

**ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ПРАВ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ****THE PROBLEM OF IMPROVING THE ORGANIZATIONAL AND LEGAL MECHANISM FOR PROTECTING THE RIGHTS OF EMPLOYEES**

**Чумаченко І.М.,**  
к.ю.н., доцент кафедри цивільного права  
Запорізький національний університет

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених розглянуто проблему вдосконалення організаційно-правового механізму захисту прав найманих працівників. Наголошено, що однією з ключових проблем у даній сфері є відсутність змістовної та чіткої законодавчої регламентації процесуальних правових відносин щодо вирішення трудових спорів. Обґрунтовано, що важливість даного питання зумовлена тим, що реальне практичне втілення матеріальних правоохоронних і правозахисних відносин у значній мірі визначається процесуальними правилами, які становлять динамічну складову частину нормативно-правового блоку зазначеного організаційно-правового механізму.

**Ключові слова:** вдосконалення, організаційно-правовий механізм, процесуальні правовідносини, захист прав, працівник.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых рассмотрена проблема совершенствования организационно-правового механизма защиты прав наемных работников. Отмечено, что одной из ключевых проблем в данной сфере является отсутствие содержательной и четкой законодательной регламентации процессуальных правовых отношений по разрешению трудовых споров. Обосновано, что важность данного вопроса обусловлена тем, что реальное практическое воплощение материальных правоохранительных и правозащитных отношений в значительной степени определяется процессуальными правилами, которые составляют динамическую составляющую нормативно-правового блока указанного организационно-правового механизма.

**Ключевые слова:** совершенствование, организационно-правовой механизм, процессуальные правоотношения, защита прав, работник.

In the article, on the basis of the analysis of scientific views of scientists, the problem of improving the organizational and legal mechanism of protection of the rights of hired workers is considered. It is stressed that one of the key problems in this area is the lack of meaningful and clear legal regulation of procedural legal relations in the resolution of labor disputes. It is substantiated that the importance of this issue is due to the fact that the actual practical implementation of material law-enforcement and human rights relations is largely determined by the procedural rules that constitute the dynamic component of the legal-legal bloc of the specified organizational and legal mechanism.

**Key words:** improvement, organizational and legal mechanism, procedural legal relations, protection of rights, employee.

**Постановка проблеми.** Чинне трудове законодавство має цілу низку проблем, незважаючи на численні зміни, що були внесені до нього протягом років незалежності України. На кричущій застарілості українського законодавства про працю та невідповідності його змісту реально існуючому стану суспільних відносин у сфері використання найманої праці наголошувала та продовжує акцентувати увагу сьогодні ціла низка дослідників. Так, В.С. Венедиктов наголошує, що діюче національне трудове законодавство в умовах ринкових перетворень характеризується безсистемністю, нестабільністю, дублюванням окремих норм, наявністю суперечностей та великою кількістю відсильних норм, а також незабезпеченістю економічним і фінансовим підґрунтям й механізмом реалізації окремих норм трудового права [1, с. 7]. В.Л. Костюк, аналізуючи джерела трудового права, пише, що побудова в Україні ринкової економіки, подальше входження України до міжнародних інституцій вимагає розроблення нових підходів до правового регулювання трудових відносин. Низка позицій, які раніше визнавалися єдино правильними та неспростовними, служили фундаментом для правового регулювання трудових відносин, нині є такими, що гальмують процес реформування трудового законодавства. Варто лише нагадати, що чинний Кодекс законів про працю України було прийнято понад 30 років тому в умовах планово-адміністративної економіки, і його норми не пристосовані для регулювання ринкових трудових відносин. Навіть незважаючи на те, що майже кожна його стаття зазнала змін та доповнень. Крім того, близько 20% актів трудового законодавства України становлять акти, прийняті за радянських часів, які, як і Кодекс законів про працю України, потребують узгодження з нормами Конституції України – Основного Закону України. Зазначені чинники вказують на необхідність реформування джерел трудового права України [2]. Тож на сьогодні необхідність комплексного вдосконалення трудового законодавства не викликає сумніву.

**Стан дослідження.** Окремі питання вдосконалення організаційно-правового механізму захисту прав найманих працівників у своїх наукових роботах розглядали: В.Л. Костюк, С.І. Запара, Д.О. Новіков, О.В. Кузніченко, В.О. Кабанець, І.О. Бондаренко, І.О. Гуменюк, В.С. Венедиктов, В.І. Шинкарук, О.В. Петришин, Є.О. Харитонов та багато інших. Утім, незважаючи на чималу кількість наукових напрацювань, в юридичній літературі відсутнє єдине комплексне дослідження, присвячене вказаній проблематиці.

Саме тому метою статті є розглянути проблему вдосконалення організаційно-правового механізму захисту прав найманих працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи розгляд проблематики, що представлена в даній науковій праці, слід відзначити, що на окремі проблемні питання вдосконалення трудового законодавства звертали багато науковців. Так, І.О. Гуменюк, розглядаючи окремі аспекти напрямків розвитку трудового законодавства України, зазначає, що перетворення економічного, технологічного, організаційного та соціального характеру виробництва викликали появу нових видів праці і способів її організації, форм зайнятості та видів соціально-трудова відносин, що вимагали адекватного правового забезпечення. У перші роки реформування зміни в законодавстві базувались на старій моделі регулювання трудових відносин. Основним напрямком у розвитку трудового законодавства була його соціальна спрямованість: сприяння адаптації працівників до умов ринкової економіки. Значна увага законодавця приділялась гарантіям зайнятості населення, особливо найменш конкурентоспроможних осіб на ринку праці. Наступним напрямком стало формування колективного трудового права, а головне – законодавства про соціальне партнерство. Однак, як цілком справедливо наголошує дослідниця, запроваджені заходи виявились недостатніми для здійснення ефективного правового регулювання трудових відносин і потребували

вдосконалення самої моделі правової регламентації індивідуальних трудових відносин [3]. Провівши аналіз сучасного стану розвитку трудового законодавства, І.О. Гумєнюк справедливо підкреслює, що процес законотворчості носить здебільшого хаотичний і некомплексний характер, унаслідок чого неузгодженість правових норм перестала носити поодинокий характер. Українське повільне проведення оновлення трудового законодавства не в останню чергу пов'язано із слабкою науковою розробкою концептуальних засад його реформування. Концепція, перш за все, має виражати принципи положення стосовно сфери дії норм трудового права. Необхідність внесення змін у трудове законодавство зумовлена новачіями цивільного та господарського права. Опосередкований вплив на звуження сфери розповсюдження норм трудового права має податкове законодавство, яке стимулює застосовувати цивільно-правові інструменти регулювання суспільних відносин, особливо у сфері малого бізнесу [3]. І.О. Бондаренко зазначає, що на сьогодні трудове право регулює не просто трудові, а соціально-трудова правовідносини, а це означає, що кожен нормативний акт у системі трудового законодавства України і, передусім, Кодекс законів про працю, повинен розглядати людину – основного суб'єкта правовідносин – як найвищу соціальну цінність. Сучасне трудове законодавство має чітко закріпити способи захисту трудових прав працівників та встановити відповідний правовий механізм такого захисту. Завдання внесення змін до регулювання трудових відносин стоїть перед владою вже більш як десять років. Відповідно до планів уряду Трудовий кодекс мав бути прийнятий разом із Податковим і Житловим кодексами до кінця 2010 року. Як і попередній автор, І.О. Бондаренко акцентує увагу на тому, що повільне проведення оновлення трудового законодавства, пов'язано зі слабкою науковою розробкою концептуальних засад його реформування [4].

Однак, незважаючи на чималу кількість проблемних питань, вченими досить багато увагу приділялось проблематиці вдосконалення організаційно-правового механізму захисту прав найманих працівників та зміцненню режиму законності у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Так, В.О. Кабанець у контексті висвітлення теоретичних аспектів удосконалення інституту трудових спорів в Україні відмічає, що в останні роки, коли в житті українського суспільства та економіки увійшли ринкові відносини, різко збільшилася кількість порушень трудового законодавства, прав і законних інтересів працівників. Як свідчить практика, збільшилась кількість незаконних звільнень працівників, мають місце несвоєчасна виплата заробітної плати та надання працюючим неоплачуваних відпусток. На багатьох підприємствах, особливо в недержавному секторі економіки, трудові відносини не оформляються належним чином. Працівники приймаються на роботу без укладання трудового договору і оформлення трудової книжки. Нерідкі випадки укладання трудових договорів, умови яких погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю (робота без вихідних днів, подовжений строк попередження у випадку звільнення за власним бажанням, матеріальні санкції у випадку звільненні з ініціатииви працівника, переведення працівника без його згоди). Звичною стає практика примушення працівників під страхом звільнення до заміни безстрокових договорів строковими або укладення контрактів під час прийняття на роботу в порушення вимог ч. 3 ст. 21 КЗпП України [5, с. 3]. У зв'язку із цим цілком логічним є суттєве зростання з кожним роком кількості трудових спорів. Однак законодавче врегулювання механізму вирішення цих спорів вже багато років перебуває на стадії реформування, яке досі ще призвело до суттєвих якісних зрушень у сфері вдосконалення гарантій захисту прав трудящих [5, с. 3]. С.І. Запара у своїй праці, присвяченій проблематиці вдосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними

органами в Україні, наголошує, що реформування правової системи в Україні, в тому числі і трудового законодавства, відбувається на фоні кризових явищ у політиці й економіці, недостатньо розвинутої системи соціального партнерства, взаємовідносин працівників, роботодавців і держави. Зниження соціальних гарантій, масові порушення трудового законодавства, невідповідність нормативно-правової бази нинішнім суспільним відносинам негативно позначаються на соціально-трудова взаємовідносинах між працівниками, роботодавцями та державою, що спричиняє виникнення колективних трудових спорів. Нестабільність становища працівників, їх фактична залежність від роботодавця, наявність такого негативного фактору, як затримка з виплатою заробітної плати, особливо загострюють проблему колективного трудового спору. Це призводить до протестів працівників різних галузей народного господарства, в тому числі до застосування крайньої форми вирішення колективних трудових спорів – страйків. За цих обставин значно зростає роль примирних органів під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), зусилля яких спрямовуються на переведення конфліктів у мирне русло, зменшення до мінімуму їх негативних соціальних та економічних наслідків [6, с. 4–6]. Юрист акцентує увагу на тому, що з кінця 80-х років ХХ століття в Україні відбувається процес реформування всієї сукупності суспільних відносин в галузі економіки, політики, соціальної сфері, що викликає потребу в істотних змінах до трудового законодавства, в підвищенні значення колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин. У зв'язку із цим виникає необхідність удосконалення порядку вирішення колективних трудових спорів. Трудове законодавство, успадковане від СРСР, було зорієнтоване в основному на потреби виробництва, а не на інтереси працівника. Передбачені в той час юридичні гарантії захисту інтересів працівників розглядалися через призму суспільної власності, яка вважалася монополно-непорушною економічною основою радянського ладу. Для України ця проблема є особливо злободенною і через те, що застосування законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів продовжує викликати незадоволення значної кількості суб'єктів спорів та зацікавлених осіб. Відставання чинного законодавства про працю від економічного розвитку держави зумовлене недостатніми теоретичними дослідженнями в цій галузі права, зокрема й проблеми врегулювання порядку розгляду колективних трудових спорів. У свою чергу, ефективна практична реалізація механізму вирішення колективних трудових спорів залежить від теоретично обґрунтованого й аргументованого його вибору та закріплення в трудовому законодавстві [6, с. 4]. За Д.О. Новіковим, перехід до ринкових відносин здійснив і деякий несприятливий вплив на певні сфери громадського життя. Зокрема, він виявився у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними інших відносин. Подібне положення речей можна пояснити, тим, що ринкові відносини створюють передумови для виникнення антагонізму між працівниками та роботодавцями. Так, метою перших є за мінімальних витрат своєї праці одержати максимально можливий розмір оплати цієї праці. Останні ж зацікавлені в тому, щоб за максимальної продуктивності праці працівників витратити мінімум коштів на її оплату. Крім того, такий стан посилюється досить низьким рівнем правової культури в суспільстві та слабким рівнем розвитку соціального діалогу. У таких складних соціально-економічних умовах основною гарантією реалізації трудових прав людини повинен стати особливий механізм їх захисту, що відповідав би потребам сучасного суспільства. З огляду на особливу специфіку, властиву правовідносинам, що виникають у зв'язку з вирішенням трудових спорів і конфліктів, у науковій літературі існують думки про доцільність виділення в системі права окремої галузі, що регулює ці відносини, – трудового процесуального права

[7, с. 5]. Правознавець зауважує, що хоча проблематика формування трудового процесуального права як самостійної галузі розглядалася в роботах ряду видатних вчених, вона досі немає повноцінного наукового опрацювання. Сьогодні у правовій науці ще не сформований єдиний підхід до цієї проблеми. Саме через означене для студентів, які вивчають юридичні дисципліни, необхідним стає донесення ідеї остаточного визнання та легалізації трудового процесуального права у відповідному процесуальному кодексі. Крім того, трудове процесуальне право, будучи поки що предметом наукових дискусій, у практичній діяльності комісій із трудових спорів, судів та примирно-третейських органів із вирішення колективних трудових спорів здобуло чітке окреслення як самостійне правове явище [7, с. 5]. Із позиції О.В. Кузніченко, подальший розвиток суспільних відносин і ефективність їх правового регулювання в умовах ринкової економіки потребують проведення відповідної правової реформи. Правова система України повинна повного мірою відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав, свобод і інтересів людини та інших суб'єктів суспільних відносин. Треба мати на увазі, що наявність розвинутої нормативної бази є важливою передумовою побудови в Україні правової держави. Тому стає актуальним питання формування трудового процесуального права. На даний час єдиної думки в сучасній науці трудового права щодо зазначеної проблеми не існує [8]. Науковець зазначає, що концепція правової реформи в Україні повинна передбачати реформування всіх галузей права, а перш за все трудового права, яке є однією з найважливіших ланок правової системи України і повинно найбільшою мірою забезпе-

чувати соціально-правовий захист людини у сфері праці. Сьогодні такий хаос і свавілля панують не тому, що такий вже поганий КЗпП України. Його головний недолік – у тому, що немає механізму реалізації трудових прав. Зараз треба створювати реальні механізми реалізації трудових прав, розробити і прийняти Трудовий процесуальний кодекс. Сьогодні ж робота в галузі захисту трудових прав ведеться на основі Цивільного процесуального кодексу [8].

**Висновок.** Аналіз наукових праць вищезгаданих та інших правників, а також практики захисту трудових прав як окремих найманих працівників, так і їх колективів, більш ніж яскраво свідчать про те, що організаційно-правовий механізм захисту трудових і тісно пов'язаних із ними прав, врегулювання трудових конфліктів і вирішення трудових спорів потребує суттєвого вдосконалення. Однією з ключових проблем у даній сфері є відсутність змістовної та чіткої законодавчої регламентації процесуальних правових відносин щодо вирішення трудових спорів. Важливість даного питання зумовлена тим, що реальне практичне втілення матеріальних правоохоронних і правозахисних відносин у значній мірі визначається процесуальними правилами, які становлять динамічну складову частину нормативно-правового блоку зазначеного організаційно-правового механізму. Відповідно, за відсутності якісного нормативно-правового врегулювання процесуальних відносин, які визначають порядок руху вказаного механізму, не слід сподіватися на ефективну дію його матеріальних правоохоронних і правозахисних засобів та інструментів, що в повній мірі реалізуються внаслідок відповідного юридичного процесу.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Венедиктов В.С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки. Матеріали наук.-практ. конференції; м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 6–14.
2. Джерела трудового права: поняття, особливості, принципи ієрархічної структури. Публічне право. 2015. № 4. С. 207–213. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp\\_2015\\_4\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2015_4_28).
3. Гуменюк І.О. Напрямки розвитку трудового законодавства України: окремі аспекти проблеми. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2013. № 5. С. 81–84. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nzizvru\\_2013\\_5\\_18.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nzizvru_2013_5_18.pdf).
4. Бондаренко І.О. Окремі проблеми та напрямки удосконалення національного трудового законодавства // Наука та освіта: ключові питання сучасності. Т. 2. 18.05.2018. С. 80.
5. Кабанець В.О. Теоретичні аспекти удосконалення інституту трудових спорів в Україні: дис. канд. юрид. наук (12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення). Харків., 2009. 189 с.
6. Запара С.І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. держ. пед. ун-тет ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2005. С. 198.
7. Новіков Д.О. Трудове процесуальне право. Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2017. 129 с.
8. Сучасні проблеми створення трудового процесуального права України. Право і Безпека. 2004. Т. 3. № 2. С. 153–157. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib\\_2004\\_3\\_2\\_41](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2004_3_2_41).