

Отже, можна виділити наступні основні функції нормативних заборон в трудовому праві: 1) регулятивна; 2) сигналізаційна; 3) логічна; 4) інтерпретаційна. Звичайно, деякі з цих функцій можуть бути деталізовані із виділенням більш вузьких функцій; крім того, додаткового вивчення потребує питання про охоронне функціональне навантаження нормативних заборон в трудовому праві.

Функції нормативних заборон в трудовому праві мають враховуватися при практичному забезпеченні та удосконаленні правового регулювання трудових відносин. Наприклад, потреба в інтерпретаційних заборонах може свідчити про вади формулювання інтерпретованої норми та необхідність її удосконалення. Крім того, при конструюванні правових норм та їх спільностей слід свідомо враховувати потенціал заборон як логічного «оператора».

Серед перспективних напрямів дослідження заборон в трудовому праві варто виділити: уточнення змісту та обсягу поняття «заборона» як трудо-правового явища; співвідношення функцій заборон та функцій трудового права; співвідношення заборон та трудових правовідносин; юридико-технічні закономірності використання заборон в позитивному правовому регулюванні трудових відносин.

УДК 351.83.075

НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ КАК ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ УКРАИНСКОГО РЫНКА ТРУДА

*Леоненко Н.А.,
научный сотрудник учебного
научно-производственного центра
Национального университета гражданской
защиты Украины, канд. экон. наук*

Одной из ведущих отраслей в системе права является трудовое право Украины, которое наряду с другими отраслями находится в непрерывном реформировании, что связано с постоянным развитием и совершенствованием социально-экономических отношений украинского социума. Трудовое право отличается от других отраслей права своим специфическим предметом и методом правового регулирования. Так как именно в сфере применения труда создаются материальные и духовные блага, необходимые для поддержания и развития жизнедеятельности общества, что, в свою очередь, создает предпосылки для определения зоны взаимного влияния жизненно важных интересов различных социальных групп, а также государственных, общественных и личных

интересов. От методов правового регулирования во многом зависит эффективное взаимодействие сторон (субъектов) трудовых правоотношений и их социальное спокойствие и стабильность. Следовательно, сфера трудовых правоотношений заслуживает отдельного внимания и контроля со стороны государства, учитывая еще и тот факт, что в ней задействовано наибольшее количество членов общества.

Конституционные нормы, которые закрепляют право на труд, полностью соответствуют нормам ст. 23 Общей декларации прав человека, в частности в вопросах свободного выбора труда или свободного согласия на него. В соответствии со статьей 43 Конституции Украины право на труд закреплено за каждым человеком¹. Оно означает возможность зарабатывать на жизнь трудом, который человек свободно выбирает или на который соглашается. Государство создает условия для полной реализации гражданами права на труд, гарантирует равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, право на отдых, здоровые и безопасные условия труда, получения работы с оплатой труда не ниже установленного уровня, реализует программы профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров в соответствии с общественными потребностями и другие права, установленные законодательством. Следует отдельно обратить внимание на то, что право на труд означает свободный выбор не только профессии, рода занятий, а также право игнорировать любую трудовую деятельность. Порядок и условия выполнения этих прав конкретизированы в Кодексе законов о труде, в законах Украины «О занятости населения», «Об отпусках», «Об охране труда», «Об оплате труда», «О коллективных договорах и сделках» и других нормативно-правовых актах².

Не менее важным является принцип равности трудовых прав всех граждан независимо от происхождения, социального и имущественного состояния, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, рода и характера занятий, места проживания и других обстоятельств. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации или с физическим лицом.

¹ [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

² Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України Станом на 15 березня 2018 року. [текст] За заг. ред. Журавльова Д. В., Обушенко О. М. Київ : Видавничий дім «Професіонал», 2018. 336 с.

Трудовой договор является соглашением между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, согласно которого работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а собственник обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством про труд, коллективным договором и соглашением сторон.

К сожалению, нарушение трудовых прав работников является нормой современного украинского рынка труда. Согласно выводов Исследовательского центра Международного кадрового портала hh.ua 75% респондентов жалуются на нарушения трудовых прав со стороны работодателя, 16% затрудняются ответить на данный вопрос и всего лишь 9% утверждают, что их трудовые права соблюdenы. Чаще всего, игнорируют право на отдых (43%), достойную оплату труда (42%) и компенсации в случае увольнения (37%). Также существуют проблемы с обеспечением дополнительных благ для сотрудников, например мобильная связь и питание (26%), игнорирование положений о материальных компенсациях в случае болезни или частичной потери трудоспособности (24%), нарушения права на повышение трудовой квалификации и профессиональное обучение (24%), на здоровье и безопасные условия труда (23%), на объединения в профсоюзы (8%), на отпуск по уходу за ребенком (6%).

При рассмотрении наиболее актуального, на наш взгляд, вопроса, касающегося права на достойную оплату труда, можно говорить о следующих нарушениях: несвоевременной выплате заработной платы или выплате заработной платы не в полном объеме, заработной плате в конвертах, невыплате пред назначенной премии, отсутствии компенсации или неполной компенсации за выполнение функций другого сотрудника, находящегося на больничном, в отпуске или по другой причине отсутствующего на рабочем месте, игнорировании доплат за сверхурочную работу и работу в выходные и т.д., что противоречит законодательным нормам, регулирующим трудовые правоотношения. Так, согласно Трудовому кодексу Украины, каждый сотрудник, работодатель которого не обеспечил ему своевременной выплаты заработной

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

платы или осуществил расчет не в полном объеме, имеет право отказаться от выполнения своих обязанностей¹.

Несмотря на частые случаи нарушения трудовых прав, работники не готовы активно их отстаивать. Лишь 25% пытаются изменить сложившуюся ситуацию, обращаясь напрямую к работодателю или в профсоюз. Остальные не решаются действовать открыто или игнорируют незначительные нарушения. Часть работников, которых не устраивают условия труда, увольняется, не предпринимая попыток отстоять свои права. 18% не верят в результативность борьбы работников за трудовые права².

Таким образом, результаты данного исследования показывают, что закрепленные законодательно и гарантированные государством трудовые права в реальности не являются обязательной нормой реализации механизма эффективного взаимодействия работодателя и работника, что негативно оказывается на развитии украинского рынка труда. Правовая пассивность работников, боязнь потери рабочего места, а порой и простое отсутствие желания отстаивать свои трудовые права негативно оказывается на их мотивации к труду, а также усиливает неправомерные действия со стороны работодателей.

УДК 331.45:349.2

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗДІЙСНЕННЯ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

*Литвиненко В.М.,
доцент кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Чернігівського національного
технологічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Сьогодні, як ніколи, є актуальним питання охорони праці. Це пов'язано не тільки з розвитком різноманітних технологій виробництва та їх запровадженням, але й з ігноруванням як роботодавцями, так і працівниками норм про охорону праці. Не викликає жодних сумнівів, що нагляд і контроль за дотриманням законо-

¹ [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://sud.ua/ru/news/ukraine/116181-trudovoy-kodeks-2018-vse-chto-ukraintsam-nado-znat-ob-izmeneniyakh>.

² [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://kharkov.hh.ua/article/13846>.