають можливість вступати в різні суспільні відносини щодо застосування своєї здатності до праці, але найчастіше вони реалізують це право шляхом вступу у суспільно-трудові правовідносини на підставі трудового договору (контракту), що регулюються нормами трудового права.

2. Перехід від планової до ринкової економіки тягне за собою певні зміни у системі трудового права і трудового законодавства. Підвищується значення інститутів заробітної плати та профспілок, розширився зміст інституту трудових конфліктів, з'явився інститут зайнятості, суттєві зміни відбуваються в інститутах трудового і колективного договорів.

На жаль, сьогодні ринок і вільне підприємництво призвели до

вільної експлуатації працівників, тотального, грубого порушення законодавства про працю на всіх етапах трудових відносин: при укладанні і припиненні трудового договору, при встановленні і зміні його умов, при використанні робочого часу і часу відпочинку, при оплаті, охороні праці тощо. У зв'язку з чим необхідний державний захист працівника від свавілля роботодавців.

Разом з тим, невизначеність у законодавстві та недослідженість в теорії трудового права проблеми способів захисту прав працівників призводить до того, що той різноманітний та ефективний юридичний інструментарій, який напрацьовано у законодавстві та юридичній науці протягом тривалого часу, недостатньо використовується у законодавстві про працю. Це треба врахувати при розробці нового Трудового кодексу, використовуючи зарубіжний досвід. Так, у російському Трудовому кодексу є розділ XIII: "Захист трудових прав працівників. Вирішення трудових спорів. Відповідальність за порушення трудового законодавства", норми якого встановлюють, що основними способами захисту трудових прав та законних інтересів працівників є: державний нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства; захист трудових прав працівників професійними спілками; самозахист працівниками трудових прав. На наш погляд, до способів захисту трудових прав і інтересів працівників слід віднести встановлений порядок розгляду трудових конфліктів.

Особливої уваги, насамперед, заслуговує правове регулювання розгляду трудових конфліктів та стан державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

3. Щодо порядку розгляду трудових спорів, то він регулюється главою ХУ "Індивідуальні трудові спори" КЗпП України та Законом України "Про порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)" від 03.03.98 р., а при розгляді конфлікту у суді — Цивільним процесуальним кодексом України. Разом з тим, враховуючи й перспективу прийняття нового Трудового кодексу, цей порядок потребує певного вдосконалення.

По-перше, треба на теоретичному і законодавчому рівні визначити поняття трудових спорів. Аналіз трудових спорів дозволив авторам визначити поняття цих розбіжностей через термін не "трудоі спори", а "трудоі конфлікти", бо останній більш змістовніше

відображає це суспільне явище і запропонувати його наступним: *“Трудові конфлікти (у широкому значенні) — це передані на розгляд компетентних юрисдикційних (примирних) органів розбіжності між працівником, групою працівників (трудовим колективом) чи профспілкою, з одного боку, та роботодавцем (роботодавцями), з другого, з приводу застосування (тлумачення) норм трудового права, встановлення нових або зміни існуючих умов роботи, укладання, зміни та виконання колективного договору (угоди), які розв’язуються у визначеному законом порядку”*. З цього загального поняття неважко вивести поняття індивідуальних і колективних трудових конфліктів.

По-друге, треба теоретичні питання, наприклад, щодо типології трудових конфліктів узгодити з практикою. Неузгодження цього викликає безплідні спори в теорії і вже має негативні наслідки на практиці.

По-третє, щодо системи органів по розгляду індивідуальних трудових конфліктів між працівником і роботодавцем. Чинне законодавство України про працю (ст. 221 КЗпП) визначає, що такі конфлікти розглядаються, передусім: 1) комісіями по трудових спорах підприємства, установи, організації і 2) місцевими судами.

З цього приводу вже давно обговорюється питання про доцільність функціонування комісій по трудових спорах (КТС). Пропозиції про виключення КТС з системи органів по розгляду індивідуальних трудових конфліктів треба відхилити. Якщо право на працю властиво людині як і право на життя, то за працівниками слід зберегти можливість захищати своє “трудове життя” через КТС, назву якої, з урахуванням запропонованого поняття цих розбіжностей, треба змінити, наприклад, на комісію по трудових конфліктах (КТК). Члени комісії найбільше знайомі з умовами роботи працівників підприємства, із змістом конфлікту і можуть з достатньою компетенцією його вирішити, а працівник сам прийме рішення, куди йому звертатись: чи в КТК, чи до суду. Більш того, необхідно зберегти існуючий порядок створення комісії, яка зараз обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації, виключивши тільки норму, згідно з якою кількість робітників у складі комісії повинна бути не менше половини — трудящі самі визначають, кого з працівників обирати до КТС.

4. Звичайно, працівники можуть захистити свої права вищевказаними шляхами, але не завжди всім достає мужності, організованості в цьому і тут держава повинна допомогти їм належним наглядом і контролем за додержанням законодавства про працю, притягненням до суворої відповідальності посадових осіб, які його порушують. Слід визначити, що існує ціла система державних органів, основним завданням яких є здійснення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Законодавством передбачені і конкретні види юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства. Більш того, за останній час ця відповідальність значно посилилась.

Серед наглядово-контрольних органів треба виділити, насамперед, Державний комітет України з нагляду за охороною праці і Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України.

Раніше ці функції були покладені на правові і технічні інспекції праці, які створювались при обласних радах профспілок і здійснювали нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю та правил по охороні праці. Що цікаво, інспектори правової інспекції праці профспілок мали повноваження притягувати до адміністративної відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю, а посадові особи і інспектори Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю таке право мають лише у випадках невиконання їх законних вимог щодо усунення порушень законодавства про працю (ст.1886 КпАП України — штраф від п'яти до дев'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян). Разом з тим порушення роботодавцями трудового законодавства набули масового характеру і стали одним з найголовніших чинників напруженості у соціально-трудовах відносинах. Але, як визнають у Мінпраці, судами розглядаються лише дві третини поданих інспекцією праці протоколів.

У зв'язку з цим, особливе місце серед державних органів щодо захисту конституційних прав і свобод, у тому числі трудових, займають судові органи, що повинні здійснювати законне і справедливе правосуддя, без якого неможливо реалізовувати інші соціальні цінності та інститути демократії. На жаль, до суддів з цього приводу є багато зауважень. Ми відмічали, як розглядаються судами ад-

міністративні справи про порушення законодавства про працю. Може в інших випадках судді більш суворі, наприклад, при розгляді справ про поновлення на роботі. Аналіз роботи судів загальної юрисдикції у 1-му півріччі 2002 р., за даними судової статистики, свідчить, що кількість закінчених провадженням цих справ становить 4979. Позови задоволено в 2830 справах (51,3% від кількості справ, у яких постановлене рішення). Поновленим на роботі присуджено відшкодування втраченої заробітної плати в сумі 5 млн 970 тис. грн (6,5% від суми, пред'явленої до стягнення). Але на відшкодування цих витрат присуджено до стягнення з посадових осіб, винних у незаконному звільненні, тільки 266 тис. 379 грн — 4,5%(!) від суми, присудженої на користь позивачів, що свідчить про неналежне використання судами передбаченого законом механізму відшкодування збитків, завданих працівникам незаконним звільненням з роботи, за рахунок винних службових осіб. При цьому майже всі трудові справи розглядаються з порушенням процесуальних строків, на що звернув увагу Голова Верховного Суду України в своїй доповіді 19.01.2001 р. і відмітив, що факти тяганини, випадки, коли процес набуває тривалого характеру, все ще залишаються поширеними.

Звичайно таке ставлення суду до захисту трудових прав громадян не може сприяти запобіганню порушень законодавства про працю. Цьому можна знайти багато причин як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Для їх усунення треба створити умови для захисту конституційних прав громадян незалежним і неупередженим судом.