

УДК 349.2

ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ЯКІ ЗАКРІПЛЕНІ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Чорна К.П., к. ю. н.,
заступник завідувача кафедри комерційного та трудового права
Інститут права імені Володимира Великого
Міжрегіональної академії управління персоналом

У статті надано визначення принципів правового регулювання трудових відносин; проаналізовано законодавчі й наукові підходи щодо встановлення принципів правового регулювання трудових відносин; охарактеризовано принципи правового регулювання трудових відносин, наведених у проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: принципи, правове регулювання, трудові відносини, проект Трудового кодексу України.

В статье дано определение принципов правового регулирования трудовых отношений; проанализированы законодательные и научные подходы к установлению принципов правового регулирования трудовых отношений; охарактеризованы принципы правового регулирования трудовых отношений, приведенные в проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: принципы, правовое регулирование, трудовые отношения, проект Трудового кодекса Украины.

Chorna K.P. PRINCIPLES OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS, WHICH ARE ENSHRINED IN THE DRAFT LABOUR CODE

The article provided a definition of the principles of legal regulation of labor relations, analyzes legal and scientific approaches to establish principles of legal regulation of labor relations and described the principles of legal regulation of labor relations that are listed in the draft Labour Code of Ukraine.

Key words: principles, legal regulation, labor relations, draft Labour Code of Ukraine.

Постановка проблеми. Процес реформування трудового законодавства, який зараз триває в Україні, неможливий без дослідження основних засад регулювання найманої праці. Саме вони відображають спрямованість політики держави у сфері трудових відносин, а тому потребують найшвидшого вдосконалення та приведення їх у відповідність до міжнародних стандартів праці [1, с. 247].

Стан наукового дослідження. Принципи правового регулювання трудових відносин були предметом наукових досліджень таких учених, як О.В. Байло, В.В. Єрьоменко, М.І. Іншин, О.Я. Лаврів, О.В. Лаврінченко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.В. Старчук, В.І. Щербина, А.А. Юрченко, О.М. Ярошенко та інші. Однак необхідність чіткого окреслення основних засад правового регулювання трудових відносин особливо актуальна на сучасному етапі, коли має місце реальна необхідність розробки та прийняття нового кодифікованого джерела вітчизняного трудового права – Трудового кодексу України.

Метою статті є розкриття сутності принципів правового регулювання трудових відносин, аналіз сучасного стану законодавчого закріплення принципів правового регулювання трудових відносин та порівняння їх із принципами, що пропонуються в проекті Трудового кодексу України № 1658 в редакції від 20 травня 2015 р.

Виклад основного матеріалу. Визначаючи поняття «принципи правового регулювання трудових відносин», треба виділити його складові, зокрема «принципи», «правове регулювання», «трудові відносини».

Термін «принцип» походить від латинського слова «principium», яке означає начало, основу. Водночас принцип – це те, що лежить в основі певної теорії науки, внутрішнє переконання людини, основне правило поведінки [2, с. 547]. Поняття «принцип» значить «основні, найголовніші, вихідні положення, що визначають природу й соціальну сутність явища» [3, с. 17]. Тобто принципи – це вихідні положення, що лежать в основі будь-якого явища. Серед правників В. Журавель слушно зазначає що одні вчені наголошують на тому, що принципи – це першооснова, інші намагаються з'ясувати правову природу принципів. На думку автора, принципи – це першооснова, яку без з'ясування сутності та правової природи не може бути покладено в основу правового регулювання будь-якого правового явища [4, с. 197]. Отже, принципи – це основоположні вихідні правила, що визначають подальшу природу явища.

Теорія держави та права визначає правове регулювання як вплив права на суспільні відносини за допомогою певних юридичних засобів, насамперед норм права [5, с. 217]. Особливою ознакою правового регулювання є наявність специфічного механізму, що забезпечує ефективність правового впливу на суспільні відносини, а сукупність правових засобів, за допомогою яких саме здійснюється такий вплив, складає поняття механізму правового регулювання [6, с. 217]. Тобто можна сказати, що правове регулювання – це регулювання суспільних відносин за допомогою норм права.

Щодо сутності трудових відносин, то необхідно відмітити, що їх виникнення та при-



пинення безпосередньо пов'язано з укладенням чи розірванням трудового договору. Тобто саме на основі трудового договору виникають відносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів у систему відносин, які регулюються трудовим правом. Інакше кажучи, без трудового договору не буде й трудового права [7, с. 114]. Тобто трудові відносини – це відносини, що виникають із моменту укладення трудового договору між суб'єктами цих відносин. Можна визначити, що принципи правового регулювання трудових відносин – це основоположні вихідні правила, що визначають природу регулювання відносин, які виникають із моменту укладення трудового договору між суб'єктами цих відносин; це ті вихідні ідеї, засади, положення, що обумовлюють прийняття нормативно-правових актів і їх основних положень.

Основні визначальні принципи правового регулювання трудових правовідносин закріплені в міжнародних актах. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів і прав у світі праці від 19 червня 1998 р. проголошує чотири основоположні принципи: свобода об'єднання й дійсного визнання права на ведення із моменту укладення переговорів; відміна всіх видів примусової або обов'язкової праці; заборона дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері праці [8].

Чинне трудове законодавство переважно не містить чіткого переліку принципів. Кодекс законів про працю України проголошує рівність трудових прав громадян, гарантування забезпечення громадян правом на працю й колективного регулювання трудових відносин тощо [9]. Усі ці принципи можна виокремити, аналізуючи норми кодексу.

Існуючі принципи державного регулювання трудових відносин в Україні були сформульовані в 1993 р., доповнені в 1997 р. та 2008 р. Так, Угодою на державному рівні регулюються основні принципи й норми реалізації трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці й доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи й відпочинку; умов охорони праці й навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків [10, ст. 8].

Основні принципи державної політики в галузі охорони праці прописані в Законі України «Про охорону праці», зокрема принципи пріоритету життя та здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій і продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних і нешкідливих умов пра-

ці; комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм із цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної й соціальної політики, досягнень у галузі науки й техніки та охорони довкілля; соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань тощо [11].

Нещодавно прийнятий Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» встановлює, що соціальне страхування здійснюється за такими принципами: 1) законодавче визначення умов і порядку здійснення соціального страхування; 2) обов'язковість страхування осіб; 3) державні гарантії реалізації застрахованими особами своїх прав; 4) обов'язковість фінансування Фондом витрат, пов'язаних із наданням матеріального забезпечення, страхових виплат і соціальних послуг, в обсягах, передбачених цим законом; 5) формування й використання страхових коштів на засадах солідарності та субсидування; 6) диференціація розміру виплати допомоги залежно від страхового стажу; 7) диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві; 8) економічна заінтересованість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці; 9) цільове використання коштів соціального страхування; 10) відповідальність роботодавців і Фонду за реалізацію права застрахованої особи на матеріальне забезпечення й соціальні послуги згідно із цим законом [12].

На міжнародному рівні закріплено основоположні засади, яких повинна дотримуватися кожна країна: заборона дитячої праці, свобода об'єднань і колективних переговорів, заборона примусової праці, недопущення дискримінації у сфері праці.

Проект Трудового кодексу України визначає 34 основні принципи правового регулювання трудових відносин. Цей перелік принципів підготовлено Спільним представницьким органом об'єднань профспілок України на основі норм Конституції України, Статуту Міжнародної організації праці та Філадельфійської декларації про цілі й завдання Міжнародної організації праці, конвенцій Міжнародної організації праці, інших актів міжнародного права, чинних кодексів України [13]. Серед нових принципів, що встановлює проект, варто назвати такі: верховенства права; визнання праці вищою соціальною цінністю суспільства; презумпції правомірності правової позиції, рішення чи дії працівника; гарантованого захисту державою працівника від незаконного звільнення; пріоритетного застосування норм міжнародного права; заборони морального тиску; легальності та стабільності трудових відносин; соціальної справедливості; поваги до людської гідності працівника [14, ст. 2]. Тим самим основою принципів проекту є його орієнтація на побудову громадянського суспільства, верховенства права, демократії в країні та на побудову більш важливих ідеалів, ніж економічні цінності, – на те, щоб ціну-

вати людське життя, працю, додержання прав людини, подолання бідності.

Сучасна теорія трудового права містить значну кількість праць, присвячених проблемі принципів трудового права. Погляди вчених на доцільність закріплення тих чи інших принципів, як і на визначення їх поняття, досить неоднозначні. Так, А.А. Юрченко пропонує закріпити такі принципи сучасного трудового права України: 1) принцип свободи праці й заборона примусової праці; 2) принцип заборони дискримінації; 3) принцип заборони дитячої праці; 4) принцип соціального партнерства й договірності встановлення умов праці; 5) принцип єдності й диференціації правового регулювання умов праці; 6) принцип визначеності трудової функції; 7) принцип матеріальної зацікавленості в результатах праці; 8) принцип стабільності трудових відносин; 9) принцип безпеки умов праці; 10) принцип матеріального забезпечення в разі непрацездатності; 11) принцип визнання незаконними умов праці, які погіршують правове становище працівників порівняно із чинним законодавством; 12) принцип забезпечення захисту трудових прав [1, с. 251]. Можна сказати, що майже всі ці принципи відображені в проекті Трудового кодексу України.

В.І. Щербина, досліджуючи функції трудового права, виявляє шляхи подолання суперечності між економічною доцільністю діяльності роботодавця й соціальними потребами працівників через закріплення в нормах трудового права принципу обов'язковості вкладення ресурсів, а також визначає напрями реалізації цієї ідеї в законодавстві, зокрема в питаннях правового регулювання оплати праці в умовах ринкових відносин. Автор пропонує визнати принципи гуманізму та справедливості основоположними для формування цих норм трудового права; обов'язково встановлювати в будь-яких нормативно-правових актах про дисциплінарну відповідальність норми-принципи, що гарантують обґрунтоване та справедливе рішення роботодавця; визнати мотивування роботодавцем рішення щодо застосування до працівника дисциплінарних стягнень обов'язковим критерієм оцінки його правомірності; закріпити в законі право працівника на юридичну реабілітацію у випадку неправомірного застосування дисциплінарних стягнень та обов'язок роботодавця вчиняти дії щодо реабілітації [15, с. 5; 16, с. 18]. Учений цілком справедливо звертає увагу на проблему суперечностей економічних інтересів роботодавця з потребами працівників. І хоча ця проблема виникла ще в 2009 р., поступово вона набула ще більшої актуальності й невирішеності, адже сучасний стан нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю зумовлює свавілля серед роботодавців і дозволяє нехтувати навіть життям працівників, не говорячи вже про їх соціальні потреби. Тому думка автора заслуговує на увагу.

Подібна думка щодо принципів додержання прав працівника міститься також у роботі О.В. Байло, яка наголошує на тому, що серед галузевих принципів сучасного трудового права та правового регулювання трудових відносин треба виділяти принцип забезпечення

права працівника на захист своєї гідності під час трудової діяльності. У системі галузевих принципів трудового права зазначений принцип включається до переліку принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин. Реалізація принципу забезпечення права працівника на захист своєї гідності в сучасних умовах розвитку правової держави ускладнюється відсутністю дієвих механізмів упровадження. У чинному Кодексі законів про працю України принцип забезпечення права працівника на захист своєї гідності не передбачений. Відсутність в основному кодифікованому законодавчому акті спеціальних норм про принципи правового регулювання трудових відносин є його суттєвим недоліком [17, с. 211]. У проекті Трудового кодексу України здійснено комплексний підхід до вирішення цієї проблеми та закріплено низку принципів, спрямованих на захист гідності працівника.

О.В. Лавріненко наголошує на кількісному складі принципів галузі трудового права. Учений зазначає, що в сучасній доктрині до переліку галузевих принципів трудового права України відносять від одного до двадцяти трьох принципів. Натомість згідно з Декларацією Міжнародної організації праці про основні принципи та права у сфері праці від 18 червня 1998 р., що була ухвалена на 86-й сесії Міжнародної конференції праці з метою уточнення змісту фундаментальних принципів соціальної політики, що містяться в Статуті Міжнародної організації праці як спеціальної установи ООН, проголошуються лише чотири основоположні принципи у сфері праці й занятості. Сформульовані вказаною Декларацією принципи є обов'язковими для всіх держав-членів Міжнародної організації праці, у тому числі України. О.В. Лавріненко вважає, що така необґрунтовано, принаймні з позиції сучасної вітчизняної доктрини права, розгалужена за «компонентною ознакою» система галузевих за статусом принципів призведе, крім інших негативних результатів, до «розмивання» як самої сутності таких принципів, так і чіткості їхньої видової систематизації (статусу) у системі права [18, с. 558]. Варто частково погодитися з автором і зазначити, що в сучасній правовій системі України відбуваються значні зміни, які повинні бути спрямовані на досягнення оптимальних умов для всіх сторін трудових правовідносин. Законодавче закріплення значної кількості принципів, спрямованих на вдосконалення та розвиток галузі трудового права, додержання прав працівників, зобов'язує в подальшому приймати відповідні нормативно-правові акти та вирішувати спірні питання згідно з принципами.

Висновок. Таким чином, у теорії трудового права поки ще не сформовано єдиного підходу до визначення принципів правового регулювання трудових відносин. Проект Трудового кодексу України вперше надає законодавчо закріпленій перелік принципів правового регулювання трудових відносин, до яких слушно віднесено такі принципи, як верховенство права; визнання праці вищою соціальною цінністю суспільства; презумпція правомірності правової позиції, рішення чи



дії працівника; свобода праці; заборона дискримінації, примусової й дитячої праці; гарантований захист державою працівника від незаконного звільнення; пріоритетне застосування норм міжнародного права; заборона морального тиску; легальність і стабільність трудових відносин; соціальна справедливість; повага до людської гідності працівника та інші. Основою принципів проекту є його орієнтація на побудову громадянського суспільства, верховенства права, демократії в країні та на побудову більш важливих ідеалів, ніж економічні цінності, – на те, щоб цінувати людське життя, працю, додержання прав людини, подолання бідності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Юрченко А.А. Основні засади регулювання найманої праці: проблеми правового визначення / А.А. Юрченко // Публічне право. – 2013. – № 1. – С. 247–252.
2. Словник іншомовних слів / О.С. Мельничук ; за ред. О.С. Мельничук. – К., 1974. – 547 с.
3. Колодій А.М. Принципи права України : [монографія] / А.М. Колодій. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.
4. Журавель В.В. Загальноправові принципи організації праці суддів / В.В. Журавель // Публічне право. – 2013. – № 3. – С. 196–200.
5. Загальна теорія держави і права / за ред. В.В. Копейчикова. – К. : Юрінком Інтер, 1997. – 320 с.
6. Мартинов П.М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників / П.М. Мартинов // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 283–288. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10mpmtp.pdf>.
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [навчальний посібник] / Н.Б. Болотіна. – К., 2008. – 114 с.
8. Декларація МОП Основних принципів та прав у світі праці Міжнародна організація праці від 18 червня 1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260.
9. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua
10. Про колективні договори і угоди : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
11. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.
13. Трудовий кодекс України: базові принципи від профспілок [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.psv.org.ua/arts/Ludina_i_pracia/view-2536.html.
14. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 (станом на 20 травня 2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
15. Щербина В.І. Функції трудового права : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.І. Щербина ; Нац. юрид. академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2009. – 32 с.
16. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.Я. Лаврів ; Нац. юрид. академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 20 с.
17. Байло О.В. Забезпечення права працівника на захист гідності як принцип трудового права України / О.В. Байло // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Право». – 2014. – № 1106. – Вип. 17. – С. 209–212.
18. Лавріненко О.В. Тенденція розширення елементного складу системи принципів трудового права України: постановка проблеми / О.В. Лавріненко // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 555–564. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/FP/2011-1/11lovppp.pdf>.