

УДК 349.2
ББК 67.405.1

Вавженчук Сергій Ярославович,
канд. юрид. наук,
доцент кафедри цивільного та трудового права
юридичного факультету Київського національного
економічного університету ім. Вадима Гетьмана,
м. Київ,
e-mail: Aadvokat@gmail.com

Vavzhenchuk Serhij Yaroslavovich,
candidate of law, associate professor of the department
of civil and labor law of the faculty of law
of Kiev national economic university
named after Vadym Get'man,
Kiev,
e-mail: Aadvokat@gmail.com

ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ И ОХРАНЫ КОНСТИТУЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УКРАИНЕ

ISSUES OF DEFENSE AND PROTECTION OF THE CONSTITUTIONAL LABOR RIGHTS OF THE EMPLOYEES IN UKRAINE

ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТА ОХОРОНИ КОНСТИТУЦІЙНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена окресленню існуючих на сьогоднішній день в Україні проблем в сфері захисту та охорони конституційних трудових прав. Відмічається, що серед таких проблем слід розрізняти нормативно-правові та організаційно-правові. Кожна з груп аналізується на предмет причин та передумов виникнення і існування.

Статья посвящена исследованию существующих на сегодняшний день в Украине проблем в сфере защиты и охраны конституционных трудовых прав. Отмечается, что среди таких проблем следует различать нормативно-правовые и организационно-правовые. Каждая из групп анализируется на предмет причин и предпосылок возникновения и существования.

The article examines the current issues in the area of defense and protection of the constitutional labor rights existing in Ukraine. It is stated that the regulatory-legal and organizational-legal issues should be distinguished among the existing issues. Each group is analyzed for the reasons and prerequisites of their origin and existence.

Ключевые слова: проблемы, захист, охорона, конституційні трудові права, нормативно-правові, організаційно-правові.

Ключевые слова: проблемы, защита, охрана, конституционные трудовые права, нормативно-правовые, организационно-правовые.

Keywords: problems, defense, guard, constitutional labor rights, regulatory-legal, organizationa- legal.

Метою даного дослідження є окреслення існуючих проблем в сфері захисту і охорони конституційних трудових прав в Україні. Актуальність піднятого питання обумовлена декількома чинниками: по-перше, наразі відбувається реформування трудового законодавства, що, очевидно, вимагає чіткого усвідомлення тих прогалин та проблем, які слід заповнити та вирішити; по-друге, розвиток ринкової економіки в країні зумовлює необхідність підвищеної уваги до захисту та охорони конституційних трудових прав працівників як таких, які в цих умовах можуть піддаватися обмеженням та порушенням; по-третє, ці проблеми сьогодні проявляються особливо гостро, про що свідчить судова практика. Досягненню поставленої мети сприятиме класифікація існуючих проблем в означеній сфері; виявлення причин та передумов їхнього виникнення; систематизація

та аналіз окреслених проблем. Слід відмітити, що окремі проблеми вже висвічувалися в роботах таких науковців, як: Б. В. Бабін, В. Ф. Бойко, В. І. Жуков, О. Д. Зайкін, М. Зоммер, І. Я. Кісельов, М. Оніщук, П. Пилипенко, С. Прилипко, О. В. Смірнов, М. В. Сорочишин, І. Б. Шицький, О. Ярошенко. Разом із тим, систематизовано це питання досі не розглядалося.

Серед існуючих проблем в сфері захисту та охорони конституційних трудових прав слід розрізняти: 1) проблеми, пов'язані із належним законодавчим забезпеченням конституційних трудових прав, тобто їхньою деталізацією в законах України, нормативно-правовим закріпленням; 2) проблеми, пов'язані із їхньою реалізацією на практиці.

Вважаємо, що ці проблеми утворюють дві окремі групи: нормативно-правову та організаційно-правову.

Нормативно-правові проблеми – це ті, що зумовлені недосконалим нормативно-правовим регулюванням захисту та охорони трудових прав працівників на законодавчому рівні. Вони проявляються у: недосконалих формулюваннях статей відповідних законів (така прогалина має місце і в Конституції України, зокрема, в ч. 2 ст. 43, де встановлено обов'язок держави забезпечити умови для реалізації прав на працю тільки громадянам всупереч встановленого в ч. 1 цієї ж статті права кожного на працю); відсутності законодавчого закріплення певного понятійного апарату, що унеможливує належне забезпечення певного конституційного трудового права (прикладом є поняття «примусова праця»); недостатньо розробленому на нормативному рівні механізмі забезпечення певних конституційних трудових прав (наприклад, проголошення в Конституції України права на належні, безпечні й здорові умови праці в нових економічних не завжди підкріплене відповідним механізмом, так зокрема нормативно не врегульовано питання контролю та нагляду за умовами трудової діяльності працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором, оскільки потрапляння до приватних приміщень без санкції суду заборонено; ще одним прикладом є відсутність нормативно закріпленого механізму обчислення мінімальної заробітної плати, тощо); невідповідності проголошених Конституцією України трудових прав тим, що закріплені законодавством, так би мовити «більш низький рівень» трудових прав, закріплених в законах (наприклад, Конституцією України гарантується право на належні, без-

печні й здорові умови праці, в той час як КЗпП закріплено право на безпечні та нешкідливі, що очевидно, знижує рівень правових гарантій на законодавчому рівні для працівників); відсутності актуальних законів, які на сьогодні є вимогою часу (в першу чергу, Трудового кодексу України); недостатній забезпеченості конституційних трудових прав міжнародними нормами в силу того, що не всі міжнародно-правові акти, які захищають та охороняють трудові права працівників, ратифіковано Україною, а в деяких випадках акт ратифіковано, але окремі важливі статті «відкладено» для ратифікації на майбутнє (так, наприклад, під час ратифікації Європейської соціальної хартії (переглянутої) було відкладено ратифікацію п. 1 ст. 4, де визнається право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; також Україною не ратифіковано ряд Конвенцій МОП); наявності прогалин в чинному правовому регулюванні трудових відносин (зокрема, це стосується реалізації права на захист від незаконного звільнення, коли законодавством не встановлено підстав визнання звільнення працівника за власною ініціативою незаконним у разі, коли заява про звільнення подана працівником в результаті психологічного тиску чи погроз з боку роботодавця); невідповідності нових прийнятих законів міжнародно-правовим нормам (наприклад, ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) в сфері господарської діяльності» 2007 року не враховує значну кількість положень Конвенцій МОП № 81 та 129); відсутності нормативно закріпленої відповідальності в деяких випадках порушення трудових прав (наприклад, з чинного законодавства не зрозуміло, яку відповідальність та яким чином несе колектив за порушення норм колективних договорів; не встановлено відповідальності профспілки за відмову у захисті трудових прав працівника, що до неї звернувся, тощо); відсутності належним чином закріплених обов'язків уповноважених державних органів та посадових осіб щодо здійснення захисту та охорони конституційних трудових прав в порядку нагляду та контролю; тощо.

Означені проблеми в сфері захисту та охорони конституційних трудових прав працівників України зумовлені наступними чинниками: по-перше, особливий об'єкт захисту та охорони вимагає застосування специфічних заходів такого захисту та охорони; по-друге, наявними є прогалини та недоліки у функціонуванні загального механізму захисту та охорони трудових прав.

Перший чинник існуючих проблем в сфері захисту та охорони конституційних трудових права – тобто специфічний об'єкт захисту та охорони – зумовлюється специфікою акту, в якому закріплено конституційні трудові права. Під час дослідження нами доведено, що Конституція України як джерело трудового права має певні особливості, які полягають у її найвищій юридичній силі та верховенстві. Закріплені в Основному Законі трудові права вже за самим фактом їхнього встановлення саме таким чином виступають гарантіями трудових прав в державі. Однак, на практиці реалізація навіть мінімальних стандартів у сфері трудових прав стикається із численними труднощами, коли порушуються саме ці основні трудові права: право на працю, право на відпочинок, право на безпечні умови праці і найчастіше – право на своєчасне одержання винагороди за працю. Разом із тим, недодержання цих прав як логічний наслідок тягне за собою порушення й інших основних прав, не пов'язаних із трудовою сферою. Так, наприклад, порушення права на своєчасне отримання винагороди за працю цілком логічно порушує інше конституційне право,

закріплене в ст. 48 Конституції України: «Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло». Відтак, питання додержання визначених Основним Законом прав є важливим для забезпечення виконання Конституції в цілому, забезпечення її реальності, а не формальності.

До специфічних заходів захисту та охорони конституційних трудових прав слід віднести: 1) пряма дія таких норм, в результаті чого суд загальної юрисдикції може не застосовувати закон, який суперечить Конституції, а має право винести рішення, керуючись безпосередньо конституційною нормою; 2) заборона обмеження визначених Конституцією України прав та свобод; 3) визнання міжнародно-правових актів, згода на які надана Верховною Радою України, частиною національного законодавства, в результаті чого конституційні трудові права, якщо вони відтворюють закріплені у певному міжнародно-правовому акті, отримують можливість бути захищеними за допомогою міжнародних інститутів та структур; 4) забезпечення реалізації таких норм шляхом їхньої деталізації в законодавчих актах із встановленням відповідного механізму такої реалізації; 5) встановлення конституційного обов'язку державних органів та посадових осіб дотримуватись прав та свобод людини і громадянина у своїй діяльності; 6) конституційно встановлена можливість звернення за захистом порушених прав, в тому числі конституційних трудових прав, до судових органів; 7) визначення відповідальної особи за дотримання прав та свобод людини і громадянина, закріплених в Конституції України, якою є Президент України як гарант дотримання Конституції та, відповідно, прав та свобод. Також до таких специфічних заходів, на нашу думку, слід віднести проголошення України себе соціальною та правовою державою, що накладає на неї відповідні зобов'язання як на внутрішньодержавному полі, так і за межами держави. Зокрема, обраний євроінтеграційний курс зумовив необхідність приведення національного законодавства у відповідність до європейського, в тому числі і врахування європейських правових актів у сфері праці під час розробки та прийняття законів, які регулюють трудові відносини. Окрім того, Україна постійно співпрацює із МОП на предмет вдосконалення умов правового регулювання трудової діяльності працівників на території України та захисту їхніх прав. Також прагнення відповідати ознаці соціальної держави зумовлює потребу у постійному відстеженні тенденцій до виконання чи порушення норм трудового законодавства, прийняття адекватних заходів щодо усунення виявлених проблем, розроблення різноманітних соціальних програм, вжиття організаційних заходів.

Щодо другого чинника, що спричинює наявність проблем у сфері захисту та охорони конституційних трудових прав, то недоліки функціонування загального механізму захисту та охорони трудових прав обумовлені, головним чином, недостатньою розробленістю цієї проблеми в науці трудового права та, відповідно, її недостатньою урегульованістю правовими нормами, що спричинює відповідні проблеми на практиці. Зокрема, відсутня чітка система захисту та охорони трудових прав працівників, що проявляється, насамперед, у відсутності навіть у законодавстві (в проєкті в тому числі) чіткого переліку способів захисту трудових прав, засобів такого захисту та заходів; наявним є звуження можливостей працівника щодо захисту своїх трудових прав в зв'язку із усуненням обов'язковості створення КТС; існуючі способи захисту на практиці переважно зводяться

до судового, який, в свою чергу, є далеким від досконалості і не завжди забезпечує вчасний та оперативний захист порушених трудових прав; відсутність законодавчо закріпленого права працівників на самозахист, який є природним правом людини, але його реалізація обов'язково повинна бути введена в межі правового поля задля уникнення можливості виникнення ситуацій чинення самосуду чи самоуправства; занепад захисної функції профспілок, що проявляється в загальному зростанні недовіри до них як до потрібного інституту захисту трудових прав, а відтак небажання працівників їх утворювати (те ж саме відбувається і щодо КТС, однак, на їх «непотрібності та неефективності» наполягають дедалі частіше ще й науковці та суб'єкти законодавчої ініціативи), тощо.

Серед однієї із найбільш значних проблем функціонування механізму захисту та охорони трудових прав слід вказати відсутність адекватного, такого, що відповідає сучасності, кодифікованого нормативно-правового акту, який би належним чином врегулював існуючі на сьогодні трудові відносини із урахуванням тих суспільних перетворень, що відбулися в Україні за останні десятиліття. Як свідчить з цього приводу О. В. Смирнов, «потреба в правовому регулюванні праці визначається об'єктивними умовами розвитку суспільства. Нині відчувається гостра потреба в такому типі трудового права, який закріпив би принципи гуманізму і справедливості в сфері трудових відносин, максимально сприяв переходу їх до ринкового характеру як за формою, так і за змістом» [1, с. 3]. Підтверджує цей висновок і російський дослідник О. Д. Зайкін, який зазначає наступне: «У свою чергу відносини, що виникають у сфері праці, потребують правового регулювання. Рівень розвитку суспільства багато в чому визначається ефективністю правового регулювання суспільних відносин. Право людини на працю відноситься до основних прав людини, а стан законодавства і реальний стан справ у сфері реалізації даного права не лише є показником цивілізованості суспільства, але й безпосередньо впливає на його моральність, ефективність його економіки» [2, с. 53].

Відзначимо, що проект ТК України потребує доробки та певною мірою вдосконалення. До цього питання слід віднестися вкрай серйозно, оскільки захист та охорона конституційних трудових прав цілком залежать від якості трудового законодавства, від його можливості забезпечити реалізацію проголошених в Конституції України основних трудових прав працівників. Разом із тим, не слід затягувати із його прийняттям, оскільки чим довше існуючі суспільні трудові відносини регулюються застарілими нормами Кодексу 1971 року, тим більше порушень та обмежень конституційних трудових прав зазнають працівники на території України, що однозначно не сприяє їхній належній реалізації, а існуючі в чинному законодавстві способи захисту таких прав – не сприяють їхньому захисту та охороні.

Ще одним видом проблем в сфері захисту та охорони конституційних трудових прав працівників є організаційно-правові. Ці проблеми, як вже зазначалося, пов'язані із реалізацією на практиці проголошених Конституцією України трудових прав та свобод. Вони певним чином теж зумовлюються прогалинами та недоліками нормативно-правового регулювання, але їхня природа суттєво відрізняється від попереднього виду проблем тим, що вони навіть при належному правовому врегулюванні можуть самостійно здійснювати негативний вплив на стан захисту та охорони конституційних трудових прав. Головним чинником

наявності таких проблем є недоліки в організаційному забезпеченні реалізації означених прав та свобод. До таких насамперед відносять недоліки в діяльності державних уповноважених органів. Так, щодо низької ефективності судового захисту трудових прав висловлюється чимало нарікань [3–6], які в основному зводяться до пропозиції запровадження в Україні спеціалізованих трудових судів. За висловом судді Верховного Суду України ще у 1999 році, істотними недоліками у вирішенні трудових спорів є те, що деякі суди справи із трудових спорів розглядають поверхово, без повного з'ясування обставин справи, висновки суду не завжди підтверджуються належними доказами [7, с. 7]. Слід відзначити, що з плином більше десяти років ситуація не тільки не покращилася, а тільки погіршилася: суди загальної юрисдикції не виконують поставленого перед ними завдання щодо захисту трудових прав внаслідок значної завантаженості справами, відсутності належної організації судової системи. Дослідниками здійснення судової реформи та вдосконалення діяльності судової системи підкреслюється, що «конституційні вимоги щодо реформування судочинства, посилення незалежності судів залишаються нереалізованими» [8, с. 19]. Очевидно, що в такій недосконалій судовій системі неможливо очікувати на ефективний захист конституційних трудових прав та свобод. Не вирішеним є і питання участі прокурора в судових процесах по трудовим справам, що ніяким чином не сприяє належному захисту означених прав.

До організаційних проблем захисту та охорони означених прав слід віднести і недосконалість роботи органів, що призвані здійснювати означений захист в порядку нагляду та контролю. Насамперед неефективність їхньої роботи пов'язана із відсутністю належного кадрового забезпечення. Так, практиці широко відомі випадки нехтування інспекторами відповідних контролюючих органів своїм обов'язком захисту трудових прав працівників за відповідну винагороду від роботодавця. На сучасному етапі чимало перевірок суб'єктів господарської діяльності на предмет виконання норм законодавства про працю, про охорону праці зводиться до досягнення домовленостей між роботодавцем та уповноваженою посадовою особою про усунення порушень без складання відповідного протоколу, припису про їхнє усунення. При цьому інспекторам відомі об'єкти, на яких постійно порушуються права працівників, однак, вони не оформлюють належним чином відомі їм факти порушення в силу наявності особистого корисного інтересу, підтримуваного роботодавцем. Іншим розповсюдженим випадком є складання протоколу про «несуттєве» порушення із приписом про його усунення, таким чином інспектор формально виконує свої обов'язки (виконує «кількісні показники»), однак при цьому основні, грубі порушення за домовленістю мають бути усунені до наступної перевірки. В переважній кількості випадків, ця ситуація повторюється і під час наступної перевірки.

Окрім проблем у сфері кадрового забезпечення вказаних органів, слід назвати і недосконало продуманий механізм їхньої взаємодії між собою, розподілення сфер контролю та нагляду, чітке визначення об'єктів контролю.

До організаційних проблем захисту конституційних трудових прав слід віднести і роботу виконавчої служби, котра не завжди може якісно та ефективно виконати як рішення КТС, так і рішення суду. Ця проблема переважно зумовлена незацікавленістю працівників виконавчої служби у виконанні таких рішень, а також і наявністю прогалин в роботі самої виконавчої служби.

Значною формальністю та поступовим зниженням активності в своїй діяльності відрізняються і профспілки. Взагалі-то, тенденція до зниження профспілкової активності простежується у багатьох розвинених країнах, хоча в них в цілому можна казати про достатньо високий рівень участі профспілок в захисті трудових прав. В Україні профспілки не відзначаються високим рівнем активності, а їхня діяльність багатьма піддається критиці на практиці. Це пов'язано передусім із наявними кризами в економічному та суспільному житті країни. На сучасному етапі профспілковий захист конституційних трудових прав не може в повній мірі бути реалізованим ще й тому, що профспілки в Україні є економічно залежними від роботодавців.

Організаційно-правовими проблемами захисту та охорони конституційних трудових прав є організація роботи Уповноваженого ВР України з прав людини, Національної служби посередництва та примирення, зокрема в частині доповнення їхніх повноважень реальними правовими важелями для виконання покладених на них функцій.

КТС як один із ефективних в минулому органів захисту трудових прав на даному етапі розвитку ринкових відносин переживає кризу, в результаті якої вона або зовсім зникне зі сфери захисту трудових прав і залишиться лише формальною альтернативою суду в положеннях нового кодексу, або ж, навпаки, займе своє належне місце в системі захисту трудових прав працівників. До організаційних проблем захисту конституційних трудових прав КТС відноситься в зв'язку із тим, що на практиці немає реальних важелів для забезпечення її утворення та функціонування, не розроблено стимулюючих заходів задля підтримки цього органу захисту, не проводиться робота в напрямку підняття рівня довіри до нього.

Існують й інші проблеми організаційно-правового характеру, викласти які в межах даного наукового дослідження немає можливості. Наразі слід зупинитися на тому, що проблема – це складне питання, завдання, яке потребує вирішення та розв'язання. Проблеми в сфері захисту та охорони конституційних трудових прав не є виключенням і теж потребують вирішення. Задля того, щоб їх ефективно вирішити, потрібно розуміти які саме проблеми в означеній сфері існують та які причини їхньої наявності. Отже, підсумовуючи, в сфері захисту та охорони конституційних трудових прав слід розрізняти проблеми: нормативно-правові та організаційно-правові. Перші пов'язані із належним законодавчим закріпленням та нормативно-правовим забезпеченням означених прав, другі – з їхньою реалізацією. Причинами існування перших є: особливий об'єкт захисту та охорони вимагає застосування специфічних заходів такого захисту та охорони; наявними є прогалини та недоліки у функціонуванні загального механізму захисту та охорони трудових прав. Причинами існування других є: недоліки в організації діяльності державних органів, уповноважених здійснювати захист та охорону конституційних трудових прав в порядку нагляду та контролю (їхня безсистемність, дублювання повноважень, нечіткість у розподіленні повноважень, відсутність належного кадрового забезпечення); недосконала система підтримки діяльності профспілок та КТС; формально організована система розвитку соціального партнерства, яка здебільшого нав'язується зверху, аніж підтримується державою за активної участі в ній працівників та роботодавців; відкладання реальних заходів щодо здійснення судової реформи, що призводить до низької якості захисту конституційних трудових прав судами.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК / REFERENCES

1. Трудовое право: учеб. / Под ред. О. В. Смирнова. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: «Проспект», 1997. 448 с. Labor law: Textbook / Edited by O. V. Smirnov. Second edition, revised and amended. M.: «Prospekt». 1997. 448 p.
2. Российское трудовое право: учеб. для вузов / Под ред. А. Д. Зайкина. М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1997. 415 с. Russian labor law: textbook for higher schools / Edited by A. D. Zaikin. M.: INFRA-M-NORMA. 1997. 415 p.
3. Ярьсько А. Поліпшення механізму розгляду індивідуальних трудових спорів // Право України. 2000. – № 10. С. 67–69.
4. Дашутін І. В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян // Форум права. 2008. № 1. С. 108–112. [Електронний ресурс] URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08divtpg.pdf>
5. Москвич Л. Принципи спеціалізації судів: вітчизняний та світовий досвід // Право України. 2008. № 9. С. 26–30.
6. Стефанюк В. С. Вищі спеціалізовані суди України, їх структура та повноваження // Вісник Господарського судочинства. 2003. № 3. С. 165–172.
7. Трудові спори і вирішення їх судами. Гість рубрики іменем закону – суддя Верховного Суду України Л. Григор'єва // Праця і зарплата. № 15 (175). Липень 1999 р. Ст. 6–7.
8. Бойко В. Ф. «Мала» судова реформа в Україні. К. : МАУП, 2002. 72 с.