УДК 349.2:331.105.44

ПРАВА ПРОФСПІЛОК У СФЕРІ КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Гоц В. Я.,
завідувач кафедри трудового,
аграрного, екологічного права
та соціального захисту населення
Харківського економіко-правового університету,
канд. юрид. наук, доцент

1. Конституція України (ст. 36) закріплює право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів. Серед різних функцій профспілок (виробнича, виховна та ін.) захисна є однією з головних. Проявляється вона в різних формах, серед яких основною є контроль профспілок за додержанням трудового законодавства.

Багато питань стосовно робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, розірвання трудового договору відповідно до діючого законодавства вирішуються власниками разом або за узгодженням із профспілкою. Залучення до надурочних робіт, до роботи у вихідні дні, черговість надання відпусток, запровадження, заміна і перегляд норм праці та інші питання роботодавець повинен узгодити з виборним профспілковим органом. Але в умовах кризи в економіці, наявності значної кількості безробітних на більшості новостворених підприємств та в організаціях профспілки не утворюються через небажання власників мати таку організацію у себе. Було б доцільно в Законі «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачити обов'язок роботодавців сприяти утворенню профспілок на їхньому підприємстві, в організації під загрозою недійсності всіх рішень, прийнятих без участі профспілок, коли закон вимагає спільного з ними рішення в тих чи інших випадках.

2. Суттєвим проявом захисної функції профспілок є передбачене ст. 43 КЗпП право профспілки давати попередню згоду на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Але якщо колись це правило було безумовним, торкалось майже всіх працівників, то зараз воно не поширюється на випадки ліквідації підприємства, коли працівник не є членом

© Гоц В. Я., 2015

профспілки, що діє на підприємстві, коли на підприємстві немає профспілки і т. д. (ст. 43-1 КЗпП). І таке рішення законодавця слід вважати доцільним. Але вказівку на те, що рішення виборного органу первинної профспілкової організації про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтовано (ч. 7 ст. 43 КЗпП) слід доповнити «посиланням на норми законодавства, які були порушені при звільненні». Тому що в ринкових умовах тільки порушення законодавства дає профспілці право не давати згоду на розірвання трудового договору. Всі інші обставини не можуть бути підставою не дати згоду на звільнення.

3. Нічим не можна пояснити необхідність отримати згоду профспілки на встановлення строку випробовування до шести місяців окремим працівникам (ст. 27 КЗпП). Працівник ще не є членом профспілки, що діє на підприємстві, в установі, організації, ніхто не знає його якостей, можливостей, знань і вмінь.

4. Строковий трудовий договір ставить працівника в гірші умови, ніж того, хто працює за безстроковим договором. Законодавець це розуміє і обмежує можливість укладення трудового договору певними умовами (ст. 23 КЗпП). Було б доцільно контроль за укладенням строкового трудового договору передбачити в законодавстві, вказавши, що строковий договір укладається за згодою виборного профспілкового органу.

УДК 349.22

РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ ЗАЙНЯТОСТІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Жернаков В. В.,
завідувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент

Розбудова України як правової держави зумовлює реформи у багатьох сферах суспільного буття, серед яких слід назвати і державне управління справами із зайнятості, працевлаштування і трудової міграції. Органи влади мають забезпечити належний рівень правового регулювання складних і багатогранних відносин, що виникають у цьому процесі.

Останнім часом центральними органами виконавчої влади видано немало актів, які за своїм призначенням мали б слугувати

© Жернаков В. В., 2015