

tools urban agglomeration: the stages of resource management of socio-economic development; method of estimating the resource potential of the territory. When making decisions on resource management assessed the rationality of their use. The information system includes principles methods, tools, resource management urban agglomerations. This allows you to improve the validity and efficiency of decision-making on management of urban agglomerations.

Keywords: urban agglomeration; resources; management; methods and tools of resource management.

REFERENCES

1. Territorial Development in Ukraine: development of agglomerations and subregions (2012), U.S. Agency for International Development (SAID) under the "Local Investment and National Competitiveness", Kyiv, 132 p. (ukr).
2. Mikhurinskaya Ye. A., Martirosova R. A. (2011), Urban agglomerations as a form of development of the urbanized territories, *Economics and management*, 4, pp. 114-118 (rus).
3. Siroych Z. (2005), Evolutionary development of urban agglomerations, United Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine, Kiev, 209 p. (rus).
4. Bychenko L. A. (2011), Management of social and economic development of urban agglomerations, *Economics and state*, 3, pp. 92-93 (ukr).
5. Fujita M., & Thisse J.-F. (2002), Economics of agglomeration: cities, industrial location, and regional growth, Cambridge, UK, New York, Cambridge University Press, 466 p. (engl).
6. Glaeser E. (2009), The Wealth of Cities: Agglomeration Economies and Spatial Equilibrium in the United States, available at: <http://scholar.harvard.edu/glaeser/publications/> (engl).
7. Phelps N., Ozawa T. (2003), Contrasts in agglomeration: proto-industrial, industrial and post-industrial forms compared, *Progress in Human Geography*, 27(5), pp. 583-604 (engl).
8. Trunova N. A. (2011), Improvement of methodological approaches to the analysis and evaluation of factors affecting the development of urban agglomerations, *Economics and management*, 3(76), pp. 205-208 (rus).
9. Tyshchenko O. P., Prysiazniuk N. V. (2013), Resource potential of urban agglomerations: problems of effective management, *Ekonomichnyi chasopys-XXI*, 9/10 (2), pp. 3-6 (ukr).
10. Yevdokimova L. O. (2012), Concept of development of the resource potential of agents economy: comparative analysis, methodological solutions, *Society. Environment. Development*, 3, available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsii-razvitiya-resursnogo-potentsiala-subektov-ekonomiki-sravnitelnyy-analiz-metodologicheskie-resheniya> (rus).

© Мельникова Марина

Надійшла до редакції 30.04.2015

УДК 331.104

ПАНЬКОВА АННА,

аспірант Інституту економіки промисловості НАН України

ПРАВОВІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У статті визначено та проаналізовано основні правові засади, на яких ґрунтується трудова сфера. Визначені проблеми та перешкоди щодо формування правових засад розвитку трудових відносин та трудової сфери України в контексті соціальної відповідальності та обґрунтовані напрями щодо становлення та впровадження таких засад.

Ключові слова: праця; законодавство; трудова сфера; соціальна відповідальність; працівник; роботодавець; держава.

Актуальність та постановка проблеми. Здобуття незалежності України супроводжувалось прагненням держави до формування нової правової бази, до певного змагання з іншими країнами пострадянського простору щодо прийняття законів у сфері праці. Україна була лідером у прийнятті Закону України "Про охорону праці" (1992 рік) [3] і за терміном, і за змістом, бо закон передбачав фінансову підставу його реалізації завдяки багаторівневій системі фондів охорони праці, запровадженню середньострокової системи планування умов та охорони праці, а також делегування функцій

управління охороною праці від профспілок державі. Україна стала на передові позиції за змістом та терміном прийняття у 2013 р. Законів України "Про зайнятість населення" [5], "Про колективні договори та угоди" [4]. Низка наступних законів, які визначили правові засади розвитку та управління трудовою сферою, уже була закономірним кроком змістовного наповнення трудового законодавства, яке регламентувало базові норми права щодо оплати праці, відпусток, колективних трудових спорів (конфліктів), соціального діалогу тощо. Високою була ініціатива щодо розвитку трудового за-

конодавства і з боку уряду, і з боку профспілок, яка підкріплювалась соціальним партнерством та конструктивізмом дій на суспільне благо та імідж України.

Прийняття низки законів України, які регулювали відносини в трудовій сфері, вимагало консолідованих дій та подальших кроків до прийняття нового Трудового кодексу України, а не постійного внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю України, прийнятому ще за радянських часів. Для здійснення цього була надана міжнародна допомога через Міжнародне бюро праці, яке її забезпечило при реалізації проекту технічного співробітництва "Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці". Завдяки здійсненню визначеного проекту була розроблена Концепція реформування законодавства України про працю та розпочалась інтенсивна робота з розробки проекту Трудового кодексу України. Завдяки міжнародній підтримці процес формування Трудового кодексу у 2001-2003 рр. в Україні здійснювався на демократичній основі. Кожна з його книг формувалася із залученням провідних фахівців України та з подальшим обговоренням її змісту на наукових семінарах, конференціях та на сторінках газет "Праця та зарплата", "Урядовий кур'єр", "Голос України", профспілкових газет і журналів. У першому читанні Трудовий кодекс було прийнято Верховною Радою України наприкінці 2003 р. Але остаточного схвалення так і не відбулося. Станом на липень 2015 року Трудовий кодекс ще не прийнятий. А коло проблем правового регулювання у сфері праці зросло. Одночасно відбулася певна стагнація в процесах договірного регулювання соціально-трудових відносин. Генеральна угода не оновлюється відповідно до вимог теперішнього часу, коли в трудовій сфері через наслідки воєнного протистояння відбуваються зростання безробіття, трудових конфліктів, порушення трудових прав тощо. Стала більш актуальною та гострою проблема відповідності правових регламентацій національним потребам прогресивного розвитку в умовах обмежених можливостей та кризового стану та євроінтеграційним процесам. Створення умов і можливостей для цього робить проблематику із запобігання перешкодам та забезпечення перспектив розвитку правових засад трудової сфери із застосуванням соціальної відповідальності актуальною, важливою та своєчасною.

Аналіз останніх досліджень та публікацій щодо розвитку правових засад трудових відносин та трудової сфери вказує на певну непопулярність та розмежованість цієї тематики. Економісти мають значні досягнення щодо теоретико-методологічних засад розвитку трудової сфери та трудових відносин. А оформлення їх у правові положення делегується юристам. Ті, у свою чергу, мають свій фаховий потенціал для формування правових засад трудового розвитку, але їх змістовність та адресність потребують використання економічних знань у цій сфері. Дійсно, ціла плеяда науковців та освітян з економіки дають підставу для якісного сутнісного оформлення правових норм. Це А. Колот, О. Грішнова, Л. Шаульська, Л. Лісогор, В. Близнюк, І. Петрова, М. Семикіна, О. Новікова, С. Бандур, У. Садова, Г. Осовий, С. Українець та ін.

Проблеми теорії трудових правовідносин, функції трудового права, правове регулювання, захист соціально-економічних прав людини, колективні відносини у сфері праці, правове регулювання трудових спорів тощо - найбільш визначені в юристів напрями наукових досліджень. Серед їх розробників В. Венедітков [1], В. Гу-

раш [2], С. Вавжечук, Л. Золотухіна, С. Кожушко, В. Лазор [11], П. Пилипенко [12], Н. Хуторян [13], Г. Чанишева, В. Щербіна, Р. Верпецький, Н. Гетьманцева [14], М. Грекова [15] та інші. Успіхи і економістів, і правників за результатами наукових досліджень є суттєвими та значущими. В. Венедітков характеризує наукові дослідження, які здійснюються в галузі трудового права, як обґрунтування необхідності нових підходів до модернізації правового регулювання трудових відносин та реформування трудового права України в цілому. Але він зауважує, що держава не звертає ніякої уваги на результати наукових досліджень, тому має безліч суттєвих проблем, що пов'язані зі здійсненням економічних і соціальних реформ, а також із сучасним регулюванням трудових відносин [1, с. 135].

В економічних дослідженнях правове забезпечення розвитку трудових відносин, трудового потенціалу та трудової сфери посідає незначне місце, але їхня цінність полягає у визначенні економічних, інституційних та соціальних відносин, які потерпають через відсутність правової регламентації або через її недосконалість. Серед цих досліджень найбільш інформативними є результати Л. Шаульської [16], О. Новікової, Ю. Залознової, І. Новак. Найкращим варіантом досягнення якісних результатів і для теорії, і для практики є міждисциплінарний підхід, переваги якого обґрунтовує А. Колот. Саме його бракує при формуванні та становленні правовідносин у сфері праці.

Мета статті - оцінити проблеми та перешкоди щодо формування правових засад розвитку трудових відносин та трудової сфери України в контексті соціальної відповідальності та обґрунтувати напрями їх становлення та впровадження.

Виклад основного матеріалу. Правові засади регулювання трудових відносин у сфері праці закладені в Конституції України та в Кодексі законів про працю в Україні. У Конституції України регламентація соціальних прав і гарантій щодо трудової сфери представлена вкрай обмежено, але вона дає загальне уявлення про розробку державою питань трудової сфери та прагнення зафіксувати головні права й гарантії суб'єктів соціально-трудових відносин. Так, у статті 43 визначається, що кожна людина має право на працю, а держава має забезпечувати реалізацію цього права через належні, безпечні й здорові умови праці, гідну заробітну плату, можливість якісного професійного навчання тощо. Ця ж стаття Конституції України передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Свобода праці, заборона примусової праці та дискримінації у сфері праці є одним із головних принципів правового регулювання трудових відносин правової та демократичної держави. Статтею 44 визначено, що працівники мають право на законні страйки для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Також Конституцією регламентовано право на відпочинок через надання щорічної відпустки та щотижневого відпочинку (ст. 45). Визначені положення є важливими для функціонування трудового процесу, але їх недостатньо. Конституція як основний закон України має, перш за все, визначати положення, що стосуються прав, обов'язків та відповідальності громадян у їхній трудовій діяльності, а також через них реалізувати стратегічні настанови держави щодо збалансованості прав, обов'язків, відповідальності в трудових відносинах, націленості на гідну працю, якість трудового життя, а також забезпечення сталого розвитку та піклування про ресурси для життя майбутніх поколінь.

Адресним та спрямованим на регулювання прав і гарантій у трудовій сфері, а також на встановлення та реалізацію соціальної та правової відповідальності є Кодекс законів про працю (КЗпП). Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості в підборі підходящої роботи та працевлаштування відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо наданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу й незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи (ст. 5 КЗпП України). Цей Кодекс законів є значною модифікацією правового документа, який існує ще з радянських часів. У теперішній час КЗпП є набором правових норм, прийнятих на різних етапах розвитку країни, коли вона була в складі СРСР і стала незалежною зі зміною економічних умов господарювання. Значна частина змісту КЗпП не відповідає сучасним вимогам, не сприяє подальшому вдосконаленню та розвитку трудової сфери та трудових відносин. Найбільш консервативним залишилось серед законодавства України саме трудове. Воно не було вмонтоване як підсистема в загальну законодавчу систему. Через це значна кількість інших законодавчих галузей права, які знайшли свій розвиток (податкове й бюджетне законодавство, господарський кодекс), негативно вплинули на сферу дії законодавства про працю, звуживши її, що особливо проявилось при регулюванні трудових відносин між роботодавцем та працівником у сфері малого підприємництва за допомогою цивільно-правових інструментів. Кодекс зазнав змін та доповнень у зв'язку з прийняттям Законів України "Про оплату праці", "Про охорону праці", "Про зайнятість населення", "Про колективні договори та угоди", "Про соціальний діалог" тощо.

Ці закони кодифікували на законодавчому рівні окремі трудові питання, які взагалі не були врегульовані або регулювались підзаконними правовими актами. Одночасно ці нововведення призвели до певної незбалансованості, коли їхні норми перекирили зміст окремих глав КЗпП. Унаслідок цього з 18 глав Кодексу самостійно регулюють певні види трудових відносин тільки 5. Це - загальні положення, трудовий договір, робочий час, індивідуальні трудові спори, система гарантій. Значно змінилися уявлення щодо діяльності профспілок, а в коло суб'єктів трудових відносин потрапив роботодавець. Прагнення до євроінтеграції обумовило врахування в національному трудовому законодавстві правових документів Європейського Союзу.

Чинний кодекс законів про працю не відповідає вимогам та потребам часу й не виконує ролі цілісного комплексного системного правового документа, де чітко прописані його ідеологія, зміст, механізми реалізації з конкретизацією системи соціальної відповідальності.

Виписані в Кодексі трудові права працівників зводяться лише до права на працю з подальшим розкриттям реалізації цього права. Він навіть не містить основ-

них трудових прав працівників, основних прав і гарантій, які випливають з усіх законів, що складають зміст цього кодексу. Однозначно КЗпП не містить сучасних міжнародних вимог та стандартів, які рекомендує для впровадження Міжнародна організація праці. Кодекс узагалі не містить термінів і понять, які в ньому задіяні.

Неприйняття нового Трудового кодексу обумовило високий рівень порушення трудових прав, нерозвиненість законодавства про працю за окремими напрямками (про колективні угоди та угоди, про зайнятість, про трудову міграцію, про оплату праці, про охорону праці тощо), відсутність умов правової орієнтації поведінки сторін соціально-трудова відносин, поширеність тінізації в трудовій сфері (неповна зайнятість, зарплата в конвертах тощо), нескоординованість трудового законодавства з господарським, бюджетним, податковим, міграційним тощо.

У свою чергу, недоліки правової бази в трудовій сфері обумовлюють неефективність державного управління нею. Сучасна організаційно-управлінська система неадекватно реагує на руйнування трудового потенціалу та нествореність умов його розвитку. Немає правового документа з розвитку трудового потенціалу, неврахованою є потреба забезпечення розвитку трудової сфери в національних та регіональних концепціях, стратегіях, програмах.

Стратегічні орієнтири держави щодо забезпечення інноваційної моделі розвитку економіки не збалансовані з потребами управління розвитком трудової сфери. А головною проблемою, яка обумовлює перешкоди у створенні умов розвитку трудового потенціалу та трудової сфери, є уникнення відповідальності органів державної та регіональної влади від розв'язання трудових проблем. Так, при структурному упорядкуванні органів державної влади наприкінці 2010 року назва Міністерства праці та соціальної політики України була скорочена, з неї викинуто слово "праця". У Положенні про діяльність нового Міністерства соціальної політики України розмитими та нечітко конкретизованими є права, обов'язки, повноваження та компетенція щодо перспектив розвитку трудової сфери. Одночасно неможливо окреслити повноваження й відповідальність центру та регіонів за стан та створення умов розвитку трудового потенціалу, що, у свою чергу, не дає можливості застосувати трудові показники до оцінки діяльності органів виконавчої влади та є перешкодою для визначення перспектив розвитку трудової сфери.

Проведене в Інституті економіки промисловості НАН України експертне опитування фахівців України з проблем управління, праці та соціальної політики дало можливість систематизувати недоліки правової сфери з визначенням їх вагомості [9, с. 71]. Незважаючи майже на десятирічний термін цих оцінок, вони залишились актуальними й сьогодні. Серед недоліків правової сфери, які перешкоджають розвитку трудового потенціалу, найвагомішою перешкодою є недотримання законодавчо встановлених трудових прав і гарантій (78,1 % експертів). Ця перешкода є сталою з можливостями її посилення в умовах системної кризи. Але жити й працювати в таких умовах безвідповідальності за умов декларування законслухняності та свободи - це суперечити власному прогресивному розвитку та закривати шлях до інтеграції з кращими світовими трудовими системами.

Другим за вагомістю недоліком трудового законодавства є нескоординованість змісту з господарським, бюджетним, міграційним, податковим законодавством.

Це відмітили 64 % опитаних експертів. Ця перешкода негативно впливає на реалізацію трудових прав і гарантій та заважає модернізації трудових відносин. Безвідповідальність суб'єктів соціально-трудова відносин обумовлена відсутністю правової орієнтації поведінки (34,3 %). Значною мірою подолати нереалізованість трудових прав, дисгармонію трудового законодавства, безвідповідальну поведінку у сфері праці може більш вдале та вдосконалене правове поле у сфері праці. Тому третина експертів до недоліків трудової сфери віднесли невідповідність КЗпП України вимогам часу та затягування з прийняттям проекту Трудового кодексу. Майже така сама частина опитаних (28,6 %) уважають, що безвідповідальне ставлення до реалізації законодавства про колективні договори та угоди виявляється в неврахованості обов'язків сторін державної, галузевої, регіональних угод і колективних договорів потребам розвитку трудового потенціалу. Але найбільш значними зараз є недоліки щодо орієнтування вітчизняного трудового законодавства на міжнародні стандарти без урахування вітчизняних умов.

Таким чином, накопичується коло проблем у сфері праці, не реалізуються в повному обсязі трудові права й гарантії, звужується коло органів та структур виконавчої влади з розв'язання трудових проблем, незбалансованим залишається трудове законодавство з іншими, не створюються сприятливі умови для ефективної діяльності органів праці на державному, регіональному та виробничому рівнях, низькими залишаються можливості інспекції праці у виявленні порушень у трудовій сфері та затребування відповідальності для покарання винних. Посилюється негативний вплив безвідповідальності на реалізацію правових трудових прав і гарантій. Судова система не зорієнтована на першочерговість у розгляді справ, які стосуються трудових питань. Таким чином, визначений несприятливий стан у сфері праці, низькі можливості та перспективи її розвитку актуалізують прискорене прийняття Трудового кодексу України.

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці у 2011 році навіть провів кілька виїзних засідань у регіонах з метою широкого залучення фахівців та громадськості для обговорення проекту Трудового кодексу. Але й це не активізувало діяльності Верховної Ради України щодо його прийняття. А подальше утиснення сфери праці відбулось у 2014 році, коли при впорядкуванні діяльності комітетів Верховної Ради України Комітет з питань соціальної політики і праці перетворився на Комітет з питань соціальної політики, зайнятості й пенсійного забезпечення. Процес звуження та ігнорування питань праці дістав подальшого поширення. Але позитивним є те, що Верховна Рада України VIII скликання поставила проект Трудового кодексу в перелік першочергових документів для прийняття у 2015 році, що обумовлює обґрунтування та врахування недоліків і перешкод для його прийняття та реалізації. Перш за все, необхідно скасувати ізольованість та неузгодженість трудового законодавства із соціальним, бюджетним, податковим, інноваційним тощо. Одночасно необхідно зняти протиріччя між адмініструванням організації трудових процесів та ринковими вимогами економічної ефективності й економічної свободи. Недоліком також є незбалансованість державного й договірної регулювання трудової сфери та низький рівень сформованості нового типу трудових відносин. До того ж неможливо забезпечити реалізацію трудових прав і гарантій за

відсутності в трудовому законодавстві базових понять і термінів, які визначають його зміст. Це призводить до різночитання, суперечливості тлумачень правових положень. Крім того, чинна трудова термінологія не відповідає термінології, яка використовується у державній статистиці праці. Так, вадою чинного трудового законодавства є невизначеність, неврахованість, нерегламентованість, непорядкованість діяльності волонтерів, які в умовах воєнного конфлікту на сході України є задіяними в системі суспільних та трудових відносин. Перешкодою для євроінтеграційних процесів є відсутність у правовому регулюванні трудових відносин, прав на гідну працю, високої вартості робочої сили, професійного навчання впродовж життя, що також веде до зниження вимог конкурентоспроможності працівника. Значний обсяг тіньових відносин у сфері праці (неформальність трудових відносин, зарплата в "конверті", невиконання регламентації робочого часу, надання відпусток без оплати понад законодавчо встановлені норми без їх оформлення, несправедливі звільнення тощо) потребують розробки спеціальної системи правової протидії та запобігання виникненню тіньових трудових відносин. Це обов'язково необхідно врахувати, щоб не допустити в подальшому конструюванні трудового законодавства визначених перешкод. Чинне трудове законодавство не визначає правових засад становлення та розвитку аутсорсингу, що часто призводить до порушення трудових прав, незахищеності працівників, до зниження соціального захисту в страхових випадках тощо. Значною прогалиною трудового законодавства є незастосування стимулюючих механізмів до роботодавців, які спонукають до певних дій у трудовій сфері, які необхідні суспільству й державі. Значна кількість законів, які є підсистемою трудового законодавства, потребують удосконалення та відповідних змін і доповнень. Не відповідають потребам сьогодення напрями, які пропонується застосувати при формуванні угод та колективних договорів. Вони є значно застарілими, не містять вимог гідної праці, якості трудового життя, сталого розвитку, запровадження корпоративної та інноваційної культури, а також соціальної відповідальності. Одночасно нормування праці не повинно регулюватись центральними органами виконавчої влади, як це передбачено в чинному трудовому законодавстві. Нормування праці взагалі не має інституційного закріплення, і через це немає суб'єкта відповідальності за його зміст та впровадження. Положення з охорони праці в чинному законодавстві про охорону праці не враховують сучасних внутрішніх потреб та зовнішніх вимог до перспектив забезпечення охорони праці. Сучасна система надання пільг та компенсацій не орієнтує на ліквідацію та зниження дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів, на запобігання ризикам втрати життя та здоров'я. Ці пільги та компенсації не мають профілактичного для здоров'я характеру через те, що додаткова відпустка за несприятливих умов праці не впливає позитивно на стан здоров'я через її нецільове використання. На практиці передбачені пільги щодо забезпечення працівника молоком і лікувально-профілактичним харчуванням у більшості випадків замінюються грошовою компенсацією, а там, де вони видаються, не впливають позитивно на стан здоров'я (молоко не компенсує ушкодження слуху, колін, не запобігає радикуліту тощо).

Обов'язки роботодавця щодо охорони праці пред'явлені обмежено. У них не містяться головні його функції: здійснення управління охороною праці, поточ-

ного та перспективного планування охорони праці, застосування економічних методів охорони праці (стимулювання), формування та реалізація розділу з охорони праці колективного договору тощо.

Слід звернути увагу на те, що в Україні не застосовується вкрай важлива для збереження здоров'я працівників норма, яка передбачає відсторонення від роботи при перевищенні граничного терміну роботи для розвитку професійної патології (професійного захворювання). Відсторонення від роботи працівника з метою забезпечення охорони праці потребує уточнення щодо збереження здоров'я працівника. Працівника необхідно відсторонювати від роботи в шкідливих, небезпечних та тяжких умовах, якщо перевищений термін, установлений за медичними посвідченнями для виникнення професійної патології. Відсутність такої норми у трудовому законодавстві України при наявності дій з боку роботодавця щодо відсторонення працівника від роботи за таких умов кваліфікується як порушення прав працівника. А добровільно працівник переважно не дає згоди на таке відсторонення й отримує, отже, професійну патологію. Поза межами правового регулювання чинне трудове законодавство залишило працю самозайнятих, не розкрило та не регламентувало положення щодо нетрадиційних форм зайнятості.

Виконання міжнародних зобов'язань зі сталого розвитку в поєднанні з національними потребами в його запровадженні стає реальним при включенні до трудового законодавства в обов'язки роботодавця та працівника дотримання вимог зі збереження матеріальних, енергетичних та інших видів ресурсів, запровадження інновацій, мінімізації відходів виробництва тощо. Урахування вищезазначених положень у правових нормах дозволить забезпечити регламентацію обов'язків у трудовій сфері та затребування відповідальності при їх невиконанні.

Актуальність удосконалення правових трудових заasad посилюється через негативні наслідки економічної кризи в Україні, яка призвела до незаконних масових звільнень працівників, відправлення їх у відпустки без збереження заробітної плати на невизначений термін, до встановлення режиму неповного робочого часу, до невилплати заробітної плати тощо. У багатьох випадках це спричинило різке загострення відносин між роботодавцями й найманими працівниками, ініціювало трудові конфлікти, проведення страйків і мітингів, зростання невдоволення інститутами влади в суспільстві.

Аналіз показав, що найголовнішим та значущим для змісту Трудового кодексу є констатація та визначення в Конституції України загальних положень, прав і гарантій, які стосуються сфери праці. При визначенні засад трудового законодавства буде обов'язковим посилання на зміст Конституції України. Але чинні положення Конституції, у яких містяться основи трудового законодавства, вкрай обмежені й не відповідають сучасним міжнародним та національним вимогам. У зв'язку із цим необхідно внести зміни та доповнення до Конституції України щодо базових положень трудового законодавства, а тоді визначити їх у Трудовому кодексі. У Конституції України необхідно вписати положення, які визначають завдання держави зі забезпечення трудових прав і свобод громадян з їхніми обов'язками та відповідальністю перед роботодавцем та суспільством.

Трудовий кодекс повинен містити реальне та адресне *інституційне забезпечення* формування державної політики у сфері праці, а також у системі трудових відносин. Позначені у ст. 11 пункт 7 положення, які кон-

статують повноваження Центрального органу виконавчої влади, є безадресними, незважаючи на те, що за змістом положень очікується покладення на Міністерство соціальної політики України цих повноважень. Доцільно конкретизувати орган виконавчої влади, який бере на себе відповідальність за стан і розвиток трудової сфери, а також внести зміни до назви Міністерства соціальної політики України та включити (або повернути) назву "праця", а в Положення про діяльність міністерства включити позиції, які конкретизують зміст обов'язків із реалізації трудового законодавства. Одночасно слід поширити об'єкт формування та регулювання державної політики, якими є не тільки трудові відносини, але й трудова сфера.

Права працівника є певною ознакою держави щодо рівня прав і свобод людини, розвиненості демократизації управління, реалізації соціальної справедливості у сфері праці, ступеня гармонізації трудових відносин тощо. Визначені основні права працівника представлені обмежено в проекті Трудового кодексу. По-перше, вони повинні збалансовано співвідноситися з основними засадами правового регулювання трудових відносин. Стаття щодо прав працівників орієнтує на мінімальні права: право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин - це забезпечує мінімальний рівень прав. Держава не бере на себе обов'язків гарантувати працівникові право на гідну працю, на якість трудового життя, на екологічну, економічну, соціальну безпеку. Не виокремлено право на участь в управлінні виробництвом, на професійну освіту впродовж життя, на професійне зростання та розвиток, на інноваційну, новаторську, раціоналізаторську діяльність. Не розкриваються додаткові права та гарантії через колдоговір та соціальний пакет. Доцільно визначити права працівника на відновлення здоров'я, пільги та компенсації за несприятливі умови праці тощо.

Основні права працівника прописані у двадцяти двох положеннях Трудового кодексу, і вони мають забезпечити йому безпечні умови праці на вільно обраній роботі. Ці положення забезпечують необхідний мінімум умов для забезпечення нормальної роботи, але якщо Україна бере курс розвитку за стандартами європейських країн, то цього недостатньо. Права працівника мають забезпечувати гідну працю та високу якість трудового життя. Для цього необхідно доповнити статтю про права працівника такими положеннями:

- право на гідну працю;
- право на високу якість трудового життя;
- право на належні санітарно-побудові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;
- право на забезпечення державних соціальних пільг і компенсацій;
- право на відновлення здоров'я, пільги та компенсації при роботі в несприятливих умовах праці;
- право на участь в управлінні виробництвом;
- право на додаткові права та гарантії відповідно до соцпакету або колективних договорів;
- право на інноваційну, новаторську, раціоналізаторську діяльність.

У проекті Трудового кодексу регламентуються основні обов'язки працівника, у яких немає жодної згадки про відповідальність. Тому пропонується обов'язки працівника почати з положень щодо відповідального виконання своїх обов'язків за трудовим договором. Також статтю необхідно доповнити такими пунктами: воло-

діння знаннями та навичками з професії; постійний професійний розвиток трудових компетенцій.

Дотримання трудової дисципліни та виконання необхідних норм з охорони праці є не тільки обов'язковими на виробництві, саме виконання цих положень стає умовою для збереження здоров'я та життя, тому ми пропонуємо уточнити ці положення:

- дотримання виробничої й трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку;

- дотримання вимог і норм з охорони праці, застосування засобів індивідуального захисту, спецодягу, спецвзуття;

- негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників на виробництві; збереження їхнього майна.

Сфера праці, як і будь-яка інша сфера життєдіяльності, проходить свої етапи розвитку. Сьогодні ключовою засадою ведення бізнесу стає успішна реалізація принципів сталого розвитку, які передбачають збереження ресурсів для теперішніх та майбутніх поколінь. Це стає можливим завдяки впровадженню соціальних програм, дотриманню міжнародних зобов'язань, узятих Україною, розробки корпоративної культури тощо. Тому до положень, які регламентують обов'язки працівника, слід також додати:

- ошадливе ставлення та освоєння технологій щодо збереження всіх видів ресурсів, задіяних у виробництві (сировина, електроенергія, земля, корисні копалини, вода, повітря, ліси тощо);

- запровадження корпоративної та інноваційної культури;

- сприяння розвитку виробничої демократії, участь в управлінні виробництвом;

- виявлення трудової та інноваційної активності, яка спрямована на вдосконалення та підвищення ефективності трудового процесу.

До обов'язків працівників слід додати повагу до честі, гідності інших працівників, а також особистих немайнових прав роботодавця.

Соціально відповідальна поведінка роботодавця залежить від його прав та обов'язків у сфері праці. У проєкті Трудового кодексу вони не містять суттєвих положень, тому до *основних прав роботодавця* доцільно включити такі доповнення:

- право на управління трудовими процесами на засадах економічної ефективності та сталого розвитку;

- право на формування умов гідної праці відповідно до рекомендацій МОП;

- право на використання найманої праці за нетрадиційними формами зайнятості;

- право на добір працівників, передбачених цим законом;

- право залучати працівників до управління виробництвом.

Одночасно до прав роботодавця необхідно додати права, спрямовані на вимогливість до працівника щодо підвищення дисципліни та охорони праці, результативності праці, ошадливого ставлення до ресурсів. Ці права доцільно сформулювати так:

- право вимагати від працівника належного виконання роботи та обов'язків відповідно до умов трудового та колективного договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна, а також відповідно до положень з корпоративної культури;

- право заохочувати працівників за результатами

праці, за виконання вимог охорони праці, за ошадливе використання природних та виробничих ресурсів (електроенергії, води, сировини, корисних копалин та ін.);

- право приймати локальні нормативні акти, які діють у межах його компетенції.

Пункт про права роботодавця щодо добору працівників доцільно доповнити варіантом, який вже апробовано на практиці, коли роботодавці звертаються за інформацією до мережі Інтернет, і це доцільно визначити в його правах. Роботодавець має право приймати на роботу осіб, які безпосередньо звертаються до нього, або надають про себе інформацію через мережу Інтернет, або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції його територіальних органів чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва в працевлаштуванні.

При визначенні *обов'язків роботодавця* в трудовій сфері доцільно сформулювати їх таким чином, щоб було легко їх проконтролювати та призначити відповідальність за невиконання. Саме обов'язки визначають базові межі відповідальності роботодавця. Тому необхідно доповнити статтю про обов'язки роботодавця такими положеннями:

- створення умов гідної праці, які відповідають стандартам МОП;

- виконання вимог сталого розвитку при організації трудового процесу;

- створення умов для професійного зростання працівників, для підвищення кваліфікації та творчого розвитку;

- дотримання вимог трудового й національного законодавства;

- справедлива та своєчасна виплата працівникам заробітної плати.

- створення працівникам належних виробничих та санітарно-побутових умов, пов'язаних із виконанням ними обов'язків за трудовим договором;

- забезпечення укладання та реалізацію колективного договору відповідно до закону.

Найменш розвинені в трудовому законодавстві України вимоги та обов'язки працівників. Доцільно в проєкті Трудового кодексу до них додати такі:

- вимоги до працівників установлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Ці вимоги можуть стосуватися наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку, стану здоров'я тощо. Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з характером професійної діяльності працівника;

- до працівників, які задіяні на підземних роботах, мають працювати в несприятливих умовах праці, обов'язково має висуватися вимога про належний стан здоров'я.

До обов'язків працівника у сфері охорони праці слід додати:

- повідомити роботодавця про погіршення стану здоров'я, пов'язаного з небезпечними та шкідливими виробничими факторами.

Позитивна сторона забезпечення регулювання процесу праці за рахунок визначеної відповідальності сторін трудових відносин має водночас суттєвий недолік для розвитку відповідальності сторін. Заходи відповідальності і працівника, і роботодавця мають наказо-

вий характер, тобто питання відповідальності розглядається лише з позиції вже заподіяної шкоди або невиконання своїх обов'язків. Пропонується кардинально змінити підхід по питання відповідальності - через мотивування працівників та роботодавців та стимулювання їх позитивними прикладами ведення відповідального трудового процесу. Як показує зарубіжний досвід, саме в питаннях відповідальності більшість та розвинутих країн заохочує сторони трудових відносин до певної поведінки та отримує бажаний результат.

При визначенні відповідальності сторін трудових відносин не встановлено залежності між їхніми обов'язками та їх невиконанням, за яке вони повинні нести відповідальність. Порушення дисципліни - це інший чинник, а більш вагомим та значущим для ефективності управління у трудовій сфері є належне виконання сторонами трудових відносин свої обов'язків.

Висновки

1. Розвиток правових засад у сфері праці потребує регламентації обов'язків та відповідальності суб'єктів трудових відносин щодо сталого розвитку, гідної праці, продуктивності та охорони праці, якості трудового життя, виробничої демократії, корпоративної культури тощо.

2. Найкращим варіантом моделювання поведінки людей у процесі трудової діяльності є закладення в зміст трудового законодавства таких положень, які відповідають завданням виробництва в певний період його розвитку та на перспективу, сприяють поліпшенню умов та охорони праці, побуту, зміцнюють інтереси сторін трудових відносин та формують відповідальне ставлення до сфери праці, людини до себе, своєї роботи, колег, виробництва, регіону, країни тощо.

3. Позитивні очікування щодо вдосконалення правових засад у сфері праці з посиленням соціальної відповідальності потребують застосування демократичних засад їх формування та втілення. Необхідно зорганізувати широке обговорення Проекту Трудового кодексу. Це головний документ країни, від змісту якого залежать реалізація ключових стратегій розвитку України, можливості більш прискореного формування людського капіталу, ініціювання гідного ставлення до людини праці, успішного входження в європейське трудове середовище.

4. Неприпустимо, що широкому інформуванню не підлягає позиція профспілок щодо змісту Трудового кодексу. Демократизація системи трудових відносин та участь профспілкових об'єднань у цих процесах є незадіяною, що обумовлює при реалізації Трудового кодексу виникнення трудових конфліктів, недовіра визначених у ньому правових регламентацій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Венедіков В. С. Концепція трудового права України в контексті сучасної правової доктрини / В. С. Венедіков // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної роз-

будови держави і суспільства : матеріали Міжнародної наук.-практ. конф., м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / [за ред.: В. С. Венедікова, А. М. Куліша]. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 129-135.

2. Гураш В. М. Соціальне призначення трудового права України / В. М. Гураш // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. - 2014. - Вип. 197. - Ч. 1. - С. 147-152.

3. Закон України "Про охорону праці" // Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 2003. - № 2. - Ст. 10.

4. Закон України "Про колективні договори і угоди" // Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 1993. - № 36. - Ст. 361.

5. Закон України "Про зайнятість населення" // Відомості Верховної Ради (ВВР). - 2013. - № 24. - Ст. 243.

6. Закон України "Про оплату праці" // Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 1995. - № 17. - Ст. 121.

7. Закон України "Про відпустки" // Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 2000. - С. 51-52. - Ст. 449.

8. Колот А. М. Міждисциплінарний підхід як домінанта розвитку економічної науки та освітньої діяльності / А. М. Колот // Соціальна економіка. - 2014. - Вип. 48. - № 1-2. - С. 76-83.

9. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : [монографія] / [за ред. А. М. Колота]. - К. : КНЕУ, 2012. - 501 с.

10. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : [монографія] / [О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін.]. - Донецьк, 2006. - 208 с.

11. Лазор В. В. Причины возникновения трудовых споров в современных социально-экономических условиях / В. В. Лазор // Актуальні проблеми держави і права. Зб. наук. праць. Випуск 18. - Одеса : Юридична літ-ра, 2003. - С. 724-731.

12. Пилипенко П. Д. Внутрішній трудовий розпорядок як об'єкт правового регулювання [Електронний ресурс] / П. Д. Пилипенко, Ю. П. Пилипенко // Юридична наука. - 2011. - № 2. - С. 112-118. - Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/jnn_2011_2_16.pdf.

13. Хуторян Н. Актуальне дослідження засад правового регулювання оплати праці [Електронний ресурс] / Н. Хуторян // Вісник Академії правових наук України. - 2011. - № 4. - С. 274-276. - Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vapny_2011_4_31.pdf.

14. Гетьманцева Н. Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав [Електронний ресурс] / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб // Адвокат. - 2009. - № 11. - С. 37-42. - Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/adv_2009_11_7.pdf.

15. Грекова М. М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів [Електронний ресурс] / М. М. Грекова // Форум права. - 2012. - № 2. - С. 154-160. - Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2012_2_26.pdf.

16. Шаульська Л. В. Правове забезпечення розвитку трудового потенціалу / Л. В. Шаульська // Стратегія розвитку трудового потенціалу України : [монографія] ; НАН України. Ін-т економіки пром-сті. - Донецьк, 2005. - С. 149-191.

17. Шаповал В. М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою : [монографія] / М. В. Шаповал. - Дніпропетровськ : Державний ВНЗ "Національний гірничий університет", 2011. - 357 с.

Панькова Анна,

аспірант Інститута економіки промисловості НАН України

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В статье определены и проанализированы основные правовые принципы, на которых базируется трудовая сфера. Определены проблемы и препятствия для формирования правовых основ развития трудо-

вых отношений и трудовой сферы Украины в контексте социальной ответственности и обоснованы направления по становлению и внедрению таких основ.

Ключевые слова: труд; законодательство; трудовая сфера; социальная ответственность; работник; работодатель; государство.

Pankova Anna,

PhD student, Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine

LEGAL BASES OF LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF SOCIAL RESPONSIBILITY

The article defines and analyzes the main legal principles on which the employment sphere. The problems and obstacles to the formation of the legal principles of labor relations and labor sphere Ukraine in the context of social responsibility and reasonable directions for their establishment and implementation. Focuses on overcoming obstacles irresponsible establishment of the employment relationship to the value of labor and employee value and performance, quality of working life, decent work, sustainable development.

Keywords: labor legislation; labor issues; social responsibility; employee; employer; state.

REFERENCES

1. Venediktov V. S. (2014), *Actual problems of legal science in the way of building a modern state and society: materials of the International scientific conference*, Sumy, 5-7 June 2014, SumDU Publisher, pp. 129-135 (ukr).
2. Hurash V. M. (2014), *Scientific Bulletin of National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine*, Vol. 197, Part 1, pp. 147-152 (ukr).
3. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* (2003), № 2, st. 10 (ukr).
4. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* (1993), № 36, st. 361 (ukr).
5. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* (2013), № 24, st. 243 (ukr).
6. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* (1995), № 17, st. 121 (ukr).
7. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* (2000), № 51-52, st. 449 (ukr).
8. Kolot A. M. (2014), *Social economy*, Vol. 48, № 1-2, pp. 76-83 (ukr).
9. Kolot A. M. [ed.] (2012), *Social Responsibility: Theory and Practice Development*, KNEU Publisher, Kyiv, 501 p. (ukr).
10. Amosha O. I., Novikova O. F., Antoniuk V. P., Shaulska L. V. and other (2006), *The quality of labor potential management and labor sphere in Ukraine: social examination*, NAN Ukrayiny. Institute of Industrial Economics, Donetsk, 208 p. (ukr).
11. Lazor V. V. (2003), *Actual problems of state and law. Collected Works. Issue 18 - Legal literature*, Odessa, pp. 724-731 (ukr).
12. Pylypenko P. D., Pylypenko Yu. P. (2011), *Legal science*, № 2, pp. 112-118, available at: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/jnn_2011_2_16.pdf (ukr).
13. Khutorian N. (2011), *Journal of the Academy of Sciences of Ukraine*, № 4, pp. 274-276, available at: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vapny_2011_4_31.pdf (ukr).
14. Hetmantseva N. D., Kozub I. H. (2009), *Advocate*, № 11, pp. 37-42, available at: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/adv_2009_11_7.pdf (ukr).
15. Hrekova M. M. (2012), *Forum law*, № 2, pp. 154-160, available at: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2012_2_26.pdf (ukr).
16. Shaulska L. V. (2005), *Legal support of labor potential, Strategy of development of labor potential of Ukraine, NAN Ukrayiny. Institute of Industrial Economics*, Donetsk, pp. 149-191 (ukr).
17. Shapoval V. M. (2011), *Corporate Social Responsibility in the structure of economy*, "National Mining University" Publisher, Dnipropetrovsk, 357 p. (ukr).

© Панькова Анна

Надійшла до редакції 18.06.2015