

Онофрійчук В. О.,
студентка магістратури факультету економіки і права
Київського національного лінгвістичного університету

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З ПРАВОМ ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ, ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

PROBLEMATIC ISSUES WHICH ARE RELATED TO THE HUMAN RIGHT TO WORK AND THE WAYS HOW TO SOLVE IT

Статтю присвячено проблематиці реалізації права людини на працю та дослідження шляхів вирішення. Для належної реалізації в Україні права людини на працю законодавством встановлено цілу систему гарантій, проте є багато спірних питань щодо їх застосування. Особлива увага звертається на необхідність у реформуванні трудового законодавства, зокрема шляхом розроблення та прийняття Трудового кодексу, норми якого б концептуально по-новому визначили механізми правового регулювання трудових відносин.

Ключові слова: трудові права, права людини, конституційні права, трудове законодавство.

Статья посвящена проблематике реализации права человека на труд и исследования путей решения. Для надлежащей реализации в Украине права человека на труд законодательством введено целую систему гарантий, однако существует много спорных вопросов по их применению. Особое внимание обращается на необходимость в реформировании трудового законодательства, в частности путем разработки и принятия Трудового кодекса, нормы которого бы концептуально по-новому определили механизмы правового регулирования трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовые права, права человека, конституционные права, трудовое законодательство.

The article is devoted to the issue of the implementation of the human right to work and the study of solutions. For competent implementation in Ukraine of the human right to work, legislation establishes a whole system of guarantees, however, there are many controversial issues regarding their application. Particular attention is drawn to the need for reforming labor legislation, namely, by developing and adopting a Labor Code, the norms of which would conceptually redefine mechanisms for the legal regulation of labor relations.

Key words: labor rights, human rights, constitutional right to work, labor law.

Постановка проблеми. Сьогодні задоволення основних потреб людини тісно пов'язане з реалізацією права на працю. До того ж масштаб і детальність регулювання питань, що пов'язані з правом людини на працю, в тій чи іншій країні багато в чому відображає рівень її політичного розвитку, економічного стану, а також впливає на рівень життя населення цієї країни. Саме тому право на працю визнано одним з основних прав людини і закріплено в Конституції України.

Стан дослідження. Вагомий внесок у розвиток доктринальних досліджень щодо цієї проблеми здійснили С.М. Братусь, Р.З. Лівшиць та Ю.К. Толстой. Окремі аспекти аналізованої проблеми на сторінках наукових видань, у матеріалах круглих столів і науково-практичних конференцій висвітлюють такі вчені: Л.Ю. Бугров, В.Я. Бурак, В.В. Жернаков, Н.Д. Гетьманцева, Г.С. Гончарова, О.В. Карпушкін, О.О. Конопельцева, Є.В. Краснов, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, М.М. Якименко, О.М. Ярошенко та інші вчені. Незважаючи на велику теоретичну базу, присвячену особистим правам людини, зокрема праву людини на працю, в наукових колах досі немає єдиного підходу до визначення особистих прав людини; загального підходу до поняття, яке б охоплювало досліджувані нами права; однозначної позиції щодо сукупності прав, які утворюють систему особистих прав людини. А сукупність багатьох класифікацій унеможлиблює однозначне трактування особистих прав людини. До того ж у науці трудового

права України основні права на працю (як окремі феномен у системі прав людини у нових соціально-економічних умовах) спеціально не досліджувались.

Метою статті є аналіз норм, що закріплюють право на працю і можливості його реалізації в сучасній Україні, вироблення пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері праці та практики його застосування.

Виклад основного матеріалу. Є невідповідність між чинними нормами законодавства про працю та новими суспільними та економічними відносинами, міжнародними нормами та стандартами. Спостерігаємо значне послаблення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, неналежне та несвоєчасне реагуванням на нові виклики у сфері праці під впливом глобалізації економіки, що зростає.

Відповідно до щорічної доповіді Уповноваженого з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні [1], стан дотримання трудових прав громадян значно погіршився, зросла кількість випадків несвоєчасної виплати заробітної плати, незаконних звільнень працівників, неофіційного оформлення трудових відносин, люди скаржаться на недостатній рівень заробітних плат, неможливість працевлаштуватися на роботу, яка б відповідала професійно-кваліфікаційному рівню, непоодинокими є скарги щодо порушення роботодавцями прав працівників на повагу до честі та гідності у трудових правовідносинах тощо.

Отже, серед основних проблем, що потребують негайного вирішення в Україні для повного здійснення громадянами конституційного права на працю, визначено:

- високий рівень тіньової зайнятості;
- низький рівень залучення до праці економічно активного населення;
- недостатній рівень кваліфікованості робітників;
- зростання безробіття серед молоді та сільського населення;
- відсутність ефективного механізму співпраці місцевих органів влади й безробітних;
- несвоєчасна та не повна виплата заробітної плати;
- неналежна оплата праці, яка б забезпечувала матеріальний достаток працівникові та його сім'ї [2, с. 29].

Протягом 2017 року, як і в попередні роки, в Україні продовжує зростати заборгованість із заробітної плати. За даними Державної служби статистики України, заборгованість із виплати заробітної плати працівникам протягом року зросла на 577,4 млн. грн. (або на 32,2%) і станом на 1 січня 2018 року склала 2,368 млрд. грн. [1, с. 52].

Незважаючи на деякі позитивні зрушення у сфері оплати праці, зокрема підвищення рівня мінімальної зарплати, удосконалення структури заробітної плати працівників бюджетних установ та державних службовців, загальний рівень оплати праці українців є вкрай низьким.

Так, за даними Держстату, середньомісячна заробітна плата штатного працівника у 2017 році становила 7 104 грн. (206 євро), що не перевищило навіть розміру мінімальної заробітної плати у країнах ЄС (найнижча з яких у Болгарії становила 235 євро, у Польщі – 453, Чехії – 407). Актуальним залишається питання нерівності в оплаті праці.

Не відбулося у 2017 році покращення ситуації і на ринку праці: частка зневірених осіб у пошуку роботи, яка б відповідала професійно-кваліфікаційному рівню та з достатньою заробітною платою, на ринку праці збільшується. Так, кількість безробітних віком 15–70 років за 9 місяців 2017 р. (порівняно з відповідним періодом 2016 р.), збільшилась на 18,2 тис. осіб, або 1,1%, тому становила 1,7 млн. осіб. Серед безробітних дві третини склали мешканці міських поселень (1,1 млн. осіб), решту – сільські жителі. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) віком 15–70 років по Україні становив 9,4% економічно активного населення зазначеного віку, а серед населення працездатного віку – 10,0%. Найвищий рівень безробіття (за методологією МОП) спостерігався серед молоді віком 15–24 роки, а найнижчий – серед осіб віком 50–59 років [1, с. 56].

Є необхідність у реформуванні трудового законодавства шляхом розроблення та прийняття Трудового кодексу (з урахуванням висновків Європейського комітету із соціальних прав щодо відповідності ситуації в Україні до положень Європейської соціальної хартії, положень Директив Ради ЄС, які Україна зобов'язалася імплементувати у зв'язку з ратифікацією Угоди про асоціацію між Україною та ЄС).

Проте, на жаль, проект нового Трудового кодексу України, доопрацьований з урахуванням зауважень сторін соціального діалогу від представницьких органів профспілок, роботодавців та держави (як у 2017, так і у 2018 році) так і не було прийнято.

Умови оплати праці (відповідно до гарантованого Конституцією України права людини на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї) потребують подальшого реформування та удосконалення, а вирішення проблеми підвищення рівня заробітних плат громадян (відповідно до європейських стандартів) має бути пріоритетним завданням соціальних партнерів.

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Тому чинні механізми державного впливу на ситуацію на ринку праці потребують кардинальних змін та реформування державного управління у сфері зайнятості. Потребують удосконалення законодавчі механізми щодо стимулювання роботодавців до створення сучасних високотехнологічних робочих місць із гідною оплатою та безпечними умовами праці, а також перебудова системи державного сприяння працевлаштуванню на принципово нових засадах з урахуванням балансу інтересів роботодавців і громадян, які шукають роботу.

У 2017 році з метою поліпшення умов праці і подолання незадекларованої праці Міжнародною організацією праці започатковано проект «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці», в межах якого заплановано заходи щодо узгодження національного законодавства із низкою директив ЄС щодо трудових відносин (91/533/ЄС (обов'язок інформування), 2003/88/ЄС (робочий час); передання Держпраці України новітніх знань, інформації та проведення навчальних заходів для ефективного подолання незадекларованої праці; підвищення ефективності інспекції праці шляхом забезпечення повного застосування конвенцій МОП № 81 і № 129, проведення навчання інспекторів праці і надання експертної підтримки керівництву Держпраці для запровадження системи інспекції праці з урахуванням успішних практик країн-членів ЄС; а також розроблено стратегію подолання незадекларованої праці за підтримки проекту на період з 1 липня 2017 року по 30 червня 2019 року.

Так, у 2017 році встановлено позитивні тенденції щодо скорочення кількості та частки зайнятих у неформальному секторі економіки. За статистичними даними, кількість зайнятих у неформальному секторі економіки за 9 місяців 2017 року (порівняно з 9 місяцями 2016 року), скоротилася на 273 тис. осіб та становила 3,7 млн. осіб, а питома вага зайнятих у неформальному секторі серед усього зайнятого населення зменшилася з 24,6% за 9 місяців 2016 року до 23,1% за 9 місяців 2017 року. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною неформаль-

на зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарствах (42,7%), в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (19,6%), а також у будівництві (15,7%).

Так, 5 вересня 2018 року Урядом було ухвалено розпорядження Кабінету Міністрів України «Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення», яким передбачено проведення Державною службою України з питань праці, Державною фіскальною службою України, Пенсійним фондом України, Національною поліцією України, іншими центральними органами виконавчої влади спільно з органами місцевого самоврядування комплексних заходів, спрямованих на детінізацію ринку праці та вдосконалення контролю за оформленням трудових відносин із найманими працівниками. Розпорядженням передбачено посилення координації органів державної влади в питаннях проведення роз'яснювальної роботи, здійснення заходів щодо виявлення фактів застосування незадекларованої праці, а також перегляд актів органів виконавчої влади та внесення змін до них із метою посилення контролю за оформленням трудових відносин [3].

Однак сьогодні у працівників тіньового сектора економіки відсутні реальні механізми відновлення порушених прав, оскільки здебільшого контролювальні та правоохоронні органи через відсутність свідків та документальних доказів позбавлені можливості встановити факт роботи людини у відповідного роботодавця та порушення ним норм законодавства про працю щодо оформлення трудових відносин [1, с. 58].

В аспекті вдосконалення трудового законодавства необхідно зосередити першочергову увагу на посиленні юридичних гарантій реалізації права на працю у відносинах, що передують укладенню трудового договору. Це підтверджується й Конвенцією Міжнародної організації праці про політику у сфері зайнятості від 17.06.1964 № 122, ст. 1 якої наголошує на обов'язку держав забезпечити найбільш широкі можливості для кожного отримати підготовку та використати свої навички для виконання роботи, до якої він придатний (незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження) [4, с. 136].

КЗпП обмежено регулює питання встановлення вимог до працівників. Так, відповідно до ст. 22, вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть установлюватися законодавством [5]. Відповідно до правової позиції Конституційного Суду, встановленою в низці справ, принцип рівності не виключає можливості законодавця під час регулювання трудових відносин установлювати особливі правила, що стосуються підстав та умов заміщення окремих посад, якщо цього вимагає характер професійної діяльності. Мета впровадження таких вимог у правовому статусі працівників має бути істотною, а самі вимоги – виправданими, обґрунтованими і справедливими, інакше вони означатимуть дискримінацію [6].

У проекті Трудового кодексу питання встановлення вимог до працівників урегульовано більш де-

тально. При цьому умовно їх можна класифікувати на дві групи: вимоги, встановлені законодавством, і вимоги, які встановлюються роботодавцем. Так, згідно зі ст. 27, вимоги до працівників установлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Ці вимоги можуть стосуватися наявності в працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку тощо. Роботодавці можуть установлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника [7]. Окремо в ч. 3 ст. 27 вказано, що вимоги до працівників, які встановлюються кваліфікаційними характеристиками, є рекомендаційними, якщо законодавством не визначено обов'язковості [4, с. 136].

Отже, проект Трудового кодексу надає право роботодавцеві самостійно встановлювати вимоги до працівників. При цьому в проекті підкреслено, що будь-які вимоги (як установлені законодавством, так і визначені роботодавцем) мають бути безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника й не можуть ґрунтуватися на дискримінаційних підставах. Таке нововведення гарантує забезпечення права на недискримінацію особи на етапі працевлаштування та передбачає децентралізацію щодо встановлення вимог до працівників, що має велике значення для забезпечення інтересів роботодавця.

Сьогодні часто роботодавці висувають вимоги до кандидатів, які не лише не передбачені законодавством, а й часто є не обґрунтованими й навіть дискримінаційними. Аналіз вимог до кандидатів на інтернет-порталах пошуку роботи і працівників Work.ua, Rabota.ua, HeadHunter.ua, дає змогу констатувати, що приблизно 70–80% вакансій містять вимоги щодо віку та/або статі претендентів, які формулюються категорично, хоча іноді виражаються в тому, що перевага надається певній особі. На вказаних ресурсах можна знайти також вимоги, які взагалі не передбачені законодавством для будь-яких посад і робіт: приємна, презентабельна зовнішність (така вимога висувається до різних посад – секретар-референт, касир, менеджер і навіть охоронець); відсутність шкідливих звичок (їх можна визнати обґрунтованими для фітнес-тренерів, але недоцільними, наприклад, щодо продавців, кур'єрів), необхідність реєстрації за місцем проживання тощо [4, с. 137].

Отже, роботодавці, висуваючи незаконні, а іноді навіть дискримінаційні вимоги до кандидатів, допускають порушення законодавства й дискримінацію вже на етапі висунення вимог до кандидатів, незважаючи на заборону в ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 р. в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам (окрім специфічної роботи, яка може виконуватися лише особами певної статі) [8]. Аналогічна норма міститься й у Законі України «Про зайнятість населення» від 2012 р., що водночас указує на заборону висувати в оголошеннях вимоги щодо віку [9].

Висновки. Право людини на працю виражає взаємодію держави і громадян щодо гарантування певних, законодавчо закріплених та нормативно визначених правил поведінки у суспільстві та між сторонами трудових правовідносин. У наш час умови ринкової економіки вмикають посилення державного і локального регулювання ринку найманої праці та контролю за виконанням задекларованих прав у трудовій сфері. Головним чинником, що сприяє утвердженню принципу соціального партнерства і діалогу (як системи захисту та взаємодії між працівником і роботодавцем) є реалізація громадянами своїх трудових прав і інтересів. На жаль, прийняття нового Трудового кодексу України кожен раз відкладається, наразі трудове законодавство є застарілим та потребує своєчасного перегляду з метою усунення неефективних в умовах ринкової економіки норм,

які існують ще з радянського періоду. Наприклад, на відміну від чинного трудового законодавства, що не регулює питання професійного добору працівників, проект Трудового кодексу значною мірою усуває цю прогалину. Водночас потребують удосконалення положення проекту щодо вимог, які можуть висуватись до кандидатів на посади, випадків і підстав проведення тестування, правових засобів захисту працівника від необгрунтованої відмови в прийнятті на роботу. Крім того, на рівні законодавства необхідно визначити поняття й ознаки правової категорії «ділової якості працівника», зважаючи на те, що проектом надано можливість визначати ділову якість не лише на рівні законодавства, а й локальними актами. Проте позитивним поштовхом є те, що Україна приводить нормативно-правову базу у відповідність до сучасних міжнародних стандартів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Щорічна доповідь Уповноваженого з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні – 2017. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/allnews/pr/do-parlamentu-napravleno-schorichnu-dopovidupovnovazhenogo-z-prav-lyudini/Report-2018-1.pdf>
2. Хромей В.В. Деякі питання реалізації молоддю конституційного права на працю. Право і суспільство. 2016. № 6. С. 27–31.
3. Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 р. № 649-р. // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/pro-zahodi-spryamovani-na-detinizaciju-vidnosin-u-sferi-zajnyatosti-naselennya>
4. Сахарук І.С. Удосконалення юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі працевлаштування. Серія ПРАВО. 2017. Вип. 45. Том 1. С. 136–139.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.
6. Рішення Конституційного Суду України від 18.04.2000 у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини другої ст. 5 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» (справа про віковий ценз) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v006p710-00>
7. Проект Трудового кодексу України. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-ІУ // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
9. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-УІ // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.