

## РОЗДІЛ VII. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2 (477)

### ПРО НЕОБХІДНІСТЬ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Циганчук Н.А., к.ю.н., доцент

*Академія праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*

Стаття присвячена дослідженню теоретичних і практичних проблем, пов'язаних з діяльністю професійних спілок при здійсненні ними представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників. Розкритий зміст права на працю в законодавчих актах України та в міжнародних актах. Особливу увагу приділено питанням відповідності норм чинного законодавства України нормам міжнародного права. Проаналізовано не тільки відповідні норми трудового законодавства, а й робляться висновки щодо їх застосування. Сформульовано моделі правових норм, що можуть бути включені до нового Трудового кодексу України.

*Ключові слова: міжнародно-правові норми і стандарти, трудове законодавство України, право на працю, трудові права, наймані працівники, профспілкові права, професійні спілки, соціальний діалог, Міжнародна Організація Праці.*

Цыганчук Н.А. О НЕОБХОДИМОСТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ / Академия труда и социальных отношений Федерации профсоюзов Украины, Украина  
Статья посвящена исследованию теоретических и практических проблем, связанных с деятельностью профсоюзов при осуществлении ими представительства и защиты прав и интересов наемных работников. Раскрыто содержание права на труд в законодательстве Украины и в международных актах. Особенное внимание уделено вопросам соотношения норм действующего законодательства Украины с нормами международного права. Проанализированы отдельные нормы трудового законодательства и сделаны выводы к их применению. Сформулированы модели правовых норм, которые могут быть включены в новый Трудовой кодекс Украины.

*Ключевые слова: международно-правовые нормы и стандарты, трудовое законодательство Украины, право на труд, трудовые права, наемные работники, профсоюзные права, профессиональные союзы, социальный диалог, Международная Организация Труда.*

Tsiganchuk N.A. THE NEED TO REFORM THE LABOR LEGISLATION OF UKRAINE / Academy of labor and social relations Federation of trade unions of Ukraine, Ukraine

One of the basic conditions for Ukraine's integration into the international community as an equal entity is a compliance with its national legislation of generally accepted international requirements and standards. Currently, the priority areas for improvement of national legislation with a view to harmonization with international legal norms defined in legislation and due to Ukraine's aspirations to join the European Union.

The need for approximation of the laws of Ukraine with European law due yet and labor migration: many Ukrainian citizens traveling to work abroad and foreign nationals employed in Ukraine.

The right to work is a fundamental human right. At the present stage of development of our country increases transforming the value of labor, expanding the possibilities of its application. However, the existing rules of law that govern social relationships associated with the implementation of the right to work, very imperfect and contain a number of contradictions. Because of this significantly increases the number of labor disputes and conflicts whose solution requires a new conceptual approach.

One of the main directions of reforming labor legislation of Ukraine is its adaptation to international labor standards contained in the conventions and recommendations of the International Labour Organisation, acts of the Council of Europe and the European Union.

The relevance of this study lies in the fact that now acutely raised the issue of codification of labor laws of Ukraine, but the provisions of the new Labour Code does not fully comply with international norms and standards and contain a number of gaps and contradictions. Reduction of labor legislation of Ukraine to European standards will protect the rights of employees, their economic and social well-being. Studies of specific rights of workers in the regulations of domestic and foreign law will help uncover the best opportunities for their implementation in practice.

Among the rights stipulated by international standards, a special place is occupied by the right to freedom of association and right to collective bargaining. In this regard, one of the important issues that require study of international experience, and law reform in this area is the work of trade unions, which protects the individual and collective rights of workers and their representation.

States also undertake to ensure: the right of trade unions to create national federations or confederations and the right of the latter to international trade union organizations or to join such, the right of trade unions to function freely without any restrictions, the right to strike if their implementation in accordance with the laws of the country concerned.

In international law, the principle of freedom of association and recognition of the right to collective bargaining refers to the fundamental principles and rights at work. Anchored these rules and laws of Ukraine. But they are not well-defined meaning, mechanism and extent of the right to freedom of association, including the right to association in trade unions.

In the present context the use of foreign experience is the basis for improving the laws of our country. However, in reforming labor legislation of Ukraine to keep active and to create new rules and models that meet its socio-economic conditions, traditions and national characteristics.

*Key words: international legal norms and standards, the labor legislation of Ukraine, the right to work, labor rights, hired workers, trade union rights, trade unions, social dialogue, the International Labor Organization.*

Однією з основних умов інтеграції України до міжнародного співтовариства як рівноправного суб'єкта є відповідність її національного законодавства загальноприйнятими міжнародними вимогам та стандартам. На даний час пріоритетні напрямки вдосконалення вітчизняного законодавства, з метою його гармонізації з міжнародно-правовими нормами, визначені на законодавчому рівні та зумовлені прагненням України вступити до Європейського Союзу.

Необхідність зближення законодавства України з європейським правом обумовлена ще і трудовою міграцією населення: багато українських громадян виїжджають на роботу за кордон, а іноземні громадяни працевлаштовуються в Україні.

Право на працю є одним із основних прав людини. На сучасному етапі розвитку нашої держави підсилюється перетворююче значення праці, розширюються можливості її застосування. Проте чинні норми права, які регулюють суспільні відносини, що пов'язані з реалізацією права на працю, досить недосконалі і містять в собі низку протиріч. У силу цього значно зростає кількість трудових спорів і конфліктів вирішення яких потребує нового концептуального підходу.

Все це вимагає реформування трудового законодавства, про що неодноразово наголошували корифеї вітчизняної науки такі як Болотіна Н.Б., Венедиктов В.С., Жернаков В.В., Іншин М.І., Лазор Л.І., Ротань В.Г., Пилипенко П.Д., Прилипко С.М., Процевський О.І., Хуторян Н.М., Чанишева Г.І., Щербина В.І., Ярошенко О.М. та інші.

Одним із основних напрямків реформування трудового законодавства України є його адаптація до міжнародних трудових стандартів, які містяться в конвенціях та рекомендаціях Міжнародної Організації Праці, актах Ради Європи та Європейського Союзу.

Приступаючи до реформування трудового законодавства, слід провести „ревізію” чинних норм права з метою виявлення і законодавчого закріплення свого позитивного досвіду з окремих питань регулювання трудових відносин, а також визначення їх відповідності міжнародним нормам і стандартам та імплементації тих міжнародних нормативно-правових актів, які мають позитивний ефект та спрямовані на регулювання трудових відносин у ринкових умовах і пом'якшення суперечностей між працівниками та роботодавцями, а у випадку виникнення між ними спорів – вирішення їх за допомогою соціального діалогу.

Актуальність даного дослідження полягає в тому, що наразі гостро постало питання кодифікації трудового законодавства України, але положення проекту нового Трудового кодексу не в повній мірі відповідають міжнародним нормам і стандартам та містять ряд прогалин і суперечностей. Приведення норм трудового законодавства України до рівня європейських стандартів сприятиме захисту прав найманих працівників, їх економічному та соціальному благополуччю. Дослідження конкретних прав працівників у нормативно-правових актах вітчизняного та зарубіжного законодавства дасть змогу розкрити можливості їх найкращої реалізації на практиці.

Серед прав, закріплених міжнародними нормами, особливе місце займають право на свободу об'єднання та право на ведення колективних переговорів. В зв'язку з цим одним із важливих питань, яке потребує вивчення міжнародного досвіду, та реформування законодавства в цій сфері є діяльність професійних спілок, які здійснюють захист індивідуальних та колективних прав працівників і їх представництво.

Нині ці права в більшості країн світу закріплені законодавчо, а Міжнародна Організація Праці, прийнявши відповідні конвенції, зокрема, Конвенцію № 87 “Про свободу асоціації і захист прав на організацію” [1] та Конвенцію № 98 “Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів” [2] (ратифіковані 11 серпня 1956 року), надала їм статус міжнародних норм.

Профспілкові права зазначені також у Загальній декларації прав людини, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року [3, 12-13], в Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН у 1976 році [4], а у Міжнародному пакті про цивільні й політичні права право на створення профспілок зараховано до громадських свобод (ст.22/1) [5]. Конвенція про захист прав людини та її основоположних свобод, на підставі якої здійснюється правове регулювання трудових відносин в європейському суспільстві (ратифікована Україною 17 липня 1997 року) [6], також передбачає право на свободу зборів і об’єднань, свободу створення професійних спілок та вступ до них з метою захисту професійних інтересів. Всі ці права мають юридично обов’язкову силу і передбачають механізм контролю за їх виконанням, що значно підвищує значення і міжнародне визнання профспілкових прав. Важливо, що саме у цих пактах вперше на міжнародному рівні були визначені завдання профспілок – забезпечення і захист економічних і соціальних інтересів, тобто не лише інтересів, безпосередньо пов’язаних з працею, а й більш широкого кола інтересів у економічній і соціальній сферах.

Держави також зобов’язуються забезпечити: право профспілок створювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні профспілкові організації або приєднуватись до таких; право профспілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень; право на страйки за умови їх здійснення відповідно до законів конкретної країни.

У міжнародному праві принцип свободи об’єднання та визнання права на ведення колективних переговорів відноситься до основних принципів і прав у сфері праці. Закріплені ці норми і у законодавстві України. Але у них ще не чітко визначений зміст, механізм забезпечення та межі здійснення права на свободу об’єднання, що включає і право на об’єднання у професійні спілки.

Основні завдання та цілі професійних спілок України викладені в частині першій статті 2 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 року [7] і повністю відповідають міжнародним нормам.

Свою діяльність профспілки будують відповідно до законодавства та прийнятих ними статутів. Закон України про профспілки наділив їх правом самостійно приймати свої статuti (положення), що співвідноситься із статтею 2 Конвенції МОП № 87, яка передбачає право і гарантії організаціям трудящих розробляти свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат і свою діяльність та формувати свою програму дій.

Дотримуючись міжнародних принципів невтручання організацій трудящих і організацій підприємців у справи один одного, українське законодавство передбачає захист профспілок від будь-яких актів втручання підприємців, які можуть прямо чи побічно намагаться підпорядкувати собі чи зробити залежними профспілки шляхом встановлення домінування, фінансових обмежень або контролю. Конвенція № 87 не забороняє керівним працівникам підприємств перебувати у одній профспілці із рядовими працівниками, але стаття 7 Закону України про профспілки встановила для роботодавців заборону бути обраними до складу керівних органів професійних спілок, членами якої є наймані ними працівники. Це є свого роду гарантією від втручання роботодавців у виконання профспілковими органами їх функцій, що не суперечить міжнародним стандартам.

Розвитку національного законодавства сприяла і ратифікована Україною в 1956 році Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів (1949 року). Ця Конвенція визнає колективні переговори однією з найважливіших форм соціального діалогу між підприємцями (або організаціями підприємців) і організаціями

трудящих та дієвим способом узгодження взаємних інтересів. За допомогою колективних переговорів профспілки, які виступають від імені трудящих, добиваються покращення умов їх праці та соціально-побутового забезпечення.

Конвенція № 98 виділяє лише загальні риси колективних договорів, але не дає їх визначення. Оскільки логічним завершенням ведення колективних переговорів є укладання колективного договору, то, виходячи з пункту 2 рекомендації МОП № 91 (1951 року) [8], “під колективним договором” розуміється будь-яка письмова угода щодо умов праці та найму, яка укладається між сторонами, що вели переговори. Це визначення покладено в основу поняття “колективний договір” Закону України “Про колективні договори і угоди” [9], зміст якого вперше в Україні було розроблено з урахуванням вимог конвенцій і рекомендацій МОП.

Як свідчить міжнародна практика, взаємовідносини між сторонами колективних договорів і угод мають будуватися на принципах соціального діалогу. У вітчизняному законодавстві вперше визначення поняття „соціальний діалог” було закріплено Указом Президента України від 19 грудня 2005 року „Про розвиток соціального діалогу в Україні” [10]. До цього термін соціальний діалог не використовувався у законодавстві України. Замість нього застосовувався термін „соціальне партнерство”, визначення якого дається в Законі України „Про організації роботодавців” [11]. Згідно з статтею 1 даного Закону, соціальне партнерство – це система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході, реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів. На нашу думку термін „соціальний діалог” є тотожним терміну „соціальне партнерство”.

Експерти МОП в термін „соціальний діалог” включають всі види переговорів, консультацій і просто обмін інформацією між або серед представників уряду, роботодавців та працівників, які стосуються спільних інтересів, пов’язаних з економікою та соціальною політикою.

Глава 1 Книги 6 проекту Трудового кодексу України [12] також містить даний термін. Згідно з статтею 332 проекту Трудового кодексу України, соціальний діалог – це процес узгодження напрямів реалізації соціально-економічної політики в державі, галузі, на відповідній території, на підприємстві, в установі, організації, спрямований на вдосконалення трудових, соціально-економічних відносин шляхом проведення взаємних консультацій та переговорів між професійними спілками, організаціями роботодавців, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування відповідно на національному, галузевому, територіальному, виробничому рівнях. На нашу думку дане визначення потребує вдосконалення. Соціальний діалог слід визначити як систему колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, що виникають при проведенні колективних переговорів, обміні інформацією, взаємних консультаціях та інших формах співробітництва сторін на національному, галузевому, територіальному, виробничому рівнях. Це визначення буде більш доцільним і відповідатиме визначенню соціального діалогу, яке дає Міжнародна Організація Праці.

Важлива увага в законодавстві зарубіжних країн приділена забороні дискримінації за ознаками належності до будь-якої профспілкової організації чи за профспілкову діяльність. У Франції, Японії, Угорщині, Польщі [13] законодавство забороняє будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні, зміні або припиненні трудового договору, яке ґрунтується на профспілковому членстві або активній профспілковій діяльності. Стаття 5 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” також передбачає заборону дискримінації за ознаками належності до профспілок. Практика дотримання вищевказаного Закону в частині заборони дискримінації за ознакою профспілкового членства перебуває під постійним профспілковим контролем. Однак ця стаття не містить заборону дискримінації у зв’язку з активною профспілковою діяльністю. Тому є необхідність статтю 5 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” доповнити частиною третьою, яка закріпила б заборону дискримінації працівників за активну профспілкову діяльність і заповнила дану прогалину.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що, по-перше, законодавство України в основному відповідає нормам міжнародного права щодо регулювання діяльності професійних спілок, які здійснюють захист індивідуальних та колективних прав працівників і їх представництво.

По-друге, свою діяльність професійні спілки будують відповідно до національного законодавства та прийнятих ними статутів чи адміністративних регламентів.

По-третє, колективні переговори є однією з найважливіших форм соціального діалогу між підприємцями (або організаціями підприємців) і організаціями трудящих, від імені яких виступають профспілки, та способом узгодження взаємних інтересів.

В нинішніх умовах використання зарубіжного досвіду є підставою для удосконалення законодавчих актів нашої держави. Проте при реформуванні трудового законодавства України необхідно зберегти діючі та створити нові норми і моделі, які відповідали б її соціально економічним умовам, традиціям і національним особливостям.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про свободу асоціації і захист прав на організацію: Конвенція № 87, ратифікована 11 серпня 1956 року // Відомості Верховної Ради України . – 1956. – № 7. – Ст. 123.
2. Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів: Конвенція № 98, ратифікована 11 серпня 1956 року // Відомості Верховної Ради України . – 1956. – № 7. – Ст. 123.
3. Загальна декларація прав людини. – К.: Українська Правнича Фундація. Видавництво право, 1995. – 40 с.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права від 19 грудня 1966 року // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.
5. Міжнародний пакт про цивільні і політичні права від 19 грудня 1966 року // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.
6. Постанова Верховної Ради України від 17 червня 1999 року № 757–XIV “Засади державної політики України в галузі прав людини” // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 35. – Ст. 303.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
8. Конвенции и рекомендации МОТ. – 1977-1990. – Женева: Международное бюро труда, 1990. – 1428 с.
9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993.– № 36. – Ст. 361.
10. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 19 грудня 2005 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1871/2005>
11. Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001 року // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 32. – Ст. 171.
12. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
13. Законодавство про профспілки: зарубіжний досвід. – К.: Знання, 2006. – 172 с.