

УДК 349.22:331.105

І.І. ШАМШИНА, канд. юрид. наук, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ОСНОВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

Ключові слова: працівник, природні права людини, праця, права працівника, кодифікація

Основні трудові права працівника є складовою частиною його об'єктивного трудово-правового статусу, в чинність чого вони повинні бути належним чином відбиті у трудовому законодавстві. Проблема правового закріплення основних трудових прав працівника особливо актуалізується на сучасному етапі, коли в нашій країні проводиться активна робота зі створення нового Трудового кодексу України.

Різним аспектам правового регулювання трудових прав працівника приділяли увагу у своїх роботах багато вчених, такі як В.В. Андреев, Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, Н.М. Неумивайченко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко тощо. Однак, дослідження змісту основних трудових прав працівника й напрямків їхнього законодавчого закріплення залишається актуальним. Звідси метою цієї статті є розгляд сутності та значення основних трудових прав працівника, аналіз їхнього відбиття у проекті Трудового кодексу України, а також обґрунтування й розробка конкретних пропозицій з удосконалення кодифікаційного закріплення основних трудових прав працівника.

Законодавче відбиття основних прав працівника свідчить про рівень цивілізованих, гуманних відносин у сфері застосування найманої праці. Основні трудові права працівника повинні бути адекватними рівню розвитку ринкових відносин у державі, забезпечувати

соціальний мир у суспільстві, а також безперешкодний розвиток національної економіки.

Загальна декларація прав людини, яка була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 р., відносить трудові права людини до її природних прав. Так, ст.23 Декларації закріплює право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий й сприятливий умови праці й захист від безробіття; на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; на справедливий й достатній винагорода, яка забезпечує гідне людини існування її самої та її родини та ін. [1].

В.В. Андреев справедливо відзначає: «Визначальними у системі суспільних відносин є виробничі відносини. Людина не може жити й розвиватися без роботи, трудової діяльності. Це ще раз підтверджує той висновок, що одним з найважливіших природних прав людини є право на працю. За допомогою праці задовольняються її потреби й інтереси, досягаються поставлені цілі» [2, с.70].

На думку Н.Б. Болотіної: «Право на працю – одне із фундаментальних прав людини, яке встановлене міжнародно-правовими актами й визнане усіма державами світу. Це право належить до групи соціально-економічних прав і в загальному значенні відображає потребу людей створювати й досягати джерела існування для себе й своєї родини, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою індивідуальність» [3, с.30].

Однак природні права людини, у тому числі у сфері праці, не можуть знайти достатнього втілення у сучасному суспільстві, якщо вони не будуть забезпечені відповідної нормативно-правовою базою. В.В. Андреев указує: «По своїй сутності будь-які природні права об'єктивно вимагають нормативного визначення, інакше їхня реалізація стає досить проблематичною...Право на працю й трудові права взагалі – це природні, невід'ємні права людини, в основі яких лежить необхідність підтримки життя й саморозвитку. Однак зупинитися на визнанні «природності»

й невід'ємності права на працю було б рівнозначно нездійсненим деклараціям. Для того, щоб у сучасному суспільстві це право реальне здійснювалося, необхідна політична воля держави, яка полягає в прийнятті законів, що забезпечують механізм її реалізації» [2, с.67].

З вищесказаного логічно випливає, що трудові права працівника повинні бути законодавчо закріплені. Слід зазначити, що на сучасному етапі розвитку українського суспільства саму наявність кодифікованого акту, спрямованого на правове регулювання відносин по застосуванню найманої праці в умовах ринкової економіки, також можна віднести до основних трудових прав працівника.

Професор П.Д. Пилипенко цілком справедливо вказує: «Більшість галузей права вже одержали сучасні кодифіковані акти, а деякі з них взагалі встигнули оновитися по декілька разів. При цих обставинах не зовсім сприятливої можна вважати ситуацію у сфері регулювання суспільно-трудових відносин» [4, с.7].

Важливо відзначити, що у сучасних умовах право на повну й доступну інформацію про основні права працівника здобуває самостійний характер. Саме наявність кодифікованого джерела, яке регулює суспільні відносини у сфері найманої праці, здатне забезпечити доступність відомостей про основні права працівника. Існує загальновизнаний правовий принцип, відповідно до якого незнання закону не звільняє від відповідальності за його порушення. У той же час, слід визнати, що незнання прав значно утрудняє їхню реалізацію. Інакше кажучи, досить складно реалізувати природне право на працю, не знаючи його відбиття у нормах позитивного права.

Інтенсивний розвиток ринкових відносин у сучасному українському суспільстві об'єктивно обумовлює необхідність адекватного відбиття основних прав працівника у нормах трудового законодавства. Професор С.М. Прилипко й професор О.М. Ярошенко відзначають: «Однак процес реформування трудового законодавства проходить повільніше й не на-

стільки радикально, як варто було б. Це пояснюється суперечливістю соціально-економічної сутності трудових відносин і особливою роллю, яку відіграє трудове законодавство у житті суспільства. Специфіка цієї області права полягає у необхідності, з одного боку, повною мірою виконувати функцію соціального й правового захисту, а з іншого – забезпечити ефективний розвиток виробництва» [5, с.14].

Професор Л.І. Лазор підкреслює: «Хотілося б бачити новий Трудовий кодекс законодавчим актом «пасіонарного типу», побудованим на принципово новій концептуальній основі... «пасіонарний» кодекс – це коли має місце не стільки узагальнення й систематизація вже накопиченого нормативного матеріалу, скільки створення важливого законодавчого акту на принципово новій або значно оновленій у порівнянні з раніше існуючою основою... такі кодекси вносять важливі зміни у рівень регулювання певного виду суспільних відносин, переводячи його у нову якість, внаслідок чого впливають на ці суспільні відносини» [6, с.7].

Специфічні особливості галузі трудового права повинні безпосередньо братися до уваги при відбитті законодавцем основних трудових прав працівника у новому Трудовому кодексі України. Можна погодитися з точкою зору, що юридично не можна зафіксувати вичерпний перелік трудових прав працівників, який не підлягав би розширеному тлумаченню [2, с.70]. Разом з тим цілком необхідно, щоб законодавець закріпив основні трудові права працівника у сучасних ринкових умовах. Ці права будуть визначати вихідний стан працівника, як суб'єкта трудового права у сфері застосування найманої праці й забезпечувати реалізацію природних трудових прав людини.

Проект Трудового кодексу України (далі – Проект ТК) у ст.21 «Основні права працівника» [7] значно розширив перелік цих прав, у порівнянні із статтями 2, 2-1 чинного КЗпП [8], що можна визнати його позитивною ри-

сою. Разом з тим, слід зазначити, що у ряді випадків ці права сформульовані недостатньо чітко, деякі права дублюють один одного, деякі права є по своїй суті не стільки правами працівника, скільки гарантіями трудових прав. Занадто широкий перелік прав працівника, передбачений у Проекті ТК, також не є цілком виправданим. Основні права працівника повинні бути по своєму призначенню й правовій природі вихідними, основними правами працівника, як суб'єкта трудового права, які він може реалізовувати за власним волевиявленням, самостійно.

У зв'язку з вищесказаним заслуговує на увагу позиція Л.В. Котовой. Аналізуючи зміст ст.21 Проекту ТК [7], названий автор відзначає, що віднесення до основних прав працівника таких прав, як «...право на об'єднання в професійні спілки; право на участь у веденні колективних переговорів; право на страйк...» є принципово невірним. Окремо взятий працівник не може об'єднатися у профспілку, вести колективні переговори або оголосити страйк. Такі дії може робити тільки колектив працівників [9, с.78]. Уявляється цілком слушним висновок, який робить Л.В. Котова, про доцільність наявності двох окремих статей у новому Трудовому кодексі України, одна з яких буде присвячена основним правам працівника, як суб'єкта трудового права, а інша – колективним правам працівників.

Дійсно, колективні трудові права працівників не можуть здійснюватися окремо взятим працівником. Для реалізації права на об'єднання у професійні спілки, права на участь у веденні колективних переговорів, права на страйк тощо необхідне бажання й волевиявлення певного числа осіб. Як видно, міра дозволеної поведінки окремо взятого працівника стосовно колективних трудових прав перебуває у безпосередній залежності від інших осіб, що володіють автономною волею.

Тому виглядає досить переконливим твердження, що оскільки колективні права праців-

ників не можуть здійснюватися одним окремо взятим працівником, ці права не входять у структуру правового статусу працівника, як самостійного суб'єкта трудового права [9, с.80].

Працівник – це індивідуальний суб'єкт трудового права. Тому у зміст його правового статусу повинні входити ті основні права, які він може мати й здійснювати самостійно. Ці права повинні носити основний, базовий характер й належати усім без винятку працівникам. Основні трудові права працівника слід розглядати як елемент загального, об'єктивного правового статусу працівника.

Разом із тим ці права мають відобразити специфіку правового статусу працівника, як суб'єкта трудового права. Як відомо, працівник – це фізична особа, що вступає у відносини найманої праці на підставі укладення трудового договору. Тому твердження, що до основних прав працівника належить «право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» (п.1 ст.21 [7]) уявляється не цілком коректним. Адже для того, щоб працівник здійснював свою трудову діяльність необхідна згода роботодавця.

У Трудовому кодексі Російської Федерації у ст.21 «Основні права й обов'язки працівника» закріплене що: «Працівник має право на укладення, зміну й розірвання трудового договору у порядку й на умовах, які встановлені цим Кодексом, іншими федеральними законами» [10]. Слід визнати, що зазначений правовий підхід більш чітко відображає суть основного правочину працівника у сфері трудового права, ніж норма Проекту ТК. Важливо підкреслити, що працівник, як суб'єкт трудового права, має не абстрактне право на працю, а саме право на працю, яка опосередкована трудовим договором.

Виходячи зі сказаного, уявляється доцільним у п.1 ст.21 Проекту ТК закріпити, що працівник має право на укладення й зміна трудового договору за узгодженням з роботодавцем, а також на припинення трудових відносин. Вказівка на те, що трудовий дого-

вір укладається за узгодженням з роботодавцем, відображає об'єктивну необхідність взаємного волевиявлення при виникненні трудового правовідношення. А визнання за працівником права на припинення трудового відношення забезпечує реалізацію конституційного принципу про заборону примусової праці (ст.43 [11]).

Таким чином, законодавчо передбачене право працівника на укладення й зміну трудового договору за узгодженням з роботодавцем, а також на припинення трудових відносин, дійсно визначає вихідне положення працівника, як суб'єкта трудового права, у сфері суспільних відносин по застосуванню найманої праці, а також служить засобом реалізації природного права людини на працю.

Російський Трудовий кодекс у числі основних прав працівника містить право, яке відсутнє у Проекті ТК, а саме: право на надання роботи, обумовленої трудовим договором (ст.21 ч.2 [10]).

Уявляється принципово важливим закріплення вищезгаданого права у вітчизняному трудовому законодавстві. Як відомо, нестабільність виробництва є однією із рис ринкової економіки. Разом з тим, роботодавець, який використовує найману працю, зобов'язаний організувати цю працю й забезпечувати виплату працівникові обумовленої заробітної плати. Отже, обов'язок надати працівникові можливість виконувати свої трудові обов'язки, за які належить певна оплата праці, має бути безумовно покладений на роботодавця.

Можливість працівника заробляти собі на життя працюю, на яку він погодився, не може бути поставлена у залежність від економічної кон'юнктури ринку, рентабельності підприємства, завантаженості виробничих потужностей тощо. Працівник укладає із роботодавцем трудовий договір на виконання певної трудової функції, а роботодавець зобов'язаний створити умови, щоб працівник мав можливість цю трудову функцію безперешкодно виконувати. Професор В.В. Лазор від-

значає: «Як показує досвід країн з розвинутою економікою, за умов ринкових відносин настання несприятливих економічних наслідків виробничої діяльності не є рідкістю і може спіткати будь-якого підприємця. Але сучасна правова держава не повинна допустити, щоб за несприятливі наслідки підприємницької діяльності роботодавця відповідали наймані робітники» [12, с.62].

Отже, право працівника на надання роботи, обумовленої трудовим договором, повинне розглядатися у числі його основних трудових прав й одержати відповідне законодавче закріплення.

У Проекті ТК закріплене також, що до основних прав працівника належить: «право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення» (ст.21 п.2 [7]). Як видно, у цьому випадку зроблена спроба відбити у нормах трудового права конституційний принцип про заборону дискримінації (ст.24 [11]). Однак, слід зазначити, що вищенаведена норма носить досить розпливчастий й неконкретний характер.

По-перше, уявляється зайвим перерахування, при вирішенні яких саме питань працівник має право на рівні можливості. Необхідно чітко закріпити, що рівність трудових прав й можливостей працівників повинне забезпечуватися у всіх сферах застосування найманої праці. По-друге, норми трудового права повинні містити однозначну вказівку на те, що рівність можливостей працівників не означає рівності досягнутих результатів (тобто так званої «зрівнялівки»). Диференціація реальних досягнень працівників щодо оплати їхньої праці, кар'єрного росту тощо залежно від їхнього трудового внеску є необхідною складовою ефективно організації праці в умовах ринкових відносин. Тому нормативне закріплення рівності вихідних можливостей має містити також вказівку на критерій, залежно від якого ці можливості повинні реалізовуватися.

Виходячи зі сказаного, у якості одного з основних прав працівника повинне бути закріплене наступне: «право на рівні з іншими працівниками можливості у всіх сферах застосування найманої праці; визначальними критеріями для реалізації цих можливостей зізнаються тільки освітньо-кваліфікаційні дані працівника і якість його праці».

Запропонована редакція правової норми не тільки законодавчо закріпить можливість працівника без будь-якої дискримінації реалізовувати свої трудові права, але й буде служити превенцією зрівняльного підходу до оцінки трудового внеску працівника, стимулюючи тим самим його ділову ініціативу й творче відношення до праці.

Заборона дискримінації й забезпечення рівних можливостей усім працівникам у сфері застосування найманої праці, безумовно, є важливим показником розвитку соціально-гуманістичних тенденцій у суспільстві. Разом з тим, необхідно відзначити, що у ряді випадків для фактичного забезпечення рівних можливостей у сфері праці, необхідно у законодавчому порядку проявляти особливу турботу про певну категорію фізичних осіб.

У науковій літературі відзначають, що «...роботодавець має право при заповненні вільних вакансій віддавати перевагу працівникам з більш високим рівнем професіоналізму» [13, с.116]. Цілком природно, що в умовах ринкових відносин роботодавець віддає перевагу працівникам, які принесуть найбільшу користь у виробничій діяльності. Н.М. Неумивайченко відзначає: «Особливу актуальність на сучасному етапі здобуває вимога щодо професіоналізму працівників...Професіоналізм працівника вимагає наявності такої якості, як компетентність, а вона тем вище, чим більше знань й досвіду у працівника» [14, с.71–72].

Як видно, поняття «професіоналізм» містить у собі не тільки рівень освіти, але й наявність певних навичок практичної діяльності. Тому об'єктивно перевага на ринку праці

належить особам, що мають стаж роботи з певної спеціальності. А це значить, що той, хто не має стажу роботи й уперше шукає робоче місце, реально не має рівні можливості на ринку праці. Шанси такого працівника реалізувати своє право на працю шляхом укладення трудового договору практично зведені до мінімуму. Має місце так зване «замкнене коло»: для того, щоб влаштуватися на роботу, тобто придбати статус працівника, необхідний стаж практичної діяльності, а для того, щоб мати такий стаж треба влаштуватися на роботу.

У такій складній ситуації перебувають особи, які вперше шукають роботу, у тому числі випускники вищих навчальних закладів. Парадокс виявляється у тому, що до незатребуваної на ринку праці категорії осіб належать найбільше фізично міцні й працездатні потенційні працівники, а саме – молодь.

На думку Т.В. Омельченко, проблема зайнятості молоді, а також випускників усіх типів навчальних закладів, сьогодні є найбільш актуальною й вимагає системного підходу до її вирішення. Названий автор підкреслює, що відповідно до даних статистики майже 1/3 із загальної чисельності безробітних – молодь у віці від 15 до 28 років, значна частина з них – не працевлаштовані випускники навчальних закладів [15, с.141].

Як справедливо відзначає Н. Скрипник, проблема одержання першого робочого місця існує у всіх країнах з ринковою економікою. Роботодавці не бажають укладати трудовий договір з особами, що не мають досвіду практичної діяльності [16, с.4].

З метою подолання зазначеної проблеми українське законодавство передбачає надання роботи зі спеціальності на строк не менш трьох років молодим фахівцям – випускникам державних навчальних закладів, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями (ст.4 п.1 [17]). Однак ця норма, як видно, поширюється на досить обмежений коло осіб – тільки на тих представників молодого

покоління, які навчалися по раніше зафіксованому державному замовленню. Для всіх же інших осіб придбання вперше статусу працівника є істотною проблемою.

А.В. Вітальєв відзначає, що у закордонних країнах, зокрема, у Нідерландах, розроблений діючий правовий механізм заохочення роботодавців, які приймають на роботу осіб, що не мають стажу практичної діяльності. Ці заохочення стосуються, у першу чергу, зменшення розміру відрахувань у фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування, зниження податкових платежів тощо [18, с.25]. Таким чином, держава ефективно сприяє одержанню фізичною особою першого робочого місця.

Зазначений правовий досвід не тільки доцільно, не й необхідно запозичити вітчизняному законодавцеві. Тільки при правовому сприянні держави в одержанні працівником першого робочого місця, буде досягнуто дійсне забезпечення права на рівні можливості у сфері застосування найманої праці. Норма про надання роботи зі спеціальності на строк не менш трьох років, яка зараз передбачена законодавством для молодих фахівців (ст.4 п.1 [17]), має бути поширена на усіх без винятку осіб, що вперше шукають роботу.

Тому в числі основних прав працівника повинне бути передбачене наступне: «право на одержання першого робочого місця на строк не менш трьох років».

Протягом встановленого трирічного строку у молодого працівника буде можливість придбати практичні навички, зарекомендувати себе у професійній сфері, що буде залежати, безумовно, від суб'єктивних якостей, ініціативи, виробничо-творчих прагнень цього працівника. Але, у всякому разі, надалі такий працівник буде мати змогу конкурувати на ринку праці на рівні з іншими особами. Організаційно-правові витрати держави на забезпечення цієї норми цілком виправдаються тим, що буде формуватися якісний, фізично міцний трудовий потенціал країни, забезпечуватися

продуктивна конкуренція на ринку праці, а також (що дуже немаловажне) знижуватися підліткова й молодіжна злочинність.

Проект ТК у п.4 ст.21 [7] передбачає для працівника «право на повну зайнятість та захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку й підвищення своєї кваліфікації».

Аналізуючи це право, слід зазначити, що воно носить у значній частині декларативний характер. В умовах ринкової економіки держава не може гарантувати повну зайнятість й реальний захист від безробіття. Ринковій економіці властива нестабільність, що спричиняє скорочення обсягів виробництва, часткову зайнятість, вивільнення працівників тощо. Тому закріплювати у якості одного з основних прав працівника право на повну зайнятість й захист від безробіття не логічно й не виправдано з позиції забезпечення реалізації цього права. Безумовно, працівник повинен мати право на соціальний захист при настанні страхового випадку, у тому числі при настанні безробіття, але це не рівнозначно захисту від безробіття. В умовах ринкової економіки держава не може забезпечити такий захист і тому не повинна його проголошувати.

Разом з тим, право працівника на професійну підготовку, перепідготовку й підвищення своєї кваліфікації повинне бути передбачене серед основних прав працівника. Не слід тільки розглядати це право в безпосередньому зв'язку із захистом від безробіття. Конституція України встановлює: «Кожний має право на освіту» (ст.53 [11]). Тому згідно з цією конституційною нормою, працівник у безумовному порядку повинен мати право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення не тільки своєї кваліфікації, але й рівня своєї освіти взагалі.

Як відомо, кваліфікація – це рівень підготовки, навичок, знань по конкретній спеціальності. Якщо законодавчо буде передбачене право працівника тільки на підвищення своєї кваліфікації, то це може стати приводом для

відмови у наданні працівникові додаткових відпусток у зв'язку з навчанням у випадках, коли працівник отримує освіту поза межами своєї основної спеціальності. Тим самим буде порушуватися природне право людини на вільний розвиток своєї особистості, передбачений ст.23 Конституції України [11]. Закон повинен надати працівникові право підвищувати свій загальний освітній рівень незалежно від того, чи мають відношення одержувані працівником знання до його основної спеціальності чи ні.

Тому у числі основних трудових прав працівника повинне бути передбачене: «право на професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації й свого освітнього рівня».

Можна зробити висновок, що розглянуті трудові права працівника мають пряме відношення до виконання ним своєї трудової функції, тобто до його безпосередньої трудової діяльності. Тому цю групу прав можна назвати – основні права працівника виробничого призначення. Чітке й однозначне закріплення зазначених прав у новому кодифікованому акті трудового права – Трудовому кодексі України – буде відповідати потребам правового регулювання найманої праці в умовах ринкової економіки, забезпечувати захист працівника як суб'єкта трудового права, сприяти ефективному розвитку економіки й соціальному миру в суспільстві.

ЛІТЕРАТУРА

1. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена в резолюції Генеральної Асамблеї ООН : від 10.12.1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

2. Андріїв В. В. Природний характер трудових прав працівників / В. В. Андріїв // Право України. – 2007. – № 4. – С. 67–70.

3. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.

4. Пилипенко П. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи / П. Пилипенко // Право України. – 2009. – № 3. – С.7–13.

5. Прилипко С. Проект трудового кодексу України важливий етап реформування трудового законодавства / С. Прилипко, О. Ярошенко // Право України. – 2009. – № 3. – С. 14–21.

6. Лазор Л. И. Актуальные проблемы кодификации трудового законодательства / Л. И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2005. – № 6. – С. 3–8.

7. Проект Трудового кодексу України : від 10.12.2009 р., № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gska2.rada.gov.ua>

8. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

9. Котова Л. В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: дис. ... кандидата юрид. наук / Котова Л. В. – Луганськ, 2009. – 201 с.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М. : Юринформ, 2002. – 128 с.

11. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

12. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія / В. В. Лазор. – Луганськ : Вид-во «Література», 2004. – 352 с.

13. Шамшина И. И. Правовые проблемы регулирования профотбора и получения информации о работнике на стадии заключения трудового договора / И. И. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2003. – № 5. – С. 115–122.

14. Неумивайченко Н. М. Щодо встановлення вимог до працівників при прийнятті на роботу / Н. М. Неумивайченко // Трудове право України: сучасний стан та перспективи : матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р.). – Сімферополь : Укр. асоц. фахівців труд. права, 2008. – С. 70–73.

15. Омельченко Т. В. Правовые проблемы

государственного регулирования занятости молодежи в Украине / Т. В. Омельченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2005. – № 7. – С. 141–145.

16. Скрыпник Н. Занятость в мире: перемены не в лучшую сторону / Н. Скрыпник // Человек и труд. – 1996. – № 4. – С. 4–7.

17. Закон України «Про зайнятість населення» // ВВР України. – 1991. – № 14.

18. Витальев А. В. Социальная защита молодежи в промышленно развитых странах / А. В. Витальев // Труд за рубежом. – 1994. – № 1. – С. 22–31.

Шамшина І. І. Проблеми регулювання основних трудових прав працівника / І. І. Шамшина // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1102–1109 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11siitpp.pdf>

Розглянуті сутність і значення основних трудових прав працівника як елемента його трудово-правового статусу, проаналізоване їхнє відбиття у проекті Трудового кодексу України, обґрунтовані пропозиції з удосконалення правового регулювання основних трудових прав працівника.

Шамшина И.И. Проблемы регулирования основополагающих трудовых прав работника

Рассмотрены сущность и значение основных трудовых прав работника как элемента его трудово-правового статуса, проанализировано их отражение в проекте Трудового кодекса Украины, обоснованы предложения по совершенствованию правового регулирования основных трудовых прав работника.

Shamshina I.I. Problems of the Regulation of Fundamental Labor Rights of Workers

The character and significance of basic labor rights of workers as part of their labor legal status are considered, their reflection in the draft Labor Code is analyzed, and proposals for improving the legal regulation of basic labor rights of workers are justified.

Форум права Ф