УДК: 331.45:331.346:331.215.2

А. М. Комаренко, ст. викл.

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова,
кафедра цивільно-правових дисциплін.
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ПОСИЛЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

У статті йдеться про необхідність посилення юридичних гарантій захисту трудових прав громадян. Розглянуто теоретичні і практичні проблеми правового регулювання розгляду трудових конфліктів, посилення повноважень органів, які здійснюють державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.

Ключові слова: трудові конфлікти, конфлікти права, конфлікти інтересів, комісія по трудових спорах, страйк.

Конституційні права і свободи людини, їх гарантії визначають зміст та спрямованість діяльності держави, головним обов'язком якої є затвердження і забезпечення цих 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 право на працю. Більше того, фахівці в галузі трудового права, посилаючись на слова великого німецького філософа І. Канта про те, що найсвятіше, що є у Бога на землі, — це право, можуть сказати: "Найсвятіше, що є у людини на землі — це право на працю", яке вона найчастіше реалізує шляхом укладання трудового договору (контракту). Воно є таким же природним, властивим людині, як і право на життя. Тільки завдяки праці люди задовольняють свої матеріальні та духовні потреби, створюють матеріальні і духовні цінності суспільства і держави.

Трудові права громадян з прийняттям Конституції України 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, на наш погляд, юридичних гарантій захисту трудових прав працівників слід віднести: 1) правове регулювання розгляду трудових спорів; 2) належний державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; 3) юридична відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю.

Порядок розгляду трудових спорів регулюється, насамперед, главою XV "Індивідуальні трудові спори" КЗпП України та Законом України "Про порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)", а при розгляді справи у суді — цивільним процесуальним кодексом України. Разом з тим, враховуючи й перспективу прийняття нового Трудового кодексу, цей порядок потребує певного вдосконалення.

По-перше, треба на теоретичному і законодавчому рівні визначити поняття трудових спорів. Аналіз трудових спорів дозволив автору визначити поняття цих

© А. М. Комаренко, 2002

розбіжностей не терміном "***трудові спори***", а терміном ***"трудові конфлікти"***, бо останній більш точно за змістом відображає це суспільне явище [1, 254]. Цей термін і буде використовуватись далі. Пропоную таке визначення: ***"Трудові конфлікти (у широкому значенні) — це передані на розгляд компетентних юрисдикційних (примирних) органів розбіжності між працівником, групою працівників (трудовим колективом) чи профспілкою, з одного боку, та роботодавцем (роботодавцями), з іншого, з приводу застосування (тлумачення)норм трудового права, встановлення нових або зміни існуючих умов роботи, укладання, зміни та виконання колективного договору (угоди), які розв'язуються у визначеному законом порядку".*** Це визначення дозволяє вивести окремо поняття індивідуальних і колективних трудових конфліктів.

По-друге, треба окремі теоретичні питання узгодити з практикою. Одне з таких питань — типологія (класифікація) трудових конфліктів, що є вихідним початком організації і функціонування трудової юрисдикції, вибору найбільш доцільних засобів розгляду протиріч у галузі праці.

Усі трудові конфлікти можна кваліфікувати за різними ознаками, але, насамперед, це треба робити, враховуючи юридичну природу їх виникнення та за суб'єктним складом.

За юридичною природою всі трудові конфлікти поділяються на конфлікти права (юридичні) і конфлікти інтересів (економічні).

Конфлікти права (юридичні) виникають з питань застосування (тлумачення) норм трудового права. Ці конфлікти виникають при порушенні (дійсному чи уявному) прав, установлених юридичними актами, мають позовний характер і, незалежно від того, є вони індивідуальні чи колективні, безперечно повинні розглядатись компетентними юрисдикційними органами, рішення яких буде обов'язковим для конфліктуючих сторін.

Конфлікти інтересів (економічні) виникають, насамперед, між суб'єктами організаційно-управлінських та соціально-економічних правовідносин (між трудовим колективом, профспілкою та роботодавцем) у зв'язку з вимогами про встановлення нових або зміну існуючих умов роботи, виробничого побуту (в тому числі шляхом укладання колективного договору, угоди, внесення до них змін та доповнень), мають непозовний характер і природним буде розглядати їх шляхом примирних процедур на підставі компромісу [2, 245].

Неузгодження цього питання викликає безплідні спори в теорії і вже має негативні наслідки на практиці.

Так, індивідуальні трудові конфлікти, які складають більшість трудових конфліктів, згідно зі ст. 221 КЗпП України, розглядаються комісіями по трудовим спорам (далі КТС) і районними (міськими) місцевими судами, рішення яких є обов'язковим для працівника і роботодавця. У разі незгоди з рішенням комісії вони можуть оскаржити його в суді, відповідно до ст. 228 КЗпП. Звичайно, такі обов'язкові рішення вказаними органами можуть прийматись тільки при розгляді індивідуальних трудових конфліктів права (юридичних). Але не всім це зрозуміло.

О. Лапай з цього приводу відмічає, що редакція ст. 224 КЗпП України "Компетенція комісії по трудовим спорам", згідно з якою, ця комісія є обов'язковим первинним органом при розгляді трудових конфліктів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях (за винятком конфліктів, зазначених у статтях 222 і 232 цього Кодексу), не дає прямої і чіткої відповіді про те, чи всі індивідуальні трудові конфлікти, незалежно від їхньої юридичної природи, підвідомчі КТС. Скасувавши ст. 242 КЗпП України "Порядок розгляду спорів з приводу встановлення чи зміни умов праці", яка передбачала, що такі конфлікти між працівником і адміністрацією вирішувались адміністрацією за згодою з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, а при відсутності згоди — вищими господарсь-

кими і профспілковими органами, законодавець, однак, якогось іншого порядку (відповідного органу) розгляду конфліктів з цих питань не встановив(Закон України від 18.02.92р. [3]). У зв'язку з чим О. Лапай вважає, що і КТС, і суд повинні розглядати всі індивідуальні трудові конфлікти, в тому числі про встановлення нових або зміну існуючих умов праці [4, 51]. Такої ж точки зору дотримуються і деякі інші юристи [5, 11].

Інша позиція, що на наш погляд є істинною, у Г. Давиденка(головний консультант Верховного Суду України), який стверджує, що нова редакція глави XY КЗпП України вже не регулює порядок вирішення трудових конфліктів з цих питань — вони повинні вирішуватись працівником і роботодавцем шляхом їх погодження [6, 12].

Щоб уникнути двозначності цієї статті, слід, до внесення відповідних змін у законодавстві, офіційно визначитись з цього питання хоча б Пленуму Верховного Суду України у відповіній постанові, а при розробці нового Трудового кодексу обов'язково передбачити в ньому норму-дефініцію щодо поняття індивідуальних трудових конфліктів і викласти її, наприклад, у такій редакції: ***"Індивідуальні трудові конфлікти — це передані на розгляд компетентним юрисдикційним органам*** *(комісія по трудовим конфліктам чи суд)* ***розбіжності між працівником і роботодавцем з приводу застосування (тлумачення) норм трудового права, які розв'язуються у встановленому законом порядку".***

Поняття і порядок розгляду колективних трудових конфліктів визначаються Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів(-конфліктів)" від 03.03.98р. (далі — Закон) [7]. Згідно зі ст. 2 Закону ***колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: а)встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б)укладання чи зміни колективного договору, угоди; в)виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г)невиконання вимог законодавства про працю.***

Як бачимо, розбіжності, що виникають з питань, вказаних у пунктах ***"а"*** і ***"б"*** — це ***конфлікти інтересів (економічні),*** які повинні розглядатись у ***примирно-третейському*** порядку шляхом компромісу. Розбіжності з питань, передбачених у пунктах ***"в"*** і ***"г"*** — це вже ***конфлікти права (юридичні),*** і їх розгляд, без сумніву, повинен здійснюватись у судовому порядку після розгляду у примирній комісії.

Однак законодавець, незалежно від юридичної природи колективного трудового конфлікту, встановив єдиний примирно-третейський порядок їх врегулювання.

Разом з тим, за інформацією Національної служби посередництва і примирення, за змістом кількісна диференціація конфліктних вимог найманих працівників сформувалась так: **а)** встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці й виробничого побуту — **35(5,09%); б)** укладання або зміни колективного договору, угоди — **17 (2,47%); в)** виконання колективного договору, угоди — **54(7,85%); г)** невиконання вимог законодавства про працю — **553(80,38%); д)** інші вимоги — **29(4,21%)** [8].

Як бачимо, більшість з цих конфліктів — це ***конфлікти права (юридичні),*** основними причинами виникнення яких (у тому числі, що закінчувались страйками) є заборгованість по заробітній платі (на 10.11.2001 р. заборгованість складає **3 млрд. 135,5 млн. грн.)**, а також широке коло інших вимог, пов'язаних із виконанням законодавства про працю, умов колективних договорів та угод — **88,23%** усіх вимог. Наслідок цих конфліктів — тисячі людино-годин втрат робочого часу, на мільйони гривень недоданої продукції, соціальна напруга.

Законодавець повинен вирішити, що краще для громадянина-працівника і су-

спільства в цілому — стихійні дії мас трудящих на межі з анархією, заколоти, чи, нарешті, визначення того, що правомірні вимоги працівників про виплату їм законної заробітної плати (як і інші колективні вимоги щодо застосування, виконання норм трудового права) є предметом колективного трудового конфлікту і завжди повинні розглядатись у примирно-судовому порядку, а не тільки у випадках розгляду конфліктів, що виникають на підприємствах, де страйки заборонено, як це передбачено ст. 25 Закону.

Прикро, коли окремі фахівці в галузі трудового права, не зважаючи на це, наполягають на тому, що конфлікт про стягнення заробітної плати може бути тільки індивідуальним, незалежно від того, що це стосується усього трудового колективу [9, 60]. Це не тільки не сприяє захисту конституційного права працівників на своєчасне одержання винагороди за працю (ч. 7 ст. 43 Конституції України), але й паралізує роботу загальних судів, обсяг роботи яких у цивільних справах, у тому числі справах за позовами громадян про стягнення заборгованої заробітної плати, збільшився майже на п'яту частину і складав у 2000 році 1 214 252 справи; значно зросла кількість справ, провадження яких закінчено понад строки, встановлені ЦПК України — 18,6% (у 1999 р. — 13,9%) [10, 26].

По-третє, щодо системи органів по розгляду індивідуальних трудових конфліктів між працівником і роботодавцем. Чинне законодавство України про працю (ст. 221 КЗпП) визначає, що такі конфлікти розглядаються, передусім: 1) комісіями по трудових спорах і 2) районними(міськими) місцевими судами.

З цього приводу вже давно обговорюється питання про доцільність функціонування комісій по трудовим спорам (далі КТК). Прихильники ліквідації цього органу обгрунтовують свою позицію тим, що трудове законодавство дуже складне, існує багато нормативних актів, в яких кваліфіковані юристи не завжди добре розуміються, вимоги про правильне застосування норм трудового права, про законність, гласність, об'єктивність та повноту досліджень доказів не завжди належним чином виконуються навіть суддями, а коли розгляд конфліктів у КТС був обов'язковим, то це була ще встановлена законом тяганина.

Все це так, але не тому, що трудове законодавство занадто складне. Аналіз індивідуальних трудових конфліктів свідчить, що дійсно такі конфлікти виникають через недостатнє знання законодавства про працю, але найчастіше більшість з них виникають через правовий нігілізм, особливо з боку роботодавців.

Знання трудового законодавства роботодавцями і працівниками, насамперед — членами КТС, можна підвищити шляхом проведення відповідних занять, наприклад, фахівцями профспілкових органів. А за порушення законодавства про працю до посадових осіб треба застосовувати сувору юридичну відповідальність, що, на жаль, робиться не завжди.

Таким чином, пропозиції про виключення КТС з системи органів по розгляду індивідуальних трудових конфліктів з перерахованих причин треба відхилити. Якщо право на працю властиве людині як і право на життя, то за працівниками слід зберегти можливість захищати своє "трудове життя" через КТС, назву якої, з урахуванням запропонованого поняття цих розбіжностей, треба змінити, наприклад, на **комісію по трудовим конфліктам (КТК)**. Члени комісії найкраще знайомі з умовами праці на підприємстві, із змістом конфлікту і можуть з достатньою компетенцією його розв'язати, а працівник сам прийме рішення, куди йому звертатись: чи в КТК, чи до суду.

Більш того, необхідно зберегти існуючий порядок створення комісії, яка зараз обирається загальними зборами(конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації, виключивши тільки норму (ч. 2 ст. 223 КЗпП України), згідно з якою кількість робітників у складі комісії повинна бути не менше половини — трудящі самі визначать, кого з працівників обирати до КТК. Не можна повернутись до попереднього порядку, коли комісія утворювалась з рівної кількості по-

стійних представників профспілкового комітету і представників адміністрації, а рішення приймалось узгодженням сторін, як це пропонують деякі автори [11, 66]. Такий орган дійсно не потрібен, бо він не зможе захистити трудові права працівників. Для посилення захисту працівників-членів КТС, треба додаткові гарантії, які передбачені ст. 252 КЗпП України щодо виборних профспілкових працівників, членів рад(правлінь) підприємства і рад трудових колективів, поширити і на членів КТС. Це можна робити і зараз, шляхом внесення цих гарантій у колективний договір підприємства, установи, організації.

Щодо посилення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю і юридичної відповідальності за його порушення.

На жаль, сьогодні 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.

Звичайно, працівники можуть захистити свої права вищевказаним шляхом, але не завжди всім вистачає мужності, організованості в цьому і тут держава повинна допомогти працівникам належним наглядом і контролем за додержанням законодавства про працю, притягненням до суворої відповідальності посадових осіб, які його порушують. Слід визначити, 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 посилилась.

Так, згідно з Законом України від 18.02.1992 р., службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, несе за це повну матеріальну відповідальність (п. 8 ст. 134 КЗпП України), а до цього — в розмірі тільки трьох місячних посадових окладів і тільки у випадках явного порушення законодавства (ст. 238 КЗпП).

21 вересня 2000 року законодавець посилив адміністративну і кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю [12]. Та чи достатньо ефективно діють ці державні органи? Чи завжди застосовуються передбачені законом юридичні санкції?

Серед наглядово-контрольних органів треба виділити, насамперед, Державні департаменти нагляду за додержанням 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, які створювались при обласних радах профспілок. Цікаво, що інспектори правової інспекції праці профспілок мали повноваження притягувати до адміністративної відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю, а посадові особи і інспектори Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю таке право мають лише у випадках невиконання їх законних вимог щодо усунення порушень законодавства про працю (ст. 188^6 КпАП України — штраф від п'яти до дев'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян).

Разом з тим порушення роботодавцями трудового законодавства набули масового характеру і стали одним з найголовніших чинників напруженості у соціально-трудових відносинах. Так, у 1999 році Державна інспекція праці перевірила стан додержання законодавства про працю на **29014** підприємствах, або на **42%** більше, ніж у 1998 році. У ході перевірок виявлено понад **88,5 тис.** порушень трудового законодавства. Було складено і передано до суду **2299** протоколів про адміністративні порушення стосовно ст. 41 КпАП України [13, 12]. Але, як визнають у Мінпраці, судами розглядаються лише дві третини поданих інспекцією праці протоколів. Наприклад, у Херсонській області судами розглянуто **18** з поданих **117**

протоколів, що складає **15,4%;** у Запорізькій — **22,5%;** у **Одеській — 23,5%;** у Житомирській області з **101** адміністративної справи, розглянутої судами, по **40** правопорушникам винесені усні зауваження, а **20** — закриті у зв'язку з відсутністю складу адмінправопорушень та пропуску судами на момент розгляду справи строків, передбачених ст. 38 КоАП України; судді Латугинського районного суду Луганської області взагалі не застосовують штрафні санкції до керівників підприємств, які порушують вимоги законодавства про працю, посилаючись на скрутний економічний та фінансовий стан у державі.

У 1999 році за протоколами про адмінпорушення, складеними інспекторами праці, було стягнуто **195,2 тис. грн.** штрафів (**94, 2 тис. грн.** — безпосередньо посадовими особами інспекції за невиконання їх вимог(ст. 188[6] КоАП) та **101,0 тис. грн.** — судовими рішеннями) [14, 31]. Органами Держнагляд-охоронпраці, посадові особи і інспектори якої мають повноваження самостійно притягати до адмінвідповідальності, тільки за 9 місяців 2000 року сума накладених штрафів склала **1,355 млн. грн.** (на 133 тис. грн більше, ніж у минулому році) [15, 7]. У зв'язку з цим, безперечно, повноваження самостійно притягувати до адміністративної відповідальності посадових осіб підприємств та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності, винних у порушенні законодавства про працю, повинні мати також посадові особи і інспектори Держдепартаменту нагляду за додержанням законодавства про працю.

Не перестає дивувати позиція суддів щодо захисту конституційного права людини на працю. Ми бачимо, як розглядаються судами адміністративні справи про порушення законодавства про працю. Може, в інших випадках судді більш суворі, наприклад, при розгляді справ про поновлення на роботі, де ч. 6 ст. 43 Конституції України гарантує громадянам захист від незаконного звільнення? На жаль, ні. Аналіз роботи судів загальної юрисдикції у 2000 році за даними судової статистики свідчить, що кількість закінчених провадженням цих справ становить **5507**. Позови задоволено в **3128** справах — **56,8%** від кількості справ, у яких прийнято рішення. Поновленим на роботі особам, було присуджено відшкодування втраченої заробітної плати в сумі **5 млн. 557 тис. 900 грн.** Але на відшкодування цих витрат присуджено до стягнення з посадових осіб, винних у незаконному звільненні, тільки **308тис. 100грн — 5,5%** від суми, присудженої на користь позивачів (у 1999р. було **11,5%**) [16, 27]. І це тоді, коли Пленум Верховного Суду України в своїй постанові від 06.11.92 р. звертає увагу суддів, що для запобігання незаконного звільнення судам слід неухильно дотримуватися вимог статей 109, 419 ЦПК і статей 134 (п. 8), 237 КЗпП про притягнення до участі в справах про поновлення на роботі і покладення на службову особу обов'язку відшкодування шкоди підприємству, установі, організації, заподіяну у зв'язку з оплатою незаконно звільненому працівникові часу вимушеного прогулу, при цьому мати на увазі, що при незаконному звільненні настає повна матеріальна відповідальність [17, 208].

Майже всі трудові справи розглядаються з порушення процесуальних строків, на що звернув увагу Голова Верховного Суду України в своїй доповіді 19.01.2001 р. Він підкреслив, що факти тяганини, випадки, коли процес набуває тривалого характеру, все ще залишаються поширеними. Він навів приклад, коли в Одеській області справа за позовом Ж. до проектного інституту "Спецавтоматика" і АТЗТ "Науково-дослідний і проектно-конструкторський інститут "Спецавтоматика" про поновлення на роботі знайшла остаточне вирішення лише через **сім років** [18, 5]. Разом з тим ст. 148 ЦПК України передбачає, що така категорія справ повинна розглядатись у семиденний строк після закінчення підготовки справи до судового розгляду.

Звичайно, таке ставлення суду до захисту трудових прав громадян не може сприяти запобіганню порушень законодавства про працю. Треба створити умови для захисту конституційних прав громадян незалежним і не упередженим судом.

Про необхідність реформування в Україні судової системи та судочинства говорять політики, юристи, економісти, підприємці, громадяни, які були колись чи є зараз учасниками судового процесу або які бачать зміни в суспільстві й державі і відчувають потребу в державному органі, котрий забезпечив захист їхніх прав і свобод.

Серед багатьох складових цієї реформи Конституцією України (ст. 125), Концепцією судово-правової реформи в Україні (затверджена постановою Верховної Ради України від 28.04.92 р. [19]) передбачено створення в системі судів загальної юрисдикції спеціалізованих судів, що є новим і прогресивним явищем для судових систем різних держав світу. Пропонується створити, насамперед, кримінальні, цивільні та адміністративні суди, які будуть розглядати справи відповідних категорій. Це вже позитивний крок. Але, враховуючи життєве значення права громадян на працю, той факт, що серед цивільних справ значну кількість мають трудові, а також міжнародний досвід, слід створити трудові суди, які б швидко і результативно розглядали індивідуальні і колективні трудові конфлікти права (юридичні), справи з питань соціального забезпечення.

Таким чином, наша суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава через свою законодавчу, виконавчу та судову влади повинна усвідомити, що її соціально-економічний розвиток, якого ми так бажаємо, досягається, насамперед, працею громадян України. А усвідомивши це, зрозуміти, що недостатньо тільки проголосити право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується. Треба створити належний механізм захисту цього права як самими працюючими, так і державними органами. Висловлені автором щодо цього пропозиції безперечно будуть сприяти поліпшенню ситуації в галузі трудових і соціально-трудових правовідносин.

Література

1. Комаренко А. М. Щодо поняття трудових та порядку їх розгляду. — Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління// Наукові праці економіко-правового факультету Одеського державного університету. Т. 2. — Одеса: Астропринт, 1999. — С. 249-262.

2. Комаренко А. М. Типологія трудових конфліктів: питання теорії та практики// Держава і право: Щорічник наукових праць Інституту держави і права ім. В. М. Корецького. Вип. 7. — К.:, 2000. — С. 242-248.

3. Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнані такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів: Закон України від 18. 02. 92р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — №22. — Ст. 302.

4. Лапай О. П. Норми КЗпП України про підвідомчість трудових спорів потребують вдосконалення// Правничий часопис. — 1999. — №1. — С. 50-53.

5. Тєньков С. Юридичні консультації// Урядовий кур'єр. — 1993. — 1 квітня.

6. Давиденко Г. І. Зміни в порядку розгляду індивідуальних трудових спорів// Право України. — 1992. — №9. — С. 12-15.

7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів): Закон України від 03. 03. 98р. // Відомості Верховної Ради Україною. — 1998. — №34. — Ст. 227.

8. Національна служба посередництва і примирення: рік діяльності// Праця і зарплата. — 2000. — №11, березень.

9. Чанишева Г., Фаєєнко А. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин: окремі питання// Право України. — 1998. — №8. — С. 58-63.

10. Аналіз роботи судів загальної юрисдикції в 2000р. за даними судової статистики// Вісник Верховного Суду України. — 2001. — №4. — С. 20-29.

11. Яресько А. Доцільність функціонування комісій з трудових спорів// Право України. — 1998. — №4. — С. 53-66.

12. Про внесення змін до Кримінального кодексу України і Кодексу України про адміністративні правопорушення: Закон України від 21.09.2000р. // Право України. — 2000. — №12. — С. 134-135.

13. Якубенко О. Підведення підсумків роботи Державної інспекції праці// Соц. захист. — 2000. — №5. — С. 12-13.

14. Тьоткін В. Стан соціальних виплат буде радикально поліпшено// Соц. захист. — 2000. — №6. — С. 28-32.

15. Про роботу Державного департаменту з нагляду за охороною праці та стан охорони праці в Україні за 9 місяців 2000 року//Інформаційний бюлетень з охорони праці. — 2000. — №4. — С. 6-11.

16. Аналіз роботи судів загальної юрисдикції в 2000р. за даними судової статистики// Вісник Верховного Суду України. — 2001. — №4. — С. 20-29.

17. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06. 11. 92р. №9(із змінами та доповненнями на 25.05.98р.). — Постанови Пленуму Верховного Суду України/1963-2000/(в 2-х томах). — Т. 1. — К.: А. С. К., 2000. — С. 194-209.

18. Про стан здійснення правосуддя судами загальної юрисдикції в 2000р. та заходи щодо його вдосконалення з метою реалізації положень Конституції України: доповідь Голови Верховного Суду України від 19.01.2001р. // Вісник Верховного Суду України. — 2001. — №1. — С. 3-7.

19. Концепція судово-правової реформи в Україні: Затв. пост. Верховної Ради України від 28. 04. 92р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — №30. — Ст. 426.

А. Н. Комаренко

Одеский национальный университет им. И. И. Мечникова,
кафедра гравжданско-правовых дисциплин,
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

О НЕОБХОДИМОСТИ УСИЛЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ГАРАНТИЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены теоретические и практические проблемы правового регулирования защиты трудовых прав граждан. Высказаны конкретные предложения о совершенствовании трудового законодательства, о повышении полномочий и ответственности должностных лиц, осуществляющих государственный надзор за соблюдением законодательства о труде, о повышении ответственности судей при рассмотрение дел по фактам нарушения законодательства о труде.

Ключевые слова: трудовые конфликты, конфликты права, конфликты интересов, комиссии по трудовых спорах (КТС), забастовка.