



ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

*Трицишина Л.В.,
викладач Хмельницького інституту
Міжрегіональної академії
управління персоналом*

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Перехід України до відносин ринкової економіки, важливість права на працю в житті людей, його конституційне закріплення як одного з основних соціально-економічних прав громадян, особливе місце, яке воно займає в системі трудових прав працівників, зумовлює необхідність подальшого удосконалення правового регулювання механізму реалізації громадянами цього права. Одним із найважливіших елементів даного механізму виступають гарантії реалізації особами права на працю.

Особливістю гарантій є те, що вони передбачають обов'язок держави забезпечити громадянам рівні можливості у реалізації їхнього суб'єктивного права. Тому, розглядаючи проблему гарантій права на працю, потрібно перш за все з'ясувати: що саме держава бере на себе обов'язок забезпечувати? Тобто, питання законодавчого закріплення права на працю в сучасних умовах. У ст.43 Конституції України, проголошено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає чи на яку вільно погоджується. Отже, в Україні право на працю є конституційним правом.

Законодавець у даній статті закріпив право на працю ґрунтуючись на міжнародних нормах права. Але її недоліком стало те, що вона не передбачає жодних обов'язків держави щодо гарантій реалізації цього права. Тобто, дана норма Конституції носить декларативний, більше політичний, ніж правовий характер. Але Конституція України 1996р. не єдине джерело, яке проголошує право на працю. У Кодексі законів про працю міститься наступне подається розуміння права на працю як права на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, що включає і право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, яка забезпечується державою.

Проте, хоча у даній нормі і визначаються гарантії реалізації права на працю, та в умовах ринку вони є фіктивними, оскільки держава не в змозі виконати покладені на неї обов'язки (забезпечити всіх громадян роботою). З урахуванням цього, я вважаю, що удосконалення потребує не лише механізм реалізації права на працю, а й сам його юридичний зміст і юридичне закріплення. Тому, слід підтримати позицію законодавця щодо необхідності передбачити у ст. 2 проекту Трудового кодексу України, яка має назву "Основні засади правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин" положень, які визначали б:

1. принцип свободи праці, що включає в себе право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується, право розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію та вид діяльності;



2. заборону примусової праці і дискримінації в сфері праці;
3. забезпечення повної зайнятості працівників та їх захист від безробіття.

При такому формулюванні даної норми можна буде говорити про ефективність встановлення певних гарантій права на працю в Україні.

Перш ніж перейти до характеристики юридичних гарантій права на працю, коротко зупинимося на визначенні поняття “гарантії права на працю”. В теорії трудового права це – сукупність політичних, економічних, соціальних і правових засобів, способів і умов, за допомогою яких забезпечується безперешкодне, реальне здійснення громадянами свого права на працю. Але, на мою думку, політичні, економічні та інші гарантії слід розглядати лише як передумови реалізації права на працю, оскільки вони мають опосередкований характер і впливають на суб’єктів даного права в основному через систему юридичних гарантій. Тому, можна без перебільшення сказати, що юридичні гарантії є найважливішими з усіх однотипних гарантій, бо вони містяться в нормах законодавства, що мають пряму дію.

Як і при визначенні загального поняття гарантій права на працю, існує плюралізм думок щодо поняття юридичних гарантій цього права.

Так, на думку В.І. Князева, юридичні гарантії – це державно-правові засоби, які забезпечують здійснення і охорону прав і свобод та обов’язків людини і громадянина і, які найбільшою мірою складають механізм реалізації і охорони прав, свобод та обов’язків людини і громадянина.¹

М.І. Кучма і Є.А. Хлистова вважають, що юридичні гарантії права на працю – це засоби і способи, за допомогою яких в суспільстві забезпечується реальне здійснення наданих громадянам трудових прав.²

Я повністю погоджуюся з вищенаведеними визначеннями науковців. Проте, вважаю за доцільне підкреслити, що юридичні гарантії права на працю – це дієві важелі, за допомогою яких забезпечується існування стабільних трудових правовідносин.

Відомо, що значення юридичних гарантій можна зрозуміти і оцінити лише аналізуючи їх в поєднанні з іншими видами гарантій. Юридичні гарантії досить різноманітні, але їх об’єднує одне: всі вони виражені, закріплені в праві.

Слід відзначити, що існує плюралізм думок і щодо поділу юридичних гарантій права на працю. Так, В.Ф. Погорілко і М.І. Сірий поділяють юридичні гарантії на нормативно-правові та процесуальні (судові).³

Думається, що така градація юридичних гарантій повністю може у бути застосована й до юридичних гарантій права на працю. Але необхідно додати, що розширення політичних, економічних та соціальних зв’язків між державами спричинило зростання міжнародної міграції робочої сили, викликавши необхідність вдосконалення міжнародно-правового регулювання праці. Тому в системі юридичних гарантій права на працю можна було б виділити ще й третю групу – це так звані міжнародні юридичні гарантії. Вони закріплені в міжнародно-правових актах, і, власне, становлять міжнародні стандарти права на працю. Специфіка їх полягає у тому, що вони хоч і є юридичними гарантіями права на працю, але носять опосередкований характер. Посилання на них неможливе без ратифікації міжнародних актів, в яких вони містяться чи перенесення їх у національне законодавство. Найбільше гарантій права на працю міститься в

¹ Князев В.І. Конституційні гарантії прав, свобод та обов’язків людини і громадянина в Україні // Право України. – 1998. – № 11. – С.30.

² Кучма М.І., Хлыстова Е.А. Гарантии и компенсации. – М., 1982. – С.4.

³ Погорілко В.Ф., Сірий М.І. Права та свободи людини та громадянина в Україні. – К., 1997.



чинному КЗпП України. Не описуючи кожну із них, зупинюся лише на існуючих в законодавстві проблемних моментах, що їх стосуються.

Ст. 22 КЗпП України передбачено заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих чи непрямих переваг при укладенні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань та інших факторів. Тобто, даною нормою заборонена будь-яка дискримінація працівників при прийнятті чи звільненні з роботи. З такого формулювання можна зробити висновок, що дискримінація можлива, наприклад при оплаті праці.

У ст. 24 КЗпП України визначається, що трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі. Передбачаються також випадки, коли письмова форма трудового договору є обов'язковою. Оскільки письмова форма трудового договору визнається основною, то доцільніше було б передбачити випадки, коли трудові договори укладаються в усній формі, а не навпаки.

Окремо зазначу, що якщо раніше значна увага приділялася нормативним гарантіям, то тепер детальної розробки потребують процесуальні гарантії реалізації права на працю. Особливо це стосується правовідносин працевлаштування громадян (необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, чи відмові за дискримінаційною ознакою). Я вважаю, що дану категорію справ не слід розглядати в КТС чи судом в позовному провадженні, бо трудові правовідносини ще не виникли. Доцільним вважаю вирішення даної категорії спорів судами загальної юрисдикції в адміністративному провадженні в порядку глави 31-А, оскільки відповідно до ст. 2481 ЦПК України, громадянин має право звернутися до суду зі скаргою, якщо він вважає, що рішенням, дією чи бездіяльністю державного органу, юридичної чи службової особи під час здійснення ними управлінських функцій порушено його права чи свободи.

З прийняттям Конституції України, ст. 124 якої поширює юрисдикцію судів на всі правовідносини в державі, необхідно визначити правовий статус КТС, оскільки обсяг вирішуваних ними спорів з кожним роком, як свідчить практика, значно зменшується.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що юридичні гарантії права на працю повинні забезпечувати реальний вибір громадянами професії і роду діяльності за своїм покликанням, виступати засобом забезпечення існування стабільних трудових правовідносин. Адже саме належне законодавче закріплення цих гарантій визначатиме реальні можливості громадян повною мірою реалізувати своє право на працю. Крім того, основним завданням сучасної української нормотворчості є встановлення таких гарантій, які були б реальними, дієвими, а не фіктивними, адже перехід до ринкової економіки зумовив виникнення ряду відносин, які неможливо врегулювати чинним трудовим законодавством. Порушення прав і свобод працівників, які, на жаль, мають місце, викликані не тільки змінами соціально-економічних умов та пов'язаними з ними проблемами, а головним чином, невідповідністю діючих норм трудового законодавства новим суспільним відносинам та послабленням державного нагляду і контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про працю. Ринкові умови вимагають не просто "латання дірок" у трудовому законодавстві, а розробку і прийняття нових норм, які базувалися б на положеннях Конституції України і міжнародних нормативне – правових актах, які визначають гарантії реалізації права на працю та максимально забезпечують його здійснення в умовах ринкової економіки.

