УДК 349.2

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Пашко Д.В.,

доцент Національної академії внутрішніх справ України, д-р екон. наук

Костюченко О.Є.,

доцент кафедри цивільного права та процесу Університету державної фіскальної служби України, канд. юрид. наук, доцент

Незалежно від соціально-економічних умов розвитку держави потреби та інтереси працівників реалізуються у трудових відносинах тільки за умови правового визнання таких потреб та інтересів значущими. Проте саме економічна складова життєдіяльності чинить вплив на правове визнання потреб та інтересів працівників. Юридичне визнання потреб та інтересів працівників у трудовому законодавстві має форму трудових прав та законних інтересів працівників, які закріплені Конституцією України, Кодексом законів про працю України, спеціальними законами і підзаконними актами у сфері праці та актами соціального партнерства. Разом із тим, беручи до уваги законодавче, колективно-договірне та індивідуальне регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, визнання потреб та інтересів працівника може закріплюватися і у трудовому договорі (контракті).

Так, відповідно до ст. 43 Конституції України, держава визнає потребу громадян у можливості заробляти собі на життя працею і, відповідно, надає їм право на працю, яке згідно зі ст. 2 Кодексу законів про працю України може бути реалізовано шляхом укладання трудового договору. Разом із тим ст. ст. 43 – 45 Основного Закону закріплюють права працівників у частині належних, безпечних і здорових умов праці, право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, право на відпочинок тощо. Діючий Кодекс законів про працю України, дублюючи права, визнані Конституцією, деталізує та доповнює їх, зокрема у ст. 2 до основних трудових прав віднесено право на: обмеження робочого дня та робочого тижня, щорічні оплачувані відпустки; об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних

© Пашко Д. В., Костюченко О. Є., 2017

трудових конфліктів (спорів); матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування; звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, тощо. Для окремих категорій працівників спеціальними законами передбачено й інші права, які обумовлені родом їх трудової діяльності (наприклад, судді, державні службовці, працівники освіти і т.п.).

Тобто загалом на законодавчому рівні держава визнає ті трудові права працівника, які мають забезпечити йому належні умови праці та можливість задовольнити свої життєві потреби та інтереси. Однак сьогодні в Україні громадяни мають правову можливість реалізувати своє право на працю, але задовольнити свої життєві потреби та потреби членів своїх сімей не можуть. І причин цьому декілька, зокрема:

– перша: законом визначений розмір мінімальної заробітної плати за своєю купівельною спроможністю не може задовольнити мінімальні потреби працюючого та його сім'ї;

– друга: попит та пропозиція на ринку праці не сприяють підвищенню заробітної плати з боку роботодавців;

– третя: відтік капіталу з країни не сприяє капіталізації економіки та підприємств, і відповідно роботодавці не мають фінансових можливостей для збільшення матеріального та соціального забезпечення своїх працівників;

– четверта: держава, оголосивши курс на децентралізацію, самоусунулася від свого обов'язку гарантування трудових прав працівників;

– п'ята: працівники і роботодавці не мають історичного досвіду належної реалізації соціально-партнерських відносин, а відтак більшість правових можливостей, закладених у трудовому праві на рівні колективно-договірного регулювання, залишаються нереалізованими.

На наше переконання, подолання негативних проявів від низького рівня матеріального та соціального забезпечення працівників можливе через реалізацію соціально-партнерських відносин. Такі відносини повинні реалізовуватися на загальнодержавному, галузевому, територіальному рівнях, а також на рівні окремого підприємства. Правовий потенціал, закладений у трудовому законодавстві, надає можливості роботодавцям «в межах їх повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників»[1]. Тобто задоволення потреб та інтересів у формі трудових прав та інтересів працівників має відображати узгодження індивідуальних та колективних інтересів окремого працівника та трудового колективу і роботодавця. При цьому, говорячи про задоволення трудових прав та законних інтересів працівників конкретного підприємства, установи, організації,

[1] Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

необхідно мати на увазі, що таке задоволення, у першу чергу, має сприяти підвищенню якості трудового життя.

Принципово важливим є й той факт, що реалізація трудових прав та інтересів працівників у своїй більшості залежить від правотворчої діяльності держави та соціальних партнерів. А це свідчить про те, що законодавець закріплює у законодавстві тільки мінімально необхідний обсяг прав працівника та трудових колективів, а їхня індивідуалізація та розширення можливі на рівні генеральної, галузевих та територіальних колективних угод та на рівні колективного договору. Щодо індивідуалізації трудових прав та інтересів окремого працівника, то реалізувати це можливо виключно на умовах трудового договору (контракту), які є угодою юридично рівних сторін.

Потреби працівника в реалізації своїх трудових прав належать до його особистих інтересів, які, одночасно, є складовою національних інтересів держави. Закон України визначає національні інтереси як життєво важливі матеріальні, інтелектуальні і духовні цінності Українського народу як носія суверенітету і єдиного джерела влади в Україні, визначальні потреби суспільства і держави, реалізація яких гарантує державний суверенітет України та її прогресивний розвиток. Тому питання захисту інтересів людини і громадянина, його конституційних прав і свобод, як об'єкта національної безпеки, визначено Законом як пріоритет. Не маючи можливість забезпечити достатній рівень матеріального та соціального забезпечення працівнику, держава повинна намагатися від своїх суб'єктів розширення форм соціально-партнерських відносин, вводити стимули для тих, хто допомагає державі у вирішенні цього важливого завдання, шляхом, наприклад, створення тепличних умов для інвесторів, захисту для експортерів і комфортних умов для малого бізнесу[1].

Висновок: правовий потенціал, закладений у нормах трудового права України, надає можливості індивідуалізації потреб та інтересів працівників через визнання їх трудових прав на рівні законодавства, актів соціального партнерства та трудового договору. Держава задля створення сприятливих економічних умов для підвищення якості трудового життя працюючих має мінімізувати відтік капіталу з країни та простимулювати власників до капіталізації їх підприємств, установ, організацій. Працівники з метою захисту своїх трудових прав та підвищення рівня свого матеріального та соціального забезпечення повинні формувати уміння колективної співпраці як сторона соціально-партнерських відносин, а держава повинна ставити завдання на таке забезпечення та стимулювати за його виконання.

---

[1] Інтернет-ресурс // http://korrespondent.net/business/national _idea/1219343 - tureckij-gambit-za-pyat-let-turciya-prevratilas-v-15-yu-ekonomiku-mira.