

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2:341

**РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ
У СВІТЛІ ВІДПОВІДНОСТІ МІЖНАРОДНИМ ТРУДОВИМ СТАНДАРТАМ**

Кулачок-Тітова Л. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація: статтю присвячено питанням реформування трудового законодавства України. Обґрунтовується необхідність дотримання міжнародних трудових стандартів у проекті Трудового кодексу України, підготовленому до другого читання у Верховній Раді України. Проведений порівняльний аналіз окремих інститутів чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України. Наведені висновки міжнародних експертів щодо необхідності подальшого реформування трудового законодавства України та приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів.

Ключові слова: право на працю, трудове законодавство, міжнародні трудові стандарти, проект Трудового кодексу України.

Аннотация: статья посвящена вопросам реформирования трудового законодательства Украины. Обосновывается необходимость соблюдения международных трудовых стандартов в проекте Трудового кодекса Украины, подготовленного ко второму чтению в Верховной Раде Украины. Проведен сравнительный анализ отдельных институтов действующего трудового законодательства и проекта Трудового кодекса Украины. Представлены выводы международных экспертов относительно необходимости дальнейшего реформирования трудового законодательства Украины и приведения его в соответствие с международными трудовыми стандартами.

Ключевые слова: право на труд, трудовое законодательство, международные трудовые стандарты, проект Трудового кодекса Украины.

Annotation: the article is designated to the issues of reforming the labor legislation of Ukraine. The necessity of observance to the international labor standards is substantiated in the draft of the Labor Code of Ukraine prepared for the second reading in the Verkhovna Rada of Ukraine. A comparative analysis of individual institutions of the current labor legislation and the draft Labor Code of Ukraine was carried out.

There were presented the conclusions of international experts concerning the need for further reforming of Ukraine's labor legislation and bringing it in line with international labor standards.

Key words: the right to work, labor legislation, international labor standards, draft Labor Code of Ukraine.

Питання реформування трудового законодавства в Україні від початку набуття незалежності нашою державою стоїть серед найбільш нагальних завдань, але з різних причин гальмується на різних стадіях законотворчого процесу. Обставини, які вимагають прискорення прийняття нового трудового кодексу загальновідомі. Це і «поважний вік» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), і, відповідно, розпорошеність норм, які регулюють трудові відносини, у нормативних актах різної юридичної сили. Це ускладнює і процес застосування права, оскільки фахівці вимушені звертатися до норм одразу кількох нормативних актів, які часто конкурують між собою, і заважає розумінню працівниками і роботодавцями дійсного обсягу своїх прав, обов'язків та відповідальності. Слід також відзначити появу нових форм відносин найманих працівників з роботодавцями, світову тенденцію до набуття цивільно-правовими договорами про працю деяких рис трудових договорів тощо. Одним із найважливіших напрямів реформування українського трудового законодавства є гармонізація його з міжнародними трудовими стандартами та законодавством Європейського Союзу.

У «Вступі до міжнародних стандартів праці», розміщеному на офіційному сайті Міжнародної організації праці (далі – МОП) зазначається, що з 1919 року МОП підтримує та розвиває систему міжнародних трудових стандартів, спрямованих на сприяння можливостям жінок та чоловіків отримувати гідну та продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки та гідності. У сучасній глобалізованій економіці міжнародні стандарти праці є важливим компонентом у міжнародній структурі для забезпечення того, щоб зростання світової економіки забезпечувало користь всім [1]. Унікальна тристороння структура МОП гарантує, що ці стандарти підтримуються урядами, роботодавцями та працівниками.

Із введенням міжнародних стандартів праці на глобальному рівні пов'язує МОП сподівання на досягнення соціальної справедливості, ідея якої завжди була основоположним принципом діяльності цієї міжнародної організації. Сьогодні міжнародні трудові стандарти як всеосяжна система інструментів з питань праці та соціальної

політики передбачають систему нагляду та призначені для вирішення всіх видів проблем при їх застосуванні на національному рівні. Головна теза, яка звучить з боку МОП – праця не товар, людина повинна мати можливість зростання та всебічного розвитку, а також гідні та безпечні умови праці. Саме ці завдання є визначальними при формуванні соціальної політики держави в сфері зайнятості. Для дієвості трудового законодавства слід враховувати чинники, притаманні сучасним тенденціям: трудова міграція, нові форми зайнятості, наявність транснаціональних корпорацій з власними «кодексами» внутрішніх норм тощо. Безумовно, ці питання постають і при реформуванні трудового законодавства в нашій державі.

Проблемами, що виникають у процесі реформування трудового законодавства, опікувалася значна кількість науковців-правознавців, які аналізували теоретичне підґрунтя таких явищ та особливості подальшого застосування відповідних норм на практиці. Особливого значення у світлі забезпечення реалізації принципу верховенства права набувають наукові дослідження, присвячені гарантіям дотримання прав сторін трудових відносин, зокрема закріпленню ролі профспілок та представників трудового колективу. У цьому аспекті слід відзначити наукові доробки В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, К.В. Мельника, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка та інших науковців.

Право на працю, як одне із основоположних прав людини, закріплене в міжнародних нормативних актах різного рівня, а саме: Загальній декларації прав людини (ст. 23), Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (ст.ст. 6,7), конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці (далі – МОП), Європейській соціальній хартії (ст.ст. 1-4) та інших. Так, Європейська Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950р. у ст. 4 містить заборону примусової праці, а Директиви Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу, в свою чергу, регулюють окремі питання захисту найманих працівників.

Конституція України проголошує право на працю та заборону застосування примусової праці (ст. 43), трудові права та гарантії їхнього забезпечення містяться у нормах Кодексу законів про працю України (1971 р.) та численних законах, які були прийняті за роки незалежності України та регулюють окремі аспекти трудових відносин (закони України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та інші). Незважаючи на численні зміни та доповнення, КЗпП України давно вже не відповідає сучасним вимогам до кодифікованого нормативного акта, його структура та наповнення застарілі й не відтворюють сучасного стану ринку праці. Ці чинники зумовлюють необхідність термінового реформування трудового законодавства, насамперед, у формі прийняття нового Трудового кодексу України.

Проекти Трудового кодексу в Україні надходили на розгляд Верховної Ради України неодноразово – у 2003, 2009 та 2015 роках. Останній проект пройшов перше читання і, у зв'язку із завершенням підготовки до другого читання, був запропонований Міжнародному бюро праці (далі – МБП) для аналізу щодо відповідності проекту міжнародним трудовим нормам. У квітні 2016 р. МОП надала «Меморандум технічних зауважень до проекту Трудового кодексу 2015 (Україна)» в рамках технічної допомоги МОП щодо реформи трудового права в Україні. Меморандум містить аналіз передумов та обґрунтування реформи Трудового кодексу в Україні, а також 59 рекомендацій для розробників проекту, багато з яких були враховані в тексті проекту від 24.07.2017 року, підготовленому до другого читання. Враховуючи, що Україна ратифікувала всі вісім фундаментальних конвенцій МОП та всі чотири пріоритетні, МБП рекомендувало узгодити проект Трудового кодексу (далі – Проект) із положеннями зазначених конвенцій з метою їх швидкого та ефективного виконання [2].

МБП розглядало Проект не тільки у світлі міжнародних трудових норм, а й порівнювало його норми з існуючими національними законами та практикою у сфері праці цілої низки країн – Польщі, Чехії, Угорщини та Фінляндії. Ці держави були обрані через їхню територіальну близькість, схожий шлях розвитку та подібність законодавства. Також експертами МБП була врахована необхідність гармонізації законодавства України із законодавством Європейського Союзу відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [3], в якій 17 та 18 статті розділу III «Юстиція, свобода та безпека» регулюють питання поводження з працівниками та мобільності працівників, а частина 4 глави 7 IV «Торгівля і питання, пов'язані із торгівлею» присвячена регулюванню тимчасової присутності фізичних осіб для цілей економічної діяльності.

Слід також згадати ще один важливий для розвитку трудового законодавства України документ МОП – «Програму гідної праці МОП для України на 2016-2019 рр.» [4], у якому на підставі ґрунтовного аналізу сучасного стану нормативного забезпечення та практики ринку праці в Україні міститься чіткий та конкретний план реформ, адресований, насамперед, законодавчій та виконавчій гілкам влади. Зокрема, як і у первинних програмних документах МОП, наголошується на важливості єдності економічного прогресу з дотриманням соціальної справедливості, сприяння соціальному діалогу між працівниками та роботодавцями (за активної участі держави), а також забезпечення соціального захисту людей праці та їхніх сімей.

Одним із інструментів забезпечення гідної праці МОП визначає створення сприятливого середовища для сталих підприємств. Наявність такого середовища залежить від чіткого пакету правил, які охоплюють такі сфери, як освіта, фінанси, праця, ринки, юридичні та майнові права, технології та інфраструктура тощо. Недоліки у сприятливому середовищі призводять до обмеженого доступу до послуг із розвитку підприємництва та бізнесу, недостатнього доступу до процесів створення більшої додаткової вартості та затратних методів виробництва, що стримує підвищення продуктивності, збільшує рівень безробіття, неформальності, бідності, а також завдає шкоди навколишньому природному середовищу [4]. Наголошується також на актуальності проблеми відповідності підготовки кваліфікованих кадрів сучасним потребам ринку праці, що вимагає реформування не лише трудового, але і освітнього законодавства. Зокрема, освіта як формування професійних компетентностей повинна тривати протягом усього життя.

Дуже важливо, на думку експертів МОП, мати дієві інструменти для створення нових робочих місць через залучення внутрішніх та зовнішніх інвестицій, оскільки, якими б ефективними не були реформи ринку праці, їхній вплив на збільшення робочих місць буде обмеженим, якщо попит на робочу силу не посилиться завдяки покращенню економічних результатів. В межах сприяння соціальному діалогу МОП рекомендувала ознайомлення із правом та практикою його застосування у інших державах, а також пообіцяла на вимогу проводити аналіз правових прогалин у реалізації та надавати технічні зауваження і політичні рекомендації у процесі підготовки до ратифікації конвенцій МОП. Наголошується на необхідності прийняття нового закону про колективні договори, що сприятиме ефективному соціальному діалогу, а також на всебічній підтримці профспілкового руху у зміцненні їхньої спроможності у сфері політичної інформаційно-роз'яснювальної діяльності на предмет вироблення нормативно-правової бази, здатної забезпечити захист основних прав працівників на практиці. Не менш важливою є підтримка організацій роботодавців як сторони соціального діалогу, урахування потреб їхніх членів при розробці відповідного законодавства.

Колективні відносини не регулюються нормами Проекту, відповідні норми винесені за його межі і містяться у Законі України «Про колективні договори та угоди» (1993 р.), який потребує значного оновлення, та Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.). Таке ігнорування, на наш погляд, послаблює ефективність застосування норм. Оскільки кодифікація передбачає систематизацію та об'єднання вже існуючих норм в одному нормативному акті - кодексі, у тому числі і з метою виявлення прогалин у праві та їхньої ліквідації, то більш зрозумілим було би урахування зазначених норм в змісті Проекту. Колективні відносини постійно збільшують свою вагу у встановленні умов праці, сприяють ефективній взаємодії сторін трудових відносин, будуючи їх на засадах соціального партнерства. Умови колективних договорів і угод є більш гнучкими, порівняно із нормами законодавства, та, відповідно, можуть більш повно задовольняти потреби сторін соціального діалогу. Навіть КЗпП України містить норми, якими регулюються колективні відносини, хоча і не повною мірою задовольняє вимогу щодо структури та повноти змісту.

Слід зазначити, що Проект Трудового кодексу [5] містить новели, які об'єднують та систематизують окремі аспекти трудових відносин, раніше не врегульовані трудовим законодавством, наприклад, щодо призупинення трудових відносин (книга друга, глава 4), хоча і з деякою неузгодженістю норм (між нормами ч.2 ст. 69 та ч. ст. 70 щодо виплат за час такого призупинення). У працях науковців наголошується на прогалинах у чинному законодавстві щодо процедурних питань відсторонення працівників та на необхідності врегулювання цих питань у майбутньому Трудовому кодексі [6, с. 16].

Значною відмінністю порівняно із чинним законодавством є порядок звільнення за ініціативою працівника, єдиний для осіб, які працюють за строковим і безстроковим трудовим договором, що, на наш погляд, підвищило рівень захисту трудових прав «строкових» працівників. Є розбіжності із нормами чинного законодавства також щодо звільнення на підставі скорочення, зокрема, у строках та з встановленням обмеження права роботодавця звільнити працівника після спливу 4 місяців з моменту попередження. У рекомендаціях МБП було висловлено побажання щодо визначення у Проекті критеріїв такого явища як «масове звільнення», оскільки у сучасній редакції лише зазначено, що «критерії масового звільнення... встановлюються законом».

На сьогодні критерії масового звільнення визначені Законом України «Про зайнятість населення» (2012 р.), а саме – статтею 48, яка має назву «Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця». Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) вважається одноразове або протягом одного місяця: вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників. Так само до категорії масового звільнення будуть віднесені звільнення протягом трьох місяців 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників [7]. Безумовно, ця (або аналогічна) норма має міститися і у Трудовому кодексі, оскільки визначає умови важливого соціально значущого явища, яке має серйозні правові, організаційні та економічні наслідки.

Підкреслимо, що показники масового вивільнення працівників, а також заходи щодо їх запобігання та мінімізації негативних наслідків, відповідно до закону, повинні встановлюватися колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях [7]. Це положення доводить важливість колективно-договірної регулювання праці, делегування частини повноважень держави учасникам соціального діалогу та велику роль соціального партнерства у вирішенні низки питань у сфері праці.

Привертають увагу новели Проекту, якими роботодавцеві надане право звільнити керівника та членів виконавчого органу товариства за порушення прав його членів (п. 7 ч. 2 ст. 92), а також право звільнити працівника у зв'язку із відсутністю на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 2 місяці (ст. 96), та закріплено інші зміни у підставах для звільнення працівників.

Так, окремою главою Проекту регулюється порядок звільнення працівників, у якому збережено обмеження щодо звільнення неповнолітніх, заборону звільнення вагітних жінок, вводиться сучасна категорія «працівники із сімейними обов'язками» (особи, які мають дітей віком до 3-х років, дитину з інвалідністю, одинокі матері або батьки з дітьми віком до 15 років), щодо яких теж застосовується пільгове регулювання трудових відносин. Зазначена категорія є частиною змін, присвячених втіленню дотримання гендерної рівності у трудовому законодавстві України, оскільки означає рівне ставлення до жінок і чоловіків, які виконують соціальні ролі «осіб із сімейними обов'язками», а також запобігає дискримінаційному ставленню на підставі статі.

Статтею 110 закріплюються норми щодо припинення відносин із представниками працівників, при цьому окремо виділена ч. 3, якою встановлено гарантії для вільно обраних представників працівників на рівні гарантії, що застосовуються до членів виборного органу профспілкової організації. Отже, автори Проекту приділяють значну

увагу захисту представників трудового колективу, але, поряд із цим, у Проекті значно скорочено перелік підстав, при звільненні з яких роботодавець зобов'язаний одержати згоду на звільнення від профспілки (лише у випадках скорочення штату або внаслідок виявленої невідповідності займаній посаді). Таке відсторонення виборного органу первинної профспілкової організації, на наш погляд, є серйозним зниженням рівня захисту працівників, оскільки захисна функція, яку виконують профспілки на стадії припинення відносин з ініціативи роботодавця є дуже важливою та ефективною. З урахуванням зменшення ролі комісії з трудових спорів, про яке ми будемо говорити далі, виникає небезпека певної сваволі роботодавця, оскільки його економічним, адміністративним та юридичним ресурсам працівникові нічого буде протиставити.

Ще одним положенням, яке викликає питання щодо доцільності, є те, що книга третя Проекту під назвою «Умови праці» в першій главі містить розбитий на окремі статті ряд визначень (термінів), хоча більш доцільно було б навести перелік вживаних у кодексі термінів на початку, як це практикується у сучасному законодавстві. На цій обставині також наголошує і МБП у згаданому вище Меморандумі 2016 р [2]. Йдеться про єдину структурну цілісність кодексу, бо інколи складається враження, що автори окремих глав не знайомі з іншими главами проекту. Отже, бажано було би узгодити як структуру, так і зміст майбутнього Трудового кодексу України.

Порівняно із видами режимів робочого часу, визначених чинним законодавством, у Проекті з'явився новий, а саме – стаття 149 виділяє працівників, які самостійно планують свій робочий час, у тому числі керівників, дистанційних, наукових та науково-педагогічних працівників. Щодо останніх введення такого режиму робочого часу допомогло би вирішенню багатьох питань організації праці, оскільки чинним законодавством не врахована така особливість роботи науково-педагогічних працівників, як поділ її на різні види - навчальну, методичну, наукову та організаційну – що вимагає створення зовсім різних умов для її виконання. Надання права самостійно планувати свій час, за умови своєчасного виконання окремих завдань, тобто дотримання термінів, визначених роботодавцем, дало би можливість більш раціонально розподіляти час, призначений на виконання неаудиторних видів роботи.

Чинним трудовим законодавством України передбачається, що для працівників, які працюють на умовах ненормованого робочого дня, періодичне виконання роботи після закінчення робочого дня не вважається надурочною роботою, а отже, не обліковується (не обмежується) та не оплачується у підвищеному розмірі. Компенсація відбувається шляхом надання додаткової відпустки тривалістю до 7 календарних днів. Новелою Проекту є встановлення обов'язку роботодавця вести облік роботи понад норму тих працівників, які працюють на умовах ненормованого робочого часу, більше того, якщо така робота здійснюється систематично (2 і більше разів протягом місяця), то вона вважається понаднормовою і відповідно оплачується. МБП висловило рекомендацію взагалі видалити відповідну (153) статтю, оскільки, на його думку, будь-яка робота, яка виконується понад стандартну кількість робочих годин, має регулюватися положеннями, що стосуються надурочних робіт. Окрім цього, рекомендовано забезпечити кращу організацію положень Проекту, що належать до робочого часу, зокрема, щодо нічної праці, згадки про яку є в різних частинах Проекту, що може призвести до плутанини у правозастосуванні.

Під час аналізу норм Проекту зрозуміло, що зміни торкнулися і норм щодо регулювання відпусток. Так, мінімальна тривалість щорічної відпустки встановлена 28 календарних днів на рік (ст. 173), що відповідає міжнародним трудовим стандартам, зокрема, нормам МОП та Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р., ратифікованої Україною. Порівняно із чинним законодавством, з'являються заохочувальні відпустки з частковим або повним збереженням заробітної плати, зникає відпустка для підготовки та участі у спортивних змаганнях та вдвічі збільшується загальна тривалість відпустки без збереження заробітної плати - з 15 до 30 днів на календарний рік. Крім того, чоловікам передбачена соціальна відпустка у зв'язку із народженням дитини тривалістю до 14 календарних днів (ст. 196). Незрозуміло лише, чим буде обумовлюватися конкретна тривалість такої відпустки, але період, в який вона надається, визначений чітко - це період після пологів і до закінчення відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами його дружини.

Обсяг статті не дозволяє провести детальний аналіз усіх положень Проекту, тому зазначимо, що в ньому існує і багато інших, нових для українського трудового законодавства норм, деякі з них, на наш погляд, сприяють підвищенню рівня забезпечення трудових прав, деякі - потенційно ускладнюють регулювання трудових відносин. Зокрема, одним із суттєвих зауважень з боку МБП була констатація надмірної деталізації норм, що зменшує гнучкість колективно-договірного регулювання.

Питаннями реформування українського трудового законодавства опікуються не лише експерти Міжнародної організації праці, але й представники профспілкового руху, як національного, так і міжнародного рівня. За зверненням Конфедерації вільних профспілок України (КВПУ) від імені Президента та Генерального Секретаря Міжнародної Конфедерації Профспілок (ІТUC) було надіслано листа на ім'я Президента України Петра Порошенка зі щирою стурбованістю стосовно законопроекту № 1658. У ньому наголошено на невідповідності деяких положень Проекту міжнародним трудовим стандартам (нормативні акти роботодавця, що приймаються в односторонньому порядку; застосування строкових договорів; звільнення працівників на основі кваліфікації та поведінки; недосконалість норм щодо захисту від необгрунтованого звільнення тощо) [8].

Також загрозою впливу на процес ведення колективних переговорів профспілки вважають відсутність норми щодо заборони роботодавцю в односторонньому порядку змінювати умови праці під час ведення колективних переговорів («freeze provision» - «заморожене положення»). Крім того є зауваження щодо вимоги репрезентативності профспілки у більш ніж 50%, остання визначена як надмірна та така, що перешкоджає діяльності організаціям меншості. Відсутність обов'язку роботодавця надати працівникові можливість виправити порушення теж видається профспілкам порушенням прав працівників, хоча, на нашу думку, порушення трудової дисципліни виправити неможливо (як, наприклад, виправити появу на роботі у нетверезому стані?).

Деякі із зауважень, наведених у листі від ІТUC видаються обгрунтованими, деякі – надуманими, як наприклад, щодо процесу внутрішньої атестації або щодо врахування положень рекомендацій МОП, які за визначенням не є

обов'язковими до виконання зобов'язаннями, а лише побажаннями щодо політики держави. Поряд із дійсно суттєвим недоліком Проекту, на наш погляд, який містить норму щодо прийняття рішення комісією з трудових спорів (КТС) лише одногосно, що може звести нанівець діяльність КТС на підприємстві, в установі чи організації, оскільки одностайність може бути не досягнута, наводиться як зауваження і та обставина, що Проект прямо не закріплює право працівника або його представника висловитися на засіданні КТС, хоча й передбачає їхню обов'язкову присутність при розгляді заяви, а отже, на нашу думку, автоматично означає і можливість брати активну участь у цьому засіданні.

Зазначимо, що потреба у якнайшвидшому прийнятті нового Трудового кодексу в Україні назріла давно, оскільки існує низка прогалин у трудовому законодавстві, не врегульовано нові форми трудових відносин, що значно послаблює рівень захисту трудових прав працівників. Відповідно, з урахуванням зауважень і пропозицій міжнародних інституцій та з дотриманням наявних міжнародних трудових стандартів, слід прискорити реформування трудового права і законодавства для забезпечення неухильного дотримання основоположних прав і свобод людини в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm> (Last accessed: 17.05.2018).
2. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU16012.html
3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.07.2014. // Офіційний вісник України від 26.09.2014. – № 75. – Том 1. – С. 83. – Ст. 2125.
4. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm
5. Трудовий кодекс України. Текст законопроекту до другого читання 24.07.2017 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=53221
6. Фурлет Н.Я. Керівник закладу вищої освіти – суб'єкт трудового права: автореф. дис. ... кандидата юридичних наук 12.00.05 Трудове право, право соціального забезпечення. Харків, 2018. – 19 с.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіційний вісник України від 27.08.2012. – № 63. – С. 17. – Ст. 2565.
8. Лист Президента Жоао Антоніу Феліціу та Генерального Секретаря Шарана Барроу Міжнародної Конфедерації Профспілок (ІТUC) до Президента України Петра Порошенка від 21.11.2017 р. (Брюссель) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.kvpu.org.ua/uk/news/6/2462-mkpzvzmulasiadoprezidentaukrainyshchodoproektutrudovohohodeksutekstyzvernennyatazavazhennya>

УДК 349.2 (477)

РЕАЛІЗАЦІЯ ЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ ПРОФСПЛОК У ТРУДОВОМУ ПРАВІ В УКРАЇНІ

Білоус О. О.,

старший викладач кафедри права
та сучасних європейських мов
Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного
торговельно-економічного університету

Анотація: у статті розглянуто основні аспекти проблеми зведення нанівець ролі профспілок, що визначаються проектом Трудового Кодексу України. Автор звертає увагу на існування протиріч між положеннями щодо профспілок чинного законодавства, міжнародних пактів та проекту, аналізує його вплив на умови праці.

Ключові слова: профспілки, ратифікація, міжнародні пакти.

Аннотация: в статье рассмотрены основные аспекты проблемы аннулирования роли профсоюзов, которые определяются проектом Трудового Кодекса Украины. Автор обращает внимание на существование противоречий между положениями относительно профсоюзов действующего законодательства, международных пактов и проекта, анализирует его влияние на условия труда.

Ключевые слова: профсоюзы, ратификация, международные пакты.

Annotation: the article deals with the main aspects of the problem of overcoming the role of trade unions, as defined by the draft Labor Code of Ukraine. The author draws attention to the existence of contradictions between the provisions of the current legislation, the international covenants and the draft, and analyzes its impact on working conditions.

Key words: trade unions, ratification, international pacts.

Забезпечення прав і свобод людини і громадянина є однією із головних задач держави, її органів та соціальних структур. Соціальним регулятором суспільних відносин виступає право, яке складається з чисельних правових норм. Правова норма визначає правила поведінки всіх учасників відносин, які виникають у суспільстві, санкціонується і забезпечується державою. Основними напрямками впливу держави на суспільні відносини виступають функції права.