ПРАВО

УДК 349.2 (477)

Андріїв В.М.
к.ю.н., доцент доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Чернігівського державного інституту права соціальних технологій та праці

Правові основи закріплення трудових прав в Україні

Конституція України [1] в розділі другому (ст.ст. 21-64) визначила систему основних прав та свобод людини і громадянина. Невід'ємною і важливою складовою цієї системи прав та свобод є трудові права працівників. Зміст цих прав і свобод надає широкі можливості громадянину чи працівнику в реалізації своїх природних здібностей до продуктивної праці, в процесі якої забезпечуються його потреби та інтереси, досягаються поставлені цілі в сфері матеріального благополуччя і духовного зростання. Як зазначено в ст. 43 Основного Закону, кожний має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає собі, або на яку вільно погоджується; держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів згідно із суспільними потребами; кожний має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом; громадянам гарантується захист від незаконного звільнення; право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом. У ст. 44 основоположного нормативного акту держави підкреслюється, що працюючі мають право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів; заборона страйку можлива лише на підставі закону. Відповідно до наступної статті кожний працюючий має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпуст-

ки, встановленням скороченого робочого дня для окремих професій та виробництв, скороченою тривалістю роботи в нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні і святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом. Згідно з ст. 46 усі громадяни мають право на: соціальний захист, який охоплює право на забезпечення їх у випадку повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом.

Основні конституційні трудові права громадян та працівників конкретизуються Кодексом законів про працю України [2]. У ч. 1 ст. 2 Кодексу міститься припис наступного змісту: „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". Навіть поверховий аналіз нормативних положень ч. 1 ст. 43 Конституції України [1] та ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України [2] свідчить – їх зміст суперечить один одному. У Конституції йдеться про: а) можливість заробляти собі на життя працею; б) створення державою умов для реалізації громадянами права на працю. У Кодексі – про гарантоване одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру. Звичайно, створення державою умов для забезпечення громадян роботою та гарантоване одержання роботи останніми знаменують різні підходи до формулювання змісту права громадян на працю. Загально встановлено, що держава сьогодні об'єктивно не в змозі забезпечити усіх бажаючих працювати на роботі за їх уподобанням. Це й відмічається в Основному Законі України. Звідси, ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України [2] має бути удосконалена наступним чином: в ній повинно зазначатися не про гарантованість державою роботи кожному бажаючому, а про турботу державно організованого суспільства щодо реалізації громадянами права на працю. Удосконалена таким чином норма права

якнайбільше відповідатиме реаліям сьогодення. Як справедливо вказує В.С.Венедіктов: „Подальший розвиток суспільних відносин і ефективність їх правового регулювання в умовах ринкової економіки потребують проведення відповідної правової реформи. Правова система України повинна повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав, свобод і інтересів людини та інших суб'єктів суспільних відносин. Право повинно стати інструментом досягнення та забезпечення консенсусу між державою і суспільством. Але воно буде мати вагоме значення і займати своє місце тільки тоді, коли не дасть можливості порушити правові приписи ні державі та її органам, ні суспільству і його членам. Чим більша стабільність чинного законодавства, тим вища правова культура держави і суспільства" [3, с.6]. Таким чином, у ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України [2] мусить йтися про обов'язок держави сприяти реалізації громадянами свого природного права на працю.

Розглядаючи юридичну конструкцію, покладену в основу формулювання ч. 1 та ч. 2 ст. 43 Конституції України [1], не можна не звернути увагу на те, що нормативні приписи, зазначені в цих частинах позбавлені такої важливої ознаки юридичної техніки, як системна узгодженість нормативного матеріалу. „Юридична техніка в правотворчості включає методики роботи над текстами нормативно-правових актів, прийоми найбільш досконалого викладення думки законодавця (інших суб'єктів правотворчості) в статтях нормативно-правових актів, вибір найдоцільнішої структури кожного з них, термінології та мови, способи оформлення змін, доповнень, повної або часткової відміни, об'єднання нормативно-правових актів. Вона забезпечує юридичну досконалість нормативних документів" [4, с.552]. Підкреслюючи це, ми маємо на увазі ось що: у частині першій статті, що розглядається мова йде про право кожного, а у частині другій – про обов'язок держави щодо громадян. Етимологічне навантаження слів „кожний" і „громадянин" не співпадає. Кожний у юридичному аспекті означає і людину, і громадянина, тобто обсяг слова „кожний" є ширшим від „громадянина". Тепер порівняємо названі частини. Ч. 1: кожний має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільну погоджується. Ч. 2: держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі профе-

сії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Порівняння цих частин створює враження, що принцип рівних можливостей у виборі професії або роду трудової діяльності не торкається іноземців чи осіб без громадянства. У ст. 21 Конституції України [1] прямо позначається, що усі люди вільні і рівні в своїй гідності та правах. Також означене редакційне зауваження права на працю не відповідає вимогам ст.ст. 6, 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [5], ратифікованого Україною. Ст. 3 Кодексу законів про працю України [2] також відмічає, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників з іноземними інвестиціями визначається законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю. Розглянуте свідчить на користь відповідного удосконалення ч. 2 ст. 43 Конституції України [1]. Згідно з цим висновком слід зазначити й про необхідність уточнення категорій осіб, яким держава забезпечує рівність трудових прав. Про це йдеться в ст. 2-1 Кодексу законів про працю України [2]. Удосконалена редакція даної статті, з нашої точки зору, мусить мати наступний вигляд: „(назва) Рівність трудових прав та обов'язків. (ч.1) Держава забезпечує рівність трудових прав усіх незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, громадянства, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання тощо."

Конкретизацію конституційні трудові права отримали також у ч. 2 ст. 2 Кодексу законів про працю України [2], в якій зазначається, що 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 колекти-

вних 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. На наш погляд, перелік трудових прав працівників, визначений у ст. 2 Кодексу занадто обмежений і не відображає усього розмаїття правомочностей означеного соціального спрямування. Багато важливих для людини і працівника прав лишилося поза межами даного переліку. Вказуючи на це, ми маємо на увазі наступні, невід'ємні від особи працівника, права: 1) право на укладання, зміну і припинення трудового договору (контракту); 2) право на встановлення в трудовому договорі чи контракті додаткових порівняно з чинним законодавством пільг та переваг; 3) право на надання йому роботи, обумовленої трудовим договором, та робочого місця, що відповідає передбаченим законодавством умовам; 4) право на належні та безпечні умови праці; 5) право на отримання інформації про шкідливі фактори трудової діяльності; 6) право на своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати; 7) право на професійне навчання; 8) право на захист своїх трудових прав; 9) право на відшкодування шкоди заподіяної під час виконання трудової функції; 10) право на звернення за допомогою до спеціально уповноважених органів для вирішення колективних трудових спорів. Зважаючи на важливість названих прав для соціально-правового захисту працівників, усі вони повинні бути відображені в Кодексі законів про працю України [2].

Не існує прав без обов'язків як не існує і обов'язків без прав. Якщо є права працівників, то мають бути і відповідні обов'язки. Права і обов'язки суб'єктів правовідносин – парні категорії і не існують один без одного. Вони складають основний зміст правовідносин. „Правове регулювання здійснюється головним чином через механізм суб'єктивних прав і юридичних обов'язків і саме цим воно відрізняється від будь-якого іншого нормативного регулювання, приміром морального. Означені права і обов'язки, кореспондуючи один одному в межах певного право-відношення, і утворюють його юридичний зміст" [6, с.525]. Цей важливий аспект

правового регулювання суспільно-трудових відносин випускає з поля зору чинний Кодекс законів про працю України [2]: в ньому визначаються лише права працівників і то фрагментарно. Ефективне правове регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин можливе лише за умови чіткого впорядкування прав та обов'язків основних суб'єктів цих правовідносин – працівника і роботодавця. Основна модель їх взаємодії така: з одного боку працівник зі своїми правами і обов'язками, з іншого – роботодавець, який має свої права і обов'язки. Права працівника кореспондують обов'язкам роботодавця, а права останнього – обов'язкам працівника. Рівень реальної реалізації прав працівниками і роботодавцями та виконання ними своїх обов'язків і визначає якість правового регулювання відносин, що виникають у процесі реалізації громадянами конституційного права на працю. „Правове відношення пов'язує його учасників взаємними позитивними правами і обов'язками, які складають його головний специфічний зміст. Разом з цим права і обов'язки повинні здійснюватися в реальних діях суб'єктів по використанню прав та виконанню обов'язків" [7, с.376]. Виходячи з цього, логічною буде пропозиція стосовно розробки окремої статті даного Кодексу за назвою „Основні обов'язки працівника". З-поміж обов'язків, зазначених у цій статті, обов'язково слід вказати на такі з них: а) особисто і сумлінно здійснювати свою трудову функцію; б) дотримуватися вимог чинного трудового законодавства, правил по охороні праці і техніки безпеки; в) дбайливо ставитися до майна інших учасників трудових правовідносин; г) негайно повідомляти роботодавця та інших суб'єктів трудового права про загрозу їх життю чи майну; д) у випадках, визначених національними законодавством, нести юридичну відповідальність.

Як вже зазначалося, правам і обов'язкам працівника кореспондують обов'язки і права роботодавця. Однак, якщо Кодекс законів про працю України [2] звернув увагу хоча б на права працівників, щодо роботодавця він не зробив і цього. Зрозуміло, це є суттєвою прогалиною правового регулювання суспільно-трудових відносин і потребує якнайшвидшого виправлення. Вважаємо, що цей кодифікаційний нормативно-правовий акт повинен містити дві окремі статті: „Основні права роботодавця" та „Основні обов'язки роботодавця". Пропонуємо власний перелік цих прав та обов'язків.

Права роботодавця: право на вибір осіб для укладання з ними трудових договорів чи контрактів; право вимагати від працівника належного виконання трудових обов'язків та дотримання вимог чинного трудового законодавства; право на колективно-договірне регулювання трудових відносин; право заохочувати працівників за ефективне виконання ними трудових обов'язків та застосовувати стягнення до працівників, які порушують нормативні приписи, що регулюють порядок здійснення ними трудової функції; право на прийняття нормативних правових актів локального характеру; право на об'єднання з іншими роботодавцями. До основних обов'язків роботодавця ми відносимо: обов'язок дотримання чинного трудового законодавства; обов'язок не перешкоджати громадянину чи працівнику під час реалізації ними права на працю; обов'язок надання працівникові роботи, обумовленої трудовим договором; обов'язок забезпечити працівникам належні і безпечні для здоров'я умови праці; обов'язок інформувати працівників та спеціально уповноважені органи про виникнення на виробництві шкідливих для здоров'я працюючих факторів; обов'язок своєчасно і в повному обсязі виплачувати працівникам заробітну плату та здійснювати інші передбачені нормами права виплати; обов'язок надавати учасникам колективно-договірного регулювання трудових відносин повну і достовірну інформацію; обов'язок створити необхідні умови для діяльності уповноважених на представництво прав, свобод та законних інтересів працівників суб'єктів трудового права; обов'язок здійснювати функції соціального партнерства у випадках, передбачених законодавством; обов'язок здійснювати загальнообов'язкове соціальне страхування працівників; обов'язок щодо відшкодування матеріальної чи моральної шкоди, заподіяної працівникові під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Таким чином, обраний вище підхід до розуміння сутності й основних ознак трудових прав людини дозволяє визначити їх як таку підсистему природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів в сфері застосування здатності до праці. У свою чергу, поняття трудових прав громадянина слід визначити як підсистему закріплених в національному законодавстві природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів в сфері застосування здатності до праці.

Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. - 1996. – №30. – Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. - 1971. – №50. – Ст. 375.

3. Венедіктов В.С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки. // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003р.). – Х.: НУВС, 2003. – С.6-14.

4. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. – Х.: Консул; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704с.

5. Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К.Качуренко. – К.: Наукова думка, 1992. – 199 с.

6. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И.Матузова и А.В.Малько. – М.: Юристъ, 2001. – 776 с.

7. Проблемы общей теории права и государства / Под общ. ред. В.С.Нерсесянца. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 832 с.