

**Д.А. Демский** – студент V курса  
Донбасской государственной машиностроительной академии;  
**научный руководитель** – канд. экон. наук, доц., зав. кафедрой  
Донбасской государственной машиностроительной академии **С.Я. Елецких**

## **ЗАЩИТА ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

Финансовый кризис стал причиной массовых сокращений рабочих мест по всему миру. В Украине данная проблема встала особенно остро в силу правовой инертности и недостаточности знаний в сфере трудового законодательства подавляющего большинства работников. По мнению многочисленных экспертов, в 2010 году количество людей, потерявших работу, продолжит возрастать [4].

Текущая ситуация характеризуется повсеместным массовым сокращением рабочих мест, рабочего времени, а также неуклонным увеличением числа нарушений трудового законодательства со стороны работодателей, стремящихся любыми путями сократить затраты, в том числе:

- путем невыплаты выходных пособий при сокращении рабочих мест;
- путем невыплаты (или несвоевременной выплаты) заработной платы;
- путем незаконных увольнений сотрудников.

Целью данного доклада является анализ наиболее распространенных нарушений трудового законодательства.

Наиболее часто в Украине в условиях текущего финансово-экономического кризиса наблюдаются следующие нарушения прав трудящихся:

1. Сокращение рабочего времени – самый распространенный вид нарушений, который применяется в настоящее время. Работники по настоянию работодателя подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором выражают согласие на сокращение рабочего времени. Условия режима рабочего времени являются обязательными для включения в трудовой договор (ст. 56 КЗоТ Украины), и не могут быть изменены в одностороннем порядке работодателем, если работник против [3].

2. Снижение размера заработной платы. Условия оплаты труда (в т.ч. размер оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) так же, как и условия о режиме рабочего времени, являются условиями, обязательными для включения в трудовой договор (ст. 97 КЗоТ Украины). По общему правилу любые условия трудового договора, в том числе и условия оплаты труда, могут быть изменены по соглашению сторон, которое заключается в письменной форме.

3. Неоплачиваемый отпуск. Многие работники, будучи поставлены перед фактом о необходимости уйти в отпуск без сохранения заработной платы, сами пишут заявления с просьбой предоставить им такой отпуск. Тем самым

они избавляют работодателя от бремени выплаты за простой путем нарушения своих же трудовых прав.

4. Сокращение штата. Позволить себе такую “роскошь”, как сокращение с выполнением всех необходимых процедур, включая также выплату выходных пособий, могут в основном крупные компании, которые исправно платят налоги и выдают “белую” зарплату. Один из распространенных способов, дающий право не выплачивать выходное пособие и средний заработок, – увольнение по соглашению сторон. Но, подписав такое соглашение, работник теряет возможность оспаривать незаконное увольнение в суде [2].

Еще более распространенный способ увольнения – получить от работника заявление с просьбой уволить его по собственному желанию. Работодатели требуют от работников написать такое заявление, чтобы избавиться себя от хлопот, расходов и возможных судебных издержек. В ситуации полной зависимости от работодателя многие увольняемые даже не пытаются защитить свои права и соглашаются со всем, что им предлагают.

Чаще всего в такой ситуации работодатель прибегает к угрозам увольнения по статье 147 КЗоТ Украины (“Дисциплинарные взыскания”), что является возможным, только если работник несколько раз был уличен в невыполнении трудовых обязанностей без уважительных причин, что повлекло дисциплинарные взыскания [2].

Если работодатель настаивает на написании заявления по собственному желанию, работник может предпринять ряд ответных действий: привлечение трудовой инспекции для проверки законности действий работодателя; отказ в написании заявления об увольнении по собственному желанию и т.д. Работнику необходимо продолжать работу в нормальном режиме, а в случае вынесения необоснованного взыскания необходимо немедленно обжаловать его с привлечением Инспекции труда и, в случае необходимости, суда. В этом случае работнику не придется оплачивать государственную пошлину за подачу искового заявления и судебные расходы.

Итак, с точки зрения законодательства, у работников есть полноценная защита. Однако работники в силу своей правовой неграмотности боятся отстаивать свои права и потому соглашаются на незаконные действия работодателей. Повышение правового сознания трудоспособного населения Украины – одна из приоритетных задач построения правового общества.

### Литература

1. Конституція України : за станом на 1 січня 2005 р. / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2005. – 76 с. – (Бібліотека офіційних видань).
2. Кодекс законів про працю України [Текст] : затверджений законом № 322-VIII від 10.12.71 в редакції закону № 762-IV від 15.05.2003 // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 30. – Ст. 247.
3. Законодавство України про працю : [збірник законодавчих та нормативних актів : Кодекс законів про працю. Трудовий договір. Оплата праці. Охорона праці. Трудові спори (конфлікти)] / М. І. Камлик (упоряд.). – К. : Право, 2003. – 944 с.

4. Бабаскін, А. Ю. Трудове право України [Текст] / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк. – К. : Право, 2004. – 607 с.