

ЯКОВЕНКО Роман Валерійович
кандидат економічних наук,
ЛУЦЕНКО Тетяна Миколаївна
магістр товарознавства

ПРОБЛЕМИ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ

У статті розглядаються типові порушення в торгівлі. Основну увагу зосереджено на порушенні прав громадян при укладанні трудового договору і наслідки порушень трудового законодавства. Виявлено проблемні питання реалізації трудового права в торгівлі.

Постановка проблеми та її актуальність. За умов ринкових відносин проблеми регулювання взаємин між роботодавцями й особами найманої праці значно актуалізуються. Для їх вирішення необхідно не тільки закріплення певних прав за суб'єктами трудових відносин, але й створення правових механізмів, що забезпечуватимуть ефективний захист цих прав і реалізацію законних інтересів працівників і роботодавців.

Теорія і практика трудового законодавства в сучасних економічних умовах нерозривно пов'язана з підвищенням якості трудового потенціалу, розширенням можливостей соціального партнерства в узгодженні інтересів працівників і роботодавців, прийняттям сучасних заходів з професійної підготовки та перепідготовки працівників.

Трудове законодавство серед множинності різноманітних життєвих фактів і обставин, що сприяють вступу в трудову діяльність, помітило і виділило найпоширеніший, найпростіший і найдоступніший більшості громадян основний правостворюючий юридичний факт – трудовий договір. Такий юридичний факт характерний лише для трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Незважаючи на те, що ця проблема неодноразово розглядалась у працях окремих фахівців, питання залишається відкритим та актуальним. На сучасному етапі окремим проблемним питанням захисту прав найманих працівників присвячені наукові праці Л. Лазова, В. Жернакова, В. Щербини та інших. Окремі питання нагляду та контролю у сфері трудових правовідносин розкривається у працях Є. Поповича, І. Чумаченка.

Цілі статті. Метою статті є висвітлення порушень в торгівлі на сучасному ринку праці, визначення їх актуальності, аналіз практично значущих проблем дотримання трудового законодавства та розробка пропозицій щодо захисту прав і законних інтересів найманих працівників.

Виклад основного матеріалу. Конституція України є джерелом трудового права, оскільки вона встановлює основні соціально–економічні та трудові права громадян. Вона є законодавчою базою для розвитку трудового законодавства та формування основних напрямів розвитку нашого суспільства. На її основі формується і визначається сутність та зміст норм трудового права України.

Вирішуючи проблеми захисту інтересів працівників у трудовому законодавстві, необхідно керуватись Конституцією про визнання людини найвищою соціальною цінністю [1]. Держава, відповідно до конституційних норм стосовно працівника, бере на себе низку обов'язків. По–перше, це забезпечення правового заступництва і підтримки працівника у взаєминах із роботодавцем. По–друге, гарантування правового захисту працівника від свавілля роботодавця діяльністю державних органів та громадських організацій. По–третє, усунення суперечностей між інтересами працівника і роботодавця через їх співпрацю. По–четверте, забезпечення нормами трудового права інтересів виробництва лише тією мірою, якою це забезпечує права і законні інтереси працівників.

Відповідальність за порушення законодавства про працю настає за порушення правових норм, що регулюють трудові правовідносини, зокрема норми: Кодексу законів про працю України, Законів України „Про оплату праці”, „Про колективні договори і угоди”, „Про зайнятість населення”, „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”, „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, „Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, локальних нормативно–правових актів підприємства: Колективного договору, Правил внутрішнього трудового розпорядку та ін. [2, с. 17–19].

Останнім часом доводиться стикатися з таким негативним явищем, як використання найманої праці громадян без оформлення трудових відносин – „тіньовою” зайнятістю. „Тіньова” зайнятість і „тіньова” заробітна плата (так звана „зарплата в конвертах”) – явища, що, на жаль, міцно увійшли в наше життя та набули значних масштабів. Це не лише серйозна соціальна, але й економічна проблема України.

Одна з найпоширеніших проблем трудових відносин – зарплата „в конверті” і неоформлення трудового договору. Кожен, хто наймається на роботу, має пам'ятати, що неоформлений трудовий договір є не лише грубим порушенням трудового законодавства, а й надалі тягне за собою низку проблем для самого працівника. Це, зокрема, несплата за нього страхових внесків, і, як наслідок, невключення відповідного періоду роботи до страхового стажу, втрата права на матеріальне забезпечення у період непрацездатності, відпустку, мала пенсія в майбутньому. Щодо легалізації трудових відносин, то зробити це нелегко. Фактично потрібно довести, що у певний період часу працівник перебував у трудових відносинах з роботодавцем. А це встановлюється виключно в судовому порядку [3].

Найбільша частка порушень припадає на організації та установи приватної форми власності, а за видами діяльності – на підприємства оптової та роздрібної торгівлі. Найчастіше порушуються законодавчі норми щодо оплати праці (81,6 тис. порушень), робочого часу і часу відпочинку (25,7 тис.

порушень), укладання і виконання трудових договорів (14,8 тис. порушень.) та порядку ведення трудових книжок (8,4 тис. порушень) [3].

У роздрібній торгівлі роботодавці часто йдуть на порушення трудового законодавства при прийнятті на роботу. Часто висувають до претендентів вимоги, які є дискримінаційними за ознакою віку, статі, зовнішності. Вимагають відомості про партійну, національну приналежність, тощо [2, с. 124].

Поширене порушення – вимога документів, не передбачених чинним законодавством. За загальними правилами, особа, що влаштовується на роботу, має подати заяву про укладення трудового договору, документ, що посвідчує особу (для більшості громадян це паспорт), трудову книжку (крім осіб, що вперше укладають трудовий договір), документ про освіту (якщо робота вимагає певної кваліфікації). Всі інші документи слід надавати лише тоді, коли їх прямо передбачає законодавство з огляду на специфіку праці [4, стаття 23]. Попри це, при працевлаштуванні часто вимагають характеристики, рекомендації з попереднього місця роботи, медичний огляд (медичні книжки), вимагають заповнення анкет, які містять питання явно дискримінаційного характеру (зокрема про політичні та інші переконання) тощо.

Одне з поширених порушень трудового законодавства – відстрочення оформлення трудових відносин або неналежне їх оформлення. Перш за все необхідно укласти трудовий договір. Відповідно до положень Кодексу законів про працю, трудовий договір – це письмова угода, у якій прописано обсяг роботи, питання внутрішнього трудового розпорядку, права та обов'язки робітника та роботодавця, зокрема обов'язок виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці. У ньому також може бути прописаний пункт про випробувальний період.

Випробувальний період повинен бути зазначений у письмовому договорі, і лише у цьому разі громадянин має право на всі соціальні гарантії, перебуваючи на випробувальному терміні [4, статті 21, 22, 23, 24]. У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою, фізична особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у Державній службі зайнятості за місцем свого проживання [4, стаття 24.1].

Грубе і найпоширеніше порушення трудового законодавства в торгівлі: пропонування роботодавцем працювати без оформлення трудових відносин. Поки роботодавець справно платить обумовлену суму заробітку, працівник також мало піклується про порушення своїх прав. Однак подібна ідилія закінчується, коли власник бажає розлучитися з працівником. Лише тоді працівник згадує, що в його трудовій книжці немає записів про роботу, а роботодавець відмовляється видати йому довідку про доходи і т.п.

Довести факт укладення трудового договору в таких випадках можливо лише в судовому порядку з залученням свідків. Особа, яка погоджується на таку „працю”, має усвідомлювати, що вона не має жодних

трудових прав і гарантій, а в разі спору з роботодавцем не зможе захистити своїх прав, оскільки не зможе надати доказів трудових правовідносин.

Факт використання праці працівника без належного оформлення є порушенням законодавства про працю, а відповідно приватний підприємець, який порушує законодавство, може бути притягнутий до адміністративної або кримінальної відповідальності. Для проведення такої перевірки працівнику слід звернутися до Державної інспекції України з питань праці або безпосередньо до Територіальної державної інспекції з питань праці за місцем роботи із письмовою заявою. За результатами перевірки державним інспектором праці буде оформлений припис з вимогою усунути виявлені порушення та притягнення до відповідальності винних осіб [5].

За результатами соціологічних досліджень, рівень нелегального працевлаштування в Україні становить від 2 до 4,7 млн осіб. Це 14–33% від офіційно працюючих. Цифра вражаюча. Українці, наймаючись на роботу, погоджуються отримувати частину зарплати „у конверті”. Або, що ще гірше, працюють неофіційно і отримують повністю незадекларовану заробітну плату. Фактично такі працівники позбавлені соціальних гарантій як тепер, так і в майбутньому [5].

У сфері недержавної форми власності взагалі поширена така практика, коли власники комерційних підприємств вкрай обережно, методами непрямого впливу на працівників перешкоджають створенню або діяльності профспілкової організації і укладанню колективного договору.

Треба чесно визнати, що сьогодні держава не в силах протистояти цьому. Не вдаючись у соціально–політичну, соціально–економічну та морально–психологічну оцінку таких дій, варто звернути увагу на протизаконність такої поведінки підприємців, коли вони за допомогою подібної практики побічно ухиляються від ведення переговорів і укладання колективного договору [2, с. 59–60].

Роботодавець пропонує пройти випробувальний термін без оформлення трудових відносин, причому працівнику пропонується попрацювати безкоштовно чи за плату, що є значно меншою, ніж в інших працівників (зрозуміло, що йдеться про оплату „в конверті”, виплата якої залежить винятково від сумління роботодавця).

Сама по собі така позиція роботодавця є протиправною, оскільки прийняття на роботу з випробуванням означає укладення трудового договору, з моменту початку роботи починає нараховуватися страховий стаж [2, с.126–127], а працівник отримує всі належні трудові права, включно з правом на повноцінну оплату праці.

Наслідки такого випробування „без оформлення” також бувають різні. У кращому разі роботодавець згодом оформляє трудові відносини, працівник у такому разі втрачає стаж за цей період та оплату (або її частину), право на відпустку за цей період тощо. У гіршому випадку працівника так і не беруть на роботу, а на вакантне місце беруть іншого працівника на випробувальний термін. Таку схему часто застосовують до молоді (студентів старших курсів, осіб, які вперше шукають роботу).

Інше типове порушення стосується терміну випробування. Законодавство встановлює, що строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням із відповідним комітетом профспілки, – шість місяців, якщо інше не встановлено законодавством [2, с. 128].

Роботодавець пропонує пройти стажування. Потрібно розрізняти такі поняття, як випробувальний термін і стажування, оскільки стажування проводиться до початку прийому на роботу, а випробування – у процесі роботи. Згідно з законодавством, стажування може бути запропоновано лише особам, які претендують на певну посаду і потребують практичного досвіду, закріплення теоретичних знань на практиці.

Потенційним працівникам варто пам'ятати, що стажування – це навчання, отже, воно може бути платним і безоплатним, оплачуватися як за рахунок підприємства–роботодавця, так і за рахунок працівника. Тому варто зважити всі „за” і „проти”. Якщо претендентові пропонують стажування, що полягає у виконанні некваліфікованої роботи, ще й на значний період, це введення в оману. Наслідком такого „стажування”, швидше за все, буде відмова у прийнятті на роботу із залученням на вакантне місце наступного стажера.

Поширеними є випадки, коли роботодавець бере працівника на роботу із застереженням про те, на які трудові права та гарантії, передбачені законодавством [1], можна не розраховувати. Всі трудові права та гарантії поширюються на працівників, які уклали трудові договори з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, з приватними підприємцями, а також із фізичними особами.

Отже, подібні умови, які часом пропонують роботодавці, є протиправними, тому роботодавці, розуміючи це, інколи вдаються до своєї страхівки – пропонують підписати заяву про звільнення „за власним бажанням” із відкритою датою. З такими роботодавцями не зв'язуватись узагалі.

Роботодавець пропонує укласти цивільно–правовий договір підряду на виконання робіт (надання послуг), який породжує не трудові, а цивільно–правові відносини. Ці відносини є правомірними, але, користуючись необізнаністю працівників, деякі роботодавці вводять їх в оману, підміняючи трудовий договір цивільно–правовою угодою. Практично це виглядає так: роботодавець пропонує „офіційне оформлення”, працівник підписує договір і навіть не підозрює, що з ним уклали не трудовий, а цивільно–правовий договір, який має низку відмінностей.

Зокрема при укладенні цивільно–правових договорів громадянина не включають до колективу підприємства, процес його праці не регламентовано, підрядник розподіляє час роботи й відпочинку на власний розсуд, а відносини сторін договору стосуються переважно результатів праці з визначенням предмета й ціни договору, строку його дії, якості й кількості продукції, послуг. Працівник не має гарантій, передбачених трудовим законодавством (стажу, право на відпустки, гарантій при втраті

працездатності тощо).

Ще одне порушення – примус працівника брати відпуски без збереження заробітної плати. Раніше статтею 84 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) передбачалася можливість надання працівникам у порядку, визначеному колективним договором, відпустки без збереження заробітної плати в разі простою підприємства, організації з незалежних від працівників причин. Сьогодні цієї норми немає.

Законом України „Про відпуски” визначено підстави, за яких працівникові обов’язково надається відпустка без збереження заробітної плати, а також її максимальна тривалість [6, стаття 25].

Найпоширеніше порушення трудового законодавства в торгівлі – це режим праці і відпочинку, вказаний в трудовому договорі, який не має нічого спільного з реальним режимом роботи працівника. Наприклад, у договорі закріплений 8-годинний робочий день з перервою на обід. Однак продавці роздрібною торгівлі в торгових центрах або з продажу товару на вулиці, на міських ринках, в кіосках працюють у режимі робочого часу з 10–12 годинними робочими змінами. Зрозуміло, що відсутність обліку робочого часу є вигідною для наймача, але не для працівника, який має право вимагати від роботодавця нормальної тривалості робочого часу.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства й організації під час укладення колективного договору можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено у статті 50 КЗпП. У разі встановлення меншої норми тривалості робочого часу слід мати на увазі, що оплата праці в цьому випадку має провадитись за повною тарифною ставкою, повним окладом [2, с. 222].

Керівник без згоди працівника зменшує тривалість робочого часу з відповідною оплатою. Неповний робочий час працівникам підприємства може встановлюватись як під час прийняття на роботу, так і згодом [2, с.233]. Під час запровадження неповного робочого часу з ініціативи власника, працівника обов’язково треба попереджати не пізніше, ніж за два місяці. Якщо колишні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється відповідно [4, стаття 36].

Законодавством не передбачено порядку надання працівником згоди на продовження роботи. Тому, якщо працівник не повідомив письмово роботодавця про те, що він відмовляється працювати на умовах неповного робочого часу, а став до виконання трудових обов’язків після закінчення строку попередження, вважається, що він надав таку згоду.

Оплата праці, розмір оплати праці працівників, оплата понаднормових робіт, робіт у нічний час, різні види режиму робочого часу, повинні бути вирішені в договорі. Роботодавці порушують норми виплат заробітної плати, що є порушенням трудового договору, дотримання мінімального розміру заробітної плати, нарахування індексацій, дотримання норм і гарантій в оплаті праці (оплата за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та

вихідні дні, у нічний час) [7, стаття 21].

Заробітна плата – одна з головних економічних категорій, яка поєднує інтереси працівників, підприємців та держави і безпосередньо впливає на рівень життя населення. На сьогоднішній день у нашому суспільстві дуже гостро стоять питання дотримання вимог трудового законодавства при виплаті заробітної плати. Проблем у цій сфері чимало, і тим більш значущими вони стають тому, що для переважної більшості громадян заробітна плата – єдине джерело доходу.

Системного характеру набуло і недотримання нормативів праці, що наведені в таблиці 1. Найчастіше це стосується температурного режиму в розрізі економії власником коштів.

Таблиця 1

Приклад нормативів, які характеризують умови праці

№	Показники умов праці	Одиниця виміру	Умови зони функціонування праці		
			найсприятливіші	сприятливі	неприпустимі
1	Температура	°С (зима/літо)	<u>16-18</u> 20-23	<u>15-17</u> 28	<u>10</u> 38
2	Відносна вологість повітря	%	60-40	до 75	80
3	Швидкість руху повітря	м/с	до 0,3	<u>0,5</u> 0,7	1
4	Вміст у повітряному середовищі:				
	вуглеводню	мг/м ³	200	300	>400
	окису вуглеводу	мг/м ³	10	20	30
	звичайного пилу	мг/м ³	2	10	15
	кремнієвого пилу	мг/м ³	0,5	2	2,5
5	Шум	дБ	До 50	75-85	130
6	Вібрація (за частоти 30-35 Гц)	мм	0,001	0,009	0,02
7	Освітлення	лк	200-500	150-200	50-100

Джерело : Фільштейн Л. М. Економіка праці в машинобудівному комплексі : навч. посіб. / Л. М. Фільштейн, Ю. В. Малаховський. – Кіровоград : 2004. – С. 235.

Зарплата в конвертах або зарплата „по декількох платіжних відомостях”, оформлення на роботу з неповним робочим днем (при фактичному відпрацюванні повного робочого дня), прийняття на роботу з „випробувальним терміном” без нарахування за цей час заробітної плати та інші порушення законодавства про оплату праці – це нелегальний шлях зменшення сум податків, заснований на свідомому методі приховування прибутків від податкових органів, а також на навмисному перекручуванні бухгалтерської та податкової звітності.

Наслідки ухилення від сплати податку з доходів є негативними та не вигідними нікому: для держави – у вигляді недоотриманих податків, для робітника – в подальшому це низький рівень пенсій, тому що нарахування та

виплата пенсій здійснюється від легально нарахованої та виплаченої заробітної плати саме зараз. У цій ситуації винні як роботодавець, так і працівник, який погоджується отримувати „нелегальну” заробітну плату.

Порушуються також норми трудового законодавства щодо правил ведення трудових книжок [2, с. 204–210], трудової дисципліни, незаконне звільнення. Укладення трудового договору та запис у трудовій книжці дає можливість найманому працівнику бути захищеним чинним трудовим законодавством у разі порушення його прав, а саме: в разі затримки в розрахунку по заробітній платі, відмові оплати за виконану роботу, недодержання зобов'язань роботодавця.

Незаконне звільнення і порядок поновлення на роботі, цей механізм визначений XV главою КЗпП. Така функція здійснюється комісіями по трудових спорах і судами. Згідно зі статтею 232, трудові спори щодо поновлення працівників на роботі незалежно від підстав звільнення розглядаються безпосередньо судами. Таким чином, якщо працівник вважає, що його звільнено без законних підстав, він повинен невідкладно звернутися з позовною заявою про поновлення на роботі до місцевого суду.

Порушення трудового законодавства виявлені майже на всіх перевірених підприємствах – більше 95%. Кожний п'ятий роботодавець сплачує зарплату нижче прожиткового мінімуму, ще більший відсоток підприємств видає гроші „в конвертах”, ухиляючись від податків. Звідси, відповідно, недофінансування соціальних програм із місцевих бюджетів [8].

Окремо потрібно привернути увагу до результатів перевірок, які свідчать, що 7% перевірених підприємств не дотримуються мінімальних гарантій з оплати праці, майже на 11% – міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці, майже на 27% – виявлено випадки недодержання роботодавцями законодавства про працю жінок. Найбільше порушень припадає на підприємства приватної (роздрібна торгівля) та колективної форми власності [10].

Доволі часто працівникам торговельної сфери доводиться „мати справу” з неякісним, а інколи й шкідливим для здоров'я товаром. У таблиці 2 наведені приклади шкідливих речовин, що завдають безпосередньої шкоди здоров'ю.

Частка незайнятого населення не зменшується і за оціночними даними коливається в межах 25,0–35,0%. Ситуація ускладнюється фінансово-економічною кризою, яка поглиблює та погіршує стан додержання законодавства про працю [10].

Урядом вживаються заходи щодо забезпечення зростання мінімальної заробітної плати як державної гарантії мінімального рівня оплати праці. У 2012 році при прогнозній інфляції 7,9 відсотка (грудень 2012 року до грудня 2011 року) мінімальна заробітна плата підвищуватиметься поетапно і зросте на кінець року на 12,9 відсотка [9], а саме:

з 1 січня – 1073 гривні,
 з 1 квітня – 1094 гривні,
 з 1 липня – 1102 гривні,
 з 1 жовтня – 1118 гривень,
 з 1 грудня – 1134 гривні.

Таблиця 2

Фактори впливу на організм людини в сучасних житлових приміщеннях та його наслідки

№	Речовина / агент	Джерело	Ризик захворювання та інші наслідки
1	Чадний газ (CO ₂)	Печі, обігрівачі, неповне окислення органічних залишків у льохах	Настання смерті при концентрації понад 0,2%. При менших – головний біль, ураження органів дихання
2	Метан	Газові прилади	Вибухи, пожежі, отруєння
3	Оксид азоту	Печі, плити, відкрите полум'я	Ураження легень, головний біль, дитячі хвороби
4	Дим	Паління тютюну	Рак легень, ураження легень і мозку
5	Бензпірен	Сигарети, печі	Рак легень
6	Метиленхлориди	Фарби	Нервові захворювання, діабет
7	Трихлоретан	Аерозольні балони	Ураження органів дихання і мозку
8	Тетрахлоретилен	Одяг після хімчистки	Рак, поразка нервової системи, нирок, печінки
9	Формальдегід	Меблі та ін. предмети	Ураження очей, мозку і органів дихання
10	Хлороформ	Гарячий душ хлорованої води	Рак
11	Стерен	Штучні килими	Ураження нирок і печінки
12	Азбест	Ізоляція труб, вінілові покриття	Рак, ураження легень
13	Бактерії, віруси, грибки	Зволожувачі кондиціонерів, люди, тварини	Грип, „хвороба легіонерів” та ін. хвороби
14	Радон	Ґрунт, бетонні стіни, граніт	Рак легень
15	Шум	Усі гучномовці, побутові прилади	Деградація слуху, неврози
16	Електромагнітні хвилі	Браковані СВЧ-печі і побутові прилади	Ушкодження очей

Джерело : Мельник Л. Г. Екологічна економіка : підруч. / Мельник Л. Г. – [2-ге вид., випр. і доп.]. – Суми : ВТД „Університетська книга”, 2003. – С. 112.

Більше половини порушень в роздрібній торгівлі, виявлених Інспекцією праці впродовж 2011 року, стосувалися оплати праці. За даними перевірок понад 8 тис. працівників працювали без належного оформлення і, відповідно, без будь-яких соціальних гарантій, без права на гідні умови

праці, на відпочинок, на заробітну плату, на відшкодування шкоди, завданої здоров'ю, тощо [10].

Висновки. Чинний Кодекс Законів про Працю України наголошує, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору з роботодавцем [4, стаття 21 ч2], а роботодавець, у свою чергу, не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором [4, стаття 31].

На жаль, мусимо зауважити, що випадки, за яких сила закону неспроможна подолати свавілля роботодавця, відомі майже всім працюючим у торгівлі, а саме фіксує такі порушення трудового законодавства, як використання найманої праці без належного оформлення, порушення при укладанні трудових угод між роботодавцем та працівником або їх неукладання, робота без відпусток або з їх скороченою тривалістю, вимушені неоплачувані відпустки, незаконні переведення та переміщення, зневага до гідності найманого працівника, надурочні (понаднормовані) роботи, звільнення, виплата заробітної плати у „конвертах”, недодержання гарантованих державою мінімальних гарантій в оплаті праці, спроби роботодавців мінімізувати видатки на оплату праці шляхом збільшення тривалості робочого часу без проведення відповідної оплати.

Такими навмисними діями роботодавці порушили цілу низку вимог чинних законодавчих актів України про працю, а саме: статті 43, 45, 46 Конституції України – право кожного на працю, право кожного працюючого на відпочинок, право громадянина на соціальний захист, п. 6, ч. 1, ст. 24 Кодексу законів про працю України (обов'язкова письмова форма трудового договору при укладенні його з фізичною особою), ч. 3, ст. 24 КЗпП (укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу), ст. 24–1 КЗпП (у разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою (приватними підприємцями) фізична особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання), ст. 48 КЗпП (обов'язкове оформлення трудової книжки всім працівникам, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів), наказ Міністерства праці та соціальної політики №260 від 08.02.2001р. „Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою та порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою”.

У більшості випадків основою порушень є недостатність знань своїх прав і обов'язків як працівника, так і роботодавця. Отже недотримання державних соціальних гарантій у сфері праці, затримки із виплати заробітної плати, неналежні умови праці, безпеки і охорони здоров'я працівників призводять, серед іншого, до бідності населення, значної трудової міграції за кордон, виробничого травматизму та професійних захворювань, поглиблення демографічної кризи та, як наслідок, до

погіршення якості життя населення в цілому.

Близько чверті роботодавців порушують норму тривалості робочого часу та щорічної оплачуваної відпустки найманих працівників, майже половина не укладає трудових договорів із найманими працівниками, кожен восьмий підприємець не дотримується норм загальнообов'язкового соціального страхування, в результаті чого працівник втрачає право на соціальний захист [11].

Поради працюючим громадянам і тим, хто лише планує найнятися на роботу: найефективнішим захистом громадян є їх правова обізнаність. Кожен, хто наймається на роботу, має пам'ятати, що неоформлений трудовий договір є не лише грубим порушенням трудового законодавства, а й надалі тягне за собою низку проблем для самого працівника. Якщо працівники знатимуть свої права і будуть їх захищати, то й роботодавець до таких працівників ставитиметься інакше.

Як підприємці, так і інші фізичні особи, які використовують найману працю, а також і самі працівники, повинні бути зацікавлені в належному їх оформленні відповідно до норм чинного законодавства України. Люди, які стикаються з проблемами працевлаштування, мають пам'ятати, що неоформлений роботодавцем у встановлений Законом термін відповідний трудовий договір є грубим нехтуванням законодавства про працю. Це, в свою чергу, тягне за собою низку проблем і для самого працівника: невключення часу нелегальної роботи до трудового (страхового) стажу при виході на пенсію, втрату за цей період права на матеріальне забезпечення у разі безробіття та у разі часткової або повної втрати працездатності.

За результатами аналізу стану законодавства про працю та даними державних статистичних спостережень встановлено, що причинами вищезазначених порушень залишається відсутність ефективних економічних, адміністративних і кримінально–правових механізмів, які б примушували роботодавців до безумовного додержання законодавства; неіснує нині такого правового інституту, як комісія з трудових спорів; низький рівень правових знань і безвідповідальність керівників організацій; високий рівень збитковості підприємств, низька платіжна дисципліна, низький рівень претензійно–позовної роботи зі стягнення заборгованості, застосування процедур реструктуризації.

Список використаної літератури

1. Конституція України від 28.06.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Ротань В. Г. Науково–практичний коментар законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Сонін [13–те вид., допов. та переробл.]. – К. : Алера ; КНТ ; ЦУЛ , 2010. – 680 с.
3. [elwika](http://elwika.rada.berdyansk.net) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [rada.berdyansk.net](http://elwika.rada.berdyansk.net) 03.02.2012. – Назва з титул. екрану.
4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

5. Андрій Черкасов : „Роботодавці отримують економічні стимули надавати саме легальні робочі місця” // Газета „Урядовий кур’єр” 2.08.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukurier.gov.ua>.

6. Закон України „Про відпустки” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua.

7. Закон України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року №108/95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua>.

8. ДПС „Понад 95% роботодавців порушують трудове законодавство „Економічна правда” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/news/2011/08/22/295681/>.

9. Мінімальна зарплата на 2012 рік та розрахунок платежів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : problem-net.com...zarplata-2012.

10. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

11. УКРІНФОРМ<a>05.10.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.ukrinform.ua/ukr/news/dergpratsi_ta_mop_provodyat_vseukraiinsku_i_nformatsiyu_kampaniyu_shchodo_porushen_trudovogo_zakonodavstva_17607. – Назва з титул. екрану.

12. Фільштейн Л. М. Економіка праці в машинобудівному комплексі : навч. посіб. / Л. М. Фільштейн, Ю. В. Малаховський. – Кіровоград : 2004. – 304 с.

13. Мельник Л. Г. Екологічна економіка : підруч. / Мельник Л. Г. – [2-ге вид., випр. і доп.]. – Суми : ВТД „Університетська книга”, 2003. – 348 с.