

Виктория КОЛОМИЕЦ¹

СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Исследовано состояние социально-трудовых отношений в Украине, Соблюдение трудовых прав граждан, выявлены основные причины нарушения трудовых прав работника на предприятии, даны предложения по реформированию трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовые отношения, теневая занятость, защита прав, управления предприятием, рынок труда.

PRZESTRZEGANIE PRAWA PRACY OBYWATELI W SYSTEMIE ZARZĄDZANIA PRZEDSIĘBIORSTWEM

Autor analizuje sytuacje stosunków pracy i przestrzegania prawa pracy obywateli w Ukrainie. Wykazuje główne przyczyny łamania prawa pracy pracownika na przedsiębiorstwie. Wysuwa propozycje, dotyczące reformowania stosunków pracy.

1. ВВЕДЕНИЕ

Изменение политических, экономических и социальных условий в государстве привели к коренным изменениям в Украине, которые коснулись и сферы трудовых отношений. Ослабление государственного контроля над соблюдением норм трудового законодательства, правовой беспорядок привели к крайне негативным последствиям. Обычным явлением стало нарушение трудовых прав работников в оплате, безопасности труда. Увеличилось число незаконных увольнений, участились случаи срыва заключения трудовых контрактов, задержки выплаты заработной платы. Например, задолженность по зарплате в Украине составила на 1.04.2008 г. 692,4 млн. грн. Из общего объема задолженности почти 59,2% приходится на экономически неактивные предприятия и предприятия – банкроты, то есть выплата этих сумм в скором времени не предвидится [1].

Почти 90% работодателей Украины нарушают законодательство о труде [1]. Об этом свидетельствуют проверки, проведенные государственными инспекциями труда в 2007 г.

¹ Dr Wiktoria Kolomijec, docent Katedry Finansów IPiMZM Klasycznego Prywatnego Uniwersytetu, Zaporozże, Ukraina.

2. СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В УКРАИНЕ

Современное состояние социально - экономических отношений в Украине за последнее десятилетие можно охарактеризовать следующими чертами:

- теневизация трудовых отношений, где наблюдается наибольшее количество нарушений и полностью отсутствует контроль за соблюдением трудового законодательства.

Соккрытие предприятиями трудовых отношений стало главной проблемой периода становления рыночной экономики в Украине. Это приводит к выплате зарплаты «в конвертах», соответственно неоплате всех обязательных страховых и пенсионных сборов. Что в свою очередь влечет согласно ст.46 Конституции Украины нарушение прав граждан на социальную защиту – лишает работника пособия по временной нетрудоспособности, пособия по безработице, пенсии и других социальных выплат.

Путем неформальных трудовых отношений работник получает более высокий доход за свой труд (не уплачивая налоги), но лишает себя конституционных прав и гарантий и, соответственно, защиты;

- высокий уровень скрытой и частичной безработицы, которая присуща предприятиям, имеющим экономические проблемы. Они отправляют работников в административные и вынужденные отпуска за свой счет без сохранения заработной платы;

- отсутствие контролирующих органов или неисполнение ими контрольных функций за соблюдением трудовых прав работника на всех уровнях (на предприятии, в муниципалитете, государстве);

- непрозрачность трудовых отношений на предприятии;

- расширение неформальных бесконтрактных форм найма и оплаты труда и на этом основании полное нарушение трудовых прав работников;

- скрытый саботаж работников как изменение тактики препятствования работодателям вместо открытых конфликтов (забастовок, судебных процессов), который приводит к непродуктивному выполнению трудовых функций;

- трудовая эмиграция за рубеж и незащищенность прав украинских трудовых мигрантов. По оценкам экспертов ныне за рубежом работает до 4,5 млн. граждан Украины (в странах ЕС, США, Российской Федерации). Только в России пребывают на заработках более 2 млн. наших граждан, в США и Италии – 500 тыс., Польше – более 450 тыс., Чехии – 150 тыс. [2];

- негативное влияние традиционной культуры труда и особенностей предыдущих социально-трудовых отношений на внедрение инновационных методов управления;

- неограниченный монополизм работодателей на рынке труда, отсутствие конкуренции в борьбе за потенциального работника и связанные с этим противоправные действия работодателей в отношении наемных работников;

- незнание работниками трудового законодательства, своих прав в сфере труда.

Таким образом, для Украины характерны массовые нарушения экономических интересов (невыплата, задержка зарплаты) и социально-трудовых прав работников.

Одной из главных причин, которая обусловила негативные процессы в сфере социально- трудовых отношений, охраны, условий и безопасности труда является

то, что масштабные изменения в последние годы в Украине не сопровождаются комплексным подходом к реформированию и внедрению новых форм и методов управления и единой национальной политики в сфере труда. Как свидетельствует мировой опыт, реформирование в стране должно осуществляться по всем направлениям одновременно и планомерно.

Способствуют процветанию нарушений финансовые трудности предприятий, политическая нестабильность, недостаточный уровень знаний законодательства о труде работодателями, высокий уровень налогообложения зарплат.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В последние годы в Украине принято много директивных документов, где защита прав человека и его трудовых прав определены как основная стратегическая цель государства, на достижение которой должны быть направлены усилия органов государственной власти, правоохранительных органов, работодателей.

Большинство работников остаются за границами правового поля, нормативных и регуляторных актов, которые призваны защищать их права. Вследствие этого значительно возрастает количество людей, которые не имеют постоянной занятости, работают по неформальным договорам. Это одна из ключевых проблем в контексте обеспечения достойного труда для всех – потому что чем больше работников работает по неформальным договорам, тем больше они терпят от нарушений своих прав.

Для помощи в реализации права на труд гражданам Украины МОТ реализует следующие программы и проекты:

- «Внедрение гибких программ профессионального обучения безработных» (1999-2002);
- «Содействие и развитие общей системы профессиональной реабилитации инвалидов в Украине: создание национального центра профессиональной реабилитации инвалидов» (2001);
- «Искоренение худших форм детского труда» (2001-2003);
- «Украина: содействие основным принципам и правам в сфере труда» (2001-2005);
- «Консолидация правовых и институциональных основ социального диалога в Украине» (2005-2008).

С помощью последних двух программ был разработан проект Кодекса законов о труде, ныне утвержденный Верховной Радой в первом чтении.

Глубокие различия в экономическом положении, трудовом поведении, уровне образования и культуры работодателей и работников определяют существенные особенности в степени зрелости трудовых отношений. Прежде всего, наемный работник должен быть готов и способен к личному активному участию в коллективной защите своих интересов в процессе формирования и регулирования трудовых отношений, иметь определенную установку на те или иные способы участия в этой деятельности. То же самое касается работодателя. Его активность и самоуважение не должны позволять ему применять формы труда, не отвечающие международным нормам и украинскому законодательству.

Требуется существенное повышение роли государства, как гаранта и субъекта социально - трудовых отношений. Правовое государство ограничено в своих действиях законодательством, которое защищает свободу, безопасность достоинство личности и подчиняет власть воле суверенного народа. Социальное государство наряду с правовыми принципами должно обеспечить также каждому гражданину достойные условия жизни, социальную защищенность, соучастие в управлении производством.

Поэтому подготовить работника к защите своих прав перед работодателем, разъяснить его права и уровни защиты считаем необходимым условием защиты трудовых прав работника на предприятии.

На этапе внедрения Нового Кодекса законов о труде в Украине целесообразно разработать механизм максимальной реализации человеком своих прав и свобод, в частности права на труд.

Пути защиты трудовых прав работника на предприятии:

- реформирование трудового законодательства;
- повышение ответственности за нарушение трудовых прав работника;
- создание законодательной базы для преждевременного выхода на пенсию;
- внедрение программ активизации служб занятости;
- разработка механизмов легализации зарплаты;
- снижение налоговой нагрузки на фонд зарплаты;
- перераспределение страховых взносов между работниками и работодателем;
- защита социально незащищенных слоев населения (инвалидов, сирот, многодетных);
- формирование равных возможностей в трудовой сфере, что направлено на устранение дискриминации и неравенства между мужчинами и женщинами, способствование трудоустройству неконкурентоспособных слоев населения (молодежь, женщины, инвалиды, сельское население);
- создание специализированных судов для рассмотрения трудовых споров и усовершенствование судебной системы в части рассмотрения трудовых споров;
- детенизация трудовых миграций с целью защиты социальных и трудовых прав граждан страны, которые работают за рубежом;
- заключение двусторонних международных договоров с другими странами в сфере трудоустройства для решения проблем легального трудоустройства граждан Украины на территории других стран и обеспечение их прав и защиты. Сейчас заключено 11 таких договоров, активные переговоры ведутся с Испанией, Италией, Грузией, Эстонией;
- разъяснение работникам их прав;
- ведение индивидуальной разъяснительной работы.

ВЫВОДЫ

Проведенный анализ трудовых отношений на предприятиях Украины свидетельствует о том, что:

- работодатели Украины не соблюдают трудовое законодательство, что приводит к значительным нарушениям трудовых прав граждан;
- наряду с положительными тенденциями, современное состояние социально-трудовых отношений, которое характеризуется значительной их

тенизацией и деформализацией;

- остается высокой доля теневой занятости в неформальном секторе экономики.

Основными причинами такого положения трудовых отношений являются финансовые трудности предприятий, низкий уровень управления предприятиями, несовершенное налогообложение, политическая нестабильность, недостаточный уровень знаний законодательства о труде работодателями, высокий уровень налогообложения зарплаты.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Про стан дотримання прав людини у сфері праці // Праця і зарплата. – 2008. – № 10 (590). – 12 березня. – С. 1.
- [2] Олійник О. Українська трудова міграція: тенденції та очікування // Праця і зарплата. – 2008. – №15 (595). – 16 квітня. – С. 1.
- [3] Прошаков В. Як захистити права працюючої людини // Праця і зарплата. – 2008. – №38 (618). – 8 жовтня. – С. 4–5.
- [4] Ткач Т.В. Соціально-психологічні “провали” риночної інтеграції // Materiały Międzynarodowej Konferencji “Współczesne Procesy Integracyjne w Wymiarze Społeczno-Ekonomicznym”. – Rzeszów – Solina, 2003. – С. 451–454.

OBSERVANCE OF THE LABORS RIGHTS OF THE CITIZENS IN A CONTROL SYSTEM OF THE ENTERPRISE

The condition of the social - labors attitudes in Ukraine, Observance of the labors rights of the citizens is investigated, the basic reasons of infringement of the labors rights of the worker at the enterprise are revealed, the offers on reforming the labors attitudes are given.