УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ЗАХИСТУ

Татарінов Р. В.,

начальник Головного слідчого управління фінансових розслідувань Державної фіскальної служби України, канд. юрид. наук

Нині значення нормативного закріплення трудових прав працівників та їх захисту важко переоцінити у контексті необхідності забезпечення соціальної злагоди в українському суспільстві в умовах воєнної агресії, політичних протистоянь та економічної нестабільності. Історія показує, що саме неврегульованість та незахищеність трудових прав працівників, важкі умови їх праці, низькій рівень оплати праці були головними причинами масових страйків та революції XVIII – XIX сторіч.

Трудові права працівників сьогодні в Україні закріплюють, передусім, Конституція України та Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП). Так, окремі трудові права закріплено у ст.ст. 36, 43, 44, 45 Конституції України. КЗпП же передбачає комплексну статтю (ст. 2) з відповідною назвою – «Основні трудові права працівників» і наступним змістом: «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. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. 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 колективних 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, та інші права, встановлені законодавством».

Аналіз змісту ст. 2 КЗпП свідчить про наступне: по-перше, увага законодавцем концентрується переважно на праві на працю; по-

© Татарінов Р. В., 2017

друге, перелік трудових прав позбавлений системності та вказівки на те, що це саме перелік трудових прав; по-третє, перелік трудових прав є занадто обмеженим; по-четверте, право громадян України на працю, про що йдеться у ч. 1 ст. 2 КЗпП, виходить за її межі, оскільки стаття має назву «Основні трудові права працівників».

Окремо висловлю зауваження стосовно змісту трудових прав працівників, закріплених у ст. 2 КЗпП. Так, більш правильно у трудовому законодавстві вести мову не про право на працю, оскільки це міжгалузева категорія, а про право на роботу на підставі трудового договору. Також є доволі дискусійним у повному обсязі відносити до трудових прав право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності та право на матеріальну допомогу в разі безробіття.

У проекті Трудового кодексу України, підготовленому до другого читання (24.07.2017 р.), автори передбачили окрему статтю – ст. 20 з назвою «Основні права працівника». Одразу відзначимо, що оскільки Трудовий кодекс України націлений на регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, то у ньому повинно йтись саме про трудові права, а не про будь-які інші. Тому назва зазначеної статті повинна бути такою: «Основні трудові права працівника».

До позитиву ст. 20 Проекту слід віднести те, що вона містить чіткий та більш повний перелік прав працівників, який налічує 24 позиції, а також передбачає, що цей перелік прав працівника не є вичерпним. Разом з цим і тут потрібно замість багатоаспектного права на працю закріпити право на роботу на підставі трудового договору, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Слід звернути особливу увагу на те, що які б гарні трудові права працівників не були передбачені у національному законодавстві, без їх дотримання роботодавцями, принципової позиції профспілкових організацій з їх відстоювання та належного контролю державних органів за їх дотриманням вони залишаться без реалізації, що може призвести до протистоянь працівників та роботодавців, яке зараз зовсім не потрібно українському суспільству та державі. З огляду на це необхідно, передусім, посилити контролюючу діяльність відповідних державних органів у сфері праці щодо виведення трудових відносин «з тіні», припинення практики виплати зарплат «у конвертах» та недопущення інших порушень трудових прав.

Також відзначимо, що, закріпивши в ст. 43 Конституції України право кожного на працю, держава не повинна лише обмежуватися наданням людині свободи вибору працювати їй або не працювати, працювати на тому підприємстві чи на іншому. Такий стан є зразковим для економічно стабільної і розвиненої держави. В Україні ж з її систематичними політичними та економічними кризами, неналежним рівнем розвитку виробництва, низьким рівнем оплати праці держава не повинна стояти осторонь проблем зайнятості, а має усіма силами сприяти розвитку самозайнятості, розширенню та створенню нових підприємств тощо.