

ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПИТАНЬ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Конституційні права і свободи людини, їх гарантії визначають зміст та спрямованість діяльності держави, головним обов'язком якої є затвердження і забезпечення даних прав та свобод. Одним з найбільш важливих засобів такого забезпечення є юридичні гарантії. Без створення системи ефективних юридичних гарантій неможливо забезпечити кожному громадянину безперешкодне здійснення наданих йому прав.

Ніхто не заперечує, що одним з найголовніших конституційних соціально-економічних прав людини і громадянина є права на працю. Трудові права громадян з прийняттям Конституції України були значно розширені. Разом з тим, як свідчить практика, вони не завжди належним чином забезпечуються.

Однією з таких причин є недосконалість юридичних гарантій щодо їх захисту, а в деяких випадках незабезпеченість їх застосування. До найважливіших юридичних гарантій захисту трудових прав працівників варто віднести: 1) правове регулювання розгляду трудових суперечок; 2) належний державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; 3) юридична відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю.

Соціально-трудові відносини – це відносини між роботодавцями та найманими працівниками, що здійснюються ними безпосередньо або за участі держави. Найбільш важливими сторонами соціально-трудових відносин є порядок працевлаштування, оплата праці, режим та умови праці, охорона праці, гарантії збереження робочого місця, участь працівника в прийнятті рішень, дієвість функціонування колективно-договірних механізмів. Соціально-трудові відносини є важливою складовою системи суспільних відносин. На сьогоднішній день поширені досить різні моделі відносин між працівниками та роботодавцями. Проте їхньою загальною сутнісною характеристикою є домінування сторони роботодавців. Серед проблем, що є найбільш конфліктогенними, варто назвати: порушення прав найманих працівників в процесі працевлаштування та укладання трудового договору; низький рівень оплати праці найманих працівників; заборгованість з виплати заробітної плати; практика застосування вимушеної неповної зайнятості, роботи в умовах неповного робочого дня (тижня), відпустки без збереження заробітної плати; практика незаконних звільнень працівників або звільнень без «поважної причини».

Звичайно, працівники можуть захистити свої права, але не завжди всім вистачає можливості, організованості в цьому і тут держава повинна допомогти працівникам належним наглядом і контролем за дотриманням законодавства про працю, притягненням до суворої відповідальності посадових осіб, що його порушують. Варто зазначити, що існує ціла система державних органів, основним завданням яких є здійснення нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю. Законодавством передбачені і конкретні види юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства. Більше того, за останній час ця відповідальність значно посилилася.

Серед наглядово-контрольних органів потрібно виділити, насамперед, Державні департаменти нагляду за дотриманням законодавства про працю і з нагляду за охороною праці Міністерства праці та соціальної політики України. Раніше ці функції були покладені на правові і технічні інспекції праці, що створювалися при обласних радах профспілок.

Разом з тим порушення роботодавцями трудового законодавства набули масового характеру і стали одним з найголовніших чинників напруженості у соціально-трудових відносинах. На жаль, ринок і вільне підприємництво призвели до вільної експлуатації працівників, тотального, грубого порушення законодавства про працю на усіх етапах трудових відносин: при укладанні і припиненні трудового договору (контракту), при встановленні і зміні його умов, при використанні робочого часу і часу відпочинку, при оплаті, охороні праці тощо.

Чинне трудове законодавство передбачає достатньо високі стандарти правової захищеності найманих працівників і є на сьогоднішній день достатньо адаптованим до ринкових реалій. Проте існує гостра проблема контролю за його виконанням. Цю функцію покладено на Державну інспекцію України з питань праці. В 2012 р. державними інспекторами праці було проведено понад 42 тис. перевірок на більш ніж 34 тис. підприємств, установ та організацій і виявлено майже 142 тис. порушень трудового законодавства. З метою усунення виявлених порушень державними інспекторами праці внесено роботодавцям 36 тис. приписів. До суду передано 28,2 тис. протоколів про адміністративні правопорушення, з них майже по 25 тис., або 88,6 %, – судами винесено рішення, із яких з накладанням штрафних санкцій – 18,5 тис. на загальну суму 10,2 млн. грн.

Проте незважаючи на вражаючі кількісні показники діяльності Державної інспекції України з питань праці, недотримання роботодавцями чинного трудового законодавства продовжує залишатися однією з найбільш актуальних проблем соціально-трудових відносин. Цьому сприяють деякі особливості діяльності вітчизняної судової системи та самої Державної інспекції України з питань праці. Так, лише у 65 % випадків передання протоколів до суду закінчувалося накладанням на роботодавців штрафних санкцій, середній розмір яких склав 551 грн. Невиконання законних вимог посадових осіб Держпраці щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю «коштувало» роботодавцю в середньому 920 грн. штрафу.

За оцінками експертів різних інституцій в Україні 40–50 % заробітної плати виплачується працівникам за різними тінювими схемами. Існує проблема зрівняння офіційних заробітних плат між працівниками різної кваліфікації, встановлення усім працівникам від найпростіших професій до керівника окладів (ставок) на рівні мінімальної заробітної плати, особливо на підприємствах, установах організаціях, що не входять до сфери галузевих угод. З великою кількістю працівників роботодавці взагалі не укладають трудові угоди з метою мінімізації витрат та отримання максимального прибутку.

Легалізація заробітної плати є одним із пріоритетних завдань податкової служби України. На жаль окремі працедавці свідомо ігнорують закони та практикують виплату найманим працівникам заробітної плати «у конвертах».

Досить часто при наймі на роботу працівники погоджуючись на заробітну плату «у конвертах» не замислюються про наслідки. На жаль, особа, яка отримує неофіційну заробітну плату позбавлена або обмежена у соціальній захищеності в разі тимчасової непрацездатності, оскільки у цьому випадку лікарняні листи не оплачуються або оплачуються не в повному обсязі, права на відпочинок. Також досить часто не проводяться страхові виплати в разі настання нещасного випадку на виробництві, працівник не отримує в повному обсязі допомоги по безробіттю у разі скорочення. Від несплати податків, внесків із тінювих доходів країна втрачає мільярди гривень доходів до державного бюджету, Пенсійного та інших страхових фондів, а працівники залишаються без відповідного соціального захисту та належного в майбутньому пенсійного забезпечення. Саме тому, обов'язок кожного – стати на захист власних прав, вимагаючи офіційного оформлення трудових відносин, тому що тільки таким чином можна отримати гідне соціальне забезпечення

Ще одним гострим питанням, що потребує постійного контролю з боку держави та профспілкових організацій є питання погашення заборгованості з оплати праці. Зокрема, проводився моніторинг заборгованості, здійснювався аналіз основних причин виникнення зарплатної заборгованості, надсилалися листи до керівників підприємств де допускався ріст заборгованості, ініціювалося запрошення їх на засідання обласної комісії з питань погашення заборгованості з зарплати. Дії профспілкових організацій сприяли скороченню зарплатної заборгованості, яка станом на 1 грудня 2012 року склала 35,6 млн.грн. або на 25,5 % менше, ніж на початок року.

Незважаючи на ряд заходів з боку держави та профспілкових організацій, проблема затримки заробітної плати залишається невирішеною і вимагає більш активних дій профспілок. Також вважаємо за необхідне внесення змін до законів України щодо посилення відповідальності роботодавця за затримку виплати заробітної плати. Ті санкції, що сьогодні передбачені законодавством, не є стимулом до детінізації заробітної плати. Саме тому Уряд ініціює заповнення таких прогалів і подолання даних явищ. У законопроектах, що виносяться на розгляд, є нові пропозиції, що дозволять більш ефективно здійснювати роботу, покращити контроль за дотриманням законодавства про працю. Серед нововведень, які пропонують законопроекти – значне підвищення штрафів за прийняття на роботу людини без законодавчо оформленої процедури та несвоєчасну виплату заробітної плати. Передбачено також встановлення гарантованої мінімальної заробітної плати.