

## ОСОБЛИВОСТІ ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ СПРИЯТЛИВОСТІ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

Враховуючи реформування законодавства України однією з умов функціонування ринку праці є створення дієвого правового механізму щодо дотримання принципу сприяєтливості в трудових правовідносинах. Насамперед, в основу принципу сприяєтливості покладено положення, що договори про працю не можуть погіршувати становище працівників порівняно з вимогами законодавства, хоча повинні бути спрямовані на, так зване, сприяєння працівникам, а відповідно, і на покращення їхнього становища в трудових відносинах. Норма щодо недопустимості обмеження прав людини (в тому числі і трудових), чітко закріплена в міжнародному законодавстві, зокрема в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 р. В законодавстві про працю України, принцип сприяєтливості втілений в статті 9 КЗпП України, згідно якої, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Вказана стаття покликана слугувати дієвій реалізації захисту працівників від порушення роботодавцями їх трудових прав. Дотримання в трудовому договорі гарантій визначених законодавством (тривалість робочого часу, право на щорічні відпустки, мінімальна заробітна плата тощо) є ефективними важелями реалізації гуманістичної функції трудового права. Разом з тим, лібералізація трудових відносин, збільшення можливостей для роботодавців мають не лише позитивні наслідки щодо розширення додаткових умов трудового договору (соціальний пакет тощо), але й поглиблюють проблеми порушення трудових прав працівників, що по суті призводить до недотримання принципу сприяєтливості. Варто звернути увагу, що серед науковців немає одностайної позиції по питанню обов'язковості дотримання принципу сприяєтливості в трудових відносинах. Деякі вчені висловлюють точку зору, що принцип сприяєтливості в нових ринкових умовах фактично стає перешкодою для узгодження інтересів сторін трудового договору, цей принцип не дозволяє повною мірою визначити умови трудового договору, на які погоджуються сторони. Зокрема, означеної позиції щодо змісту ст. 9 КЗпП України висловлюють розробники Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, які розглядають вказану статтю як перешкоду для інтенсифікації використання трудового творчого потенціалу працівників, що у цілому позбавляє сторони договорів про

працю стимулів у прийнятті на себе додаткових обов'язків чи відмові від прав. Трудові правовідносини, таким чином, консервуються на рівні мінімуму трудових прав працівників і максимуму їх обов'язків [1, с. 78].

У зв'язку з цим, актуальною є проблема меж застосування принципу сприяєтливості у трудовому договорі. На нашу думку, відмова в трудовому договорі від трудових гарантій, визначених у законодавстві про працю, є неправомірною і не може допускатися навіть за умови компенсації даної відмови іншими видами гарантій, пільг тощо. Особливо це гостро звучить на початковому етапі формування ринкової економіки, коли законодавчі гарантії в сфері трудових відносин є чи не єдиним важелем впливу на роботодавця. Відповідно, навряд чи доцільно на цьому етапі вести мову щодо можливості впровадження дозволу погіршення становища працівників у трудовому договорі порівняно з чинним законодавством, навпаки в цей складний період дотримання роботодавцями трудових прав працівників потребує максимального контролю уповноважених державою органів, інакше навряд чи можна говорити про демократичні тенденції розвитку суспільства, в основі яких має бути дотримання прав людини. Тому збереження в процесі реформування трудового законодавства України принципу сприяєтливості є нагальною потребою сьогодення. Адже, даний принцип є своєрідним домінантом в трудових правовідносинах, який спрямовується на практичну площину захисту працівників від порушення їх трудових прав. За результатами дослідження, проведеного Дослідницьким центром компанії Head Hunter, на українському ринку праці порушення трудових прав працівників стало масовим явищем. Три чверті респондентів заявляють, що роботодавці у різний спосіб порушують їхні законні права. Здебільшого роботодавець порушує право на відпустку (43% респондентів), на оплату праці (42%) і компенсацію у разі звільнення (37%). Попри часті випадки порушення трудових прав, респонденти не готові активно їх відстоювати. Лише п'ята частина з них намагаються це робити, звертаються до роботодавця або у профспілку. Решта – обурюються, але діяти не наважуються (27%), або просто спокійно ставляться до незначних порушень (26%). Частина працівників вважають за краще скоріше звільнитися, якщо умови праці їх не влаштовують, ніж відстоювати свої права. А ще 18% опитаних – не вірять у результативність боротьби працівників за свої права. При цьому 78% респондентів визнали, що хоча б раз у житті намагалися відстоювати свої трудові права. Частіше працівники розмовляли з роботодавцем (42%), намагалися пояснити, що їх не влаштовує, 30% радилися з колегами і просили поради, а випадки звернення до суду або у профспілку траплялися досить рідко (2%) [2].

Тому порушення принципу сприяєтливості у трудових відносинах насамперед торкається сфери порушення трудових прав працівників на оплату праці. Виплата заробітної плати в конвертах, невивплата вихідної

допомоги при звільненні, попри встановлену відповідальність роботодавців, стали звичайною практикою в трудових відносинах. Така ситуація негативно позначається на сумлінності працівників як сторони трудового договору, працівники не відчувають стимулу до продуктивної праці, бо нівелюється довіра в трудових правовідносинах, і як наслідок, від такого стану речей деформується суспільне розуміння практичної значимості сумлінності працівників в трудових правовідносинах, адже вони за такого ігнорування роботодавцями вимог законодавства про працю, не вбачають потреби в продуктивній праці, що негативно впливає на ринок праці в цілому і не сприяє ефективному розвитку економіки держави.

Також вбачаються непоодинокі випадки порушення права на оплату праці, на відпустки і тих категорій працівників, для яких встановлені додаткові пільги та гарантії чинним законодавством, а саме: громадяни похилого віку, інваліди, працівники, які мають дітей тощо.

Таким чином, можна зробити висновок, що кризові економічні явища, неврегульованість ринку праці зумовлюють необхідність спрямувати реформаторські процеси в трудовому законодавстві не лише на збереження принципу сприятливості, але й на суттєве поглиблення його значення для сторін трудових правовідносин, що дозволить підвищити ступінь захисту працівників від порушення їх трудових прав.

#### *Література*

1. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. Київ: А.С.К., 2000. 1072 с.

2. Три чверті українців працюють в умовах порушення трудових прав. URL: <http://www.unian.ua/society/792367-tri-chverti-ukrajintsiv-pratsyuyut-v-umovah-porushennya-trudovih-prav-doslidjennya.html>

УДК 349.3 (043.2)

**Кметик Х. В.**, к.ю.н.,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

### **КОНВЕНЦІЯ ООН ПРО ПРАВА ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: НАУКОВО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Здійснення в Україні системних демократичних, соціально орієнтованих перетворень у новітніх умовах розбудови громадянського суспільства, подолання наслідків фінансово-економічної кризи вимагає якісного переосмислення системи соціальних прав, розвитку новітніх підходів до правового регулювання відносин з соціального забезпечення (соціального захисту).