

## НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ

*У статті розкриваються основні проблеми реформування трудового законодавства України, з'ясовуються перспективні напрямки розвитку правового регулювання трудових відносин і сутність норм трудового права в умовах ринкової економіки. Досліджуються концептуальні засади оновлення змісту трудового законодавства України.*

*Ключові слова: трудове законодавство, концептуальні засади реформування, Трудовий кодекс, правовий статус сторін трудових відносин, юридичне оформлення організації праці, співвідношення прав і обов'язків сторін трудового договору.*

**Гуменюк И. А. Направления развития трудового законодательства Украины: отдельные аспекты проблемы.**

*В статье раскрываются основные проблемы реформирования трудового законодательства Украины, выделяются перспективные направления развития правового регулирования трудовых отношений и сущности норм трудового права в условиях рыночной экономики. Исследуются концептуальные основы обновления содержания трудового законодательства Украины.*

*Ключевые слова: трудовое законодательство, концептуальные основы реформирования, Трудовой кодекс, правовой статус сторон трудовых отношений, юридическое оформление организации труда, соотношение прав и обязанностей сторон трудового договора.*

**Humeniuk I. A. The trends of the development labour legislation of Ukraine: some aspects of a problem.**

*In the article main problems of the labor legislation reformation of Ukraine are revealing, specifying the perspective ways of development legal regulation of labour relations and essence of the rules of labour law in the market economy conditions and exploring conceptual frameworks rejuvenation of the content meaning of the labour legislation of Ukraine.*

*Keywords: labour legislation, conceptual framework of the rejuvenation, Labour Code, legal status of the parties of labour relations, legal implementation of labour management, parity of rights and liabilities of the parties of labour agreement.*

Основну роль у регламентації суспільних відносин, які виникають у сфері праці, відіграють норми трудового права України. Перетворення економічного, технологічного, організаційного та соціального характеру виробництва викликали появу нових видів праці і способів її організації, форм зайнятості та видів соціально-трудова відносин, що вимагали адекватного правового забезпечення. В перші роки реформування зміни у законодавстві базувались на старій моделі регулювання трудових відносин. Основним напрямком у розвитку трудового законодавства була його соціальна спрямованість: сприяння адаптації працівників до умов ринкової економіки. Значна увага законодавця приділялась гарантіям зайнятості населення, особливо найменш конкурентоспроможних осіб на ринку праці. Наступним напрямком стало формування колективного трудового права, а головне – законодавства про соціальне партнерство [1]. Запроваджені заходи виявились недостатніми для здійснення ефективного правового регулювання трудових відносин і потребували удосконалення самої моделі правової регламентації індивідуальних трудових відносин.

Сучасний розвиток трудового законодавства можна охарактеризувати як процес законотворчості, що носить здебільшого хаотичний і некомплексний характер, внаслідок чого неузгодженість правових норм перестала носити поодинокий характер. У юридичній літературі неодноразово зазначалась необхідність приведення норм трудового права у відповідність до сучасних реалій. Враховуючи, що більш ефективним вважається правове регулювання, у якому цей процес бере свій початок з прийняття норми права, що встановлює напрямок розвитку суспільних відносин, а не навпаки, обґрунтуванню підлягають питання визначення пріоритетів у законодавчому регулюванні суспільних відносин предметом яких є праця, а головне - сутності сучасних норм трудового права. Їх з'ясування дозволяє встановити роль і завдання норм права у регулюванні трудових відносин в умовах ринкової економіки.

Вкрай повільне проведення оновлення трудового законодавства не в останню чергу пов'язано із слабкою науковою розробкою концептуальних засад його реформування. Концепція, перш за все, має виражати принципи положення стосовно сфери дії норм трудового права. Необхідність внесення змін у трудове законодавство обумовлена новаціями цивільного та господарського права. Опосередкований вплив на звуження сфери розповсюдження норм трудового права має податкове законодавство, яке стимулює застосовувати цивільно-правові інструменти регулювання суспільних відносин, особливо в сфері малого бізнесу.

Законодавство про працю регулює трудові відносини, які характеризуються ознаками колективності, несамостійності та внутрішньої регламентації. Вони є і залишаються ідентифікаційними під час виокремлення трудових відносин із сукупності суспільних відносин, але нові форми зайнятості, способи організації праці вимагають їх корегування та доповнення. Так, Закон України «Про зайнятість населення» передбачає діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця. Поява тристоронніх відносин, предметом яких є наймана праця, залишається недослідженим питанням у вітчизняній науці трудового права. Трудові відносини «зайомної праці» є новими для вітчизняної правової дійсності та звичними і розповсюдженими у практиці європейських країн.

Договірний метод регулювання трудових відносин і принцип гнучкості під час встановлення умов найманої праці суттєво вплинули на характер трудових відносин. Ознака внутрішньої регламентації поповнюється новим змістом. Все це свідчить про доцільність закріплення ознак трудових відносин на рівні норми закону, що дозволить визнати суспільні відносини, пов'язані з використанням особистої праці, трудовими, незалежно від способу їх офіційного оформлення.

Наступним концептуальним положенням є гарантії дотримання трудових прав і механізм їх реалізації. Вони мають таке ж значення, як зміст трудового законодавства. Неefективність діяльності комісії по трудовим спорам стали чинниками збільшення практики цивільного судочинства, який не завжди належно враховує специфіку трудових спорів, особливості статусу сторін трудових відносин, межі договірного регулювання та їх співвідношення з законодавчим. У зв'язку з цим важливого значення набувають наукові дослідження трудового юрисдикційного процесу як окремого виду юридичного процесу, що забезпечить належне дотримання правових гарантій під час розгляду трудових спорів, притягнення до дисциплінарної і матеріальної відповідальності [2]. В той же час, не можна проігнорувати вплив цивільного та цивільно-процесуального законодавства і можливості застосування його принципів. На нашу думку, серед принципів правового регулювання трудових відносин має бути загально визнаний принцип недопущення зловживання правом. Зловживання правом може бути як з боку працівника, так і з боку роботодавця. Необхідно сформулювати критерії принципу недопущення зловживання правом, його нормативне обґрунтування, тобто наявність відповідної норми: «зловживання правом є самостійною підставою для відмови у захисті трудових прав».

Реалізація трудового законодавства у значному ступені залежить від комплексного підходу, який забезпечується положеннями різних галузей законодавства. Існує точка зору, що необхідність прийняття нового кодексу обумовлена не стільки причиною застарілості норм чинного КЗпП, а об'єктивною необхідністю приведення норм трудового законодавства у відповідність до фундаментальних галузей правової системи, зокрема конституційного, цивільного, адміністративного права та процесуального законодавства, які здійснюють вплив на розвиток трудового права [3].

Іншим концептуальним моментом є оновлення механізму правового регулювання трудових відносин. До ринкових перетворень правове регулювання праці було різновидом державно-нормативного регулювання, у якому домінували нормативні акти та була суттєво звужена сфера застосування ненормативних, в тому числі договірних, джерел трудового права. В сучасних умовах зв'язок між теоретичною обмеженістю концепції державного регулювання праці та практичною ущербністю створеного на її основі механізму правового регулювання трудовий відносин очевидна [4]. Застосування та розширення сфери договірного регулювання повинно мати два вектори: колективне та індивідуальне. Розвиток останнього, є не стільки бажаним, скільки необхідним. Принципи його здійснення повинні сприяти фактичній рівності роботодавця і працівника, що проголошені юридично рівноправними сторонами трудового договору.

Найбільш складним і принциповим питанням у концепції реформування трудового права є зміст прав сторін трудових відносин. Розпочата у 2008 році світова фінансова криза ще раз підтвердила тісний взаємозв'язок трудового права та економічної системи. Обсяг встановлених у трудовому праві обов'язків роботодавця має економічний вираз, оскільки витрати робочої сили

впливають на вартість товарів і наданих послуг. З цих причин у ряді країн стали використовуватись різні заходи підвищення економічної конкурентоспроможності роботодавців шляхом зменшення витрат на робочу силу, передбачених вимогами трудового законодавства. Ослаблення норм трудового права, скасування імперативних норм, а також пом'якшення стандартів поведінки стали називати модернізацією трудового права [5].

Дійсно, законодавство про працю впливає на розвиток виробництва шляхом оптимізації або збільшення фінансових витрат, пов'язаних з дотриманням трудових прав працівників, тому інтереси роботодавця повинні враховуватись нормами трудового законодавства, оскільки робоче місце може бути збережено лише на діючому підприємстві, а виконання обов'язків, що випливають із змісту трудового договору, здатний забезпечити тільки функціонуючий роботодавець. Водночас, за своєю юридичною природою та соціальним призначенням досліджувана галузь належить до гуманітарного права, що впливає на процес визначення основних напрямків розвитку законодавства - створення правового механізму, який запобігає утисненню трудових прав найманих працівників і захисту від втрати роботи й заробітку через трудове каліцтво (професійне захворювання) або в умовах економічного спаду.

Зазначене дозволяє зробити висновок, що особлива увага законодавця, під час встановлення обсягу трудових прав працівників, має надаватись нормам, які регулюють охорону праці та передбачають заходи попередження масових звільнень. Під особливою увагою законодавця слід розуміти прийняття імперативних норм, які встановлюють не мінімальні вимоги, а стандарти європейського соціального законодавства, процес наближення до якого є пріоритетним у розвитку вітчизняного законодавства, в тому числі і трудового.

Таким чином, зміст прав і обов'язків сторін трудових відносин підлягає корегуванню відповідно до загальних вимог соціально-орієнтованого ринку, але характер співвідношення їх обсягу доцільно залишати тим самим – кореспондуючим. Збереження такої властивості трудових прав є підґрунтям для визнання певної рівності між працівником і роботодавцем в їх відносинах. Важливо відобразити у новому Трудовому кодексі основну мету та завдання правового регулювання відносин найманої праці, зазначивши, що трудове законодавство намагається досягнути оптимального об'єднання інтересів працівників і роботодавців.

Теорія кодифікації все ще залишає відкритими питання про правову природу кодифікації як способу упорядкування чинного нормативного матеріалу та (або) як особливого виду нормотворчості та їх співвідношення у кодифікаційному процесі. Для трудового законодавства воно має важливе значення, оскільки потребує з'ясувати: наскільки повним і масштабним повинно бути оновлення нормативного масиву чинного законодавства. На нашу думку, не має підстав ототожнювати кодифікацію із стовідсотковим оновленням законодавства або відмовою від основних принципів правового регулювання. Безперечним є те, що чинна нормативно-правова база підлягає суттєвій «інвентаризації», без якої процес нової кодифікації трудового законодавства не матиме принципового значення, бо Трудовий кодекс залишиться тільки на папері ядром трудового законодавства, що регламентує весь комплекс трудових відносин. Проекти трудових кодексів, що були зареєстровані у Верховній Раді України, являли собою правовий «мікс» групи норм, одна з яких була прийнята за інших економічних умов, щоправда більшість з них актуальності не втратила, та групою нових норм, які не узгоджувались з традиційними (чинними) нормами. Відсутність логічного внутрішнього зв'язку між ними обумовлена слабким науковим підґрунтям у виборі принципів (правових засад) у регулюванні індивідуальних трудових відносин, від чого залежить співвідношення імперативних і диспозитивних норм, жорстка регламентація або гнучкість правового регулювання оформлення трудових відносин, зокрема і порядку зміни умов трудового договору, передбачення в більшому або меншому ступені особливостей праці окремих категорій працівників та ін.

На наш погляд, новий Трудовий кодекс має: суттєво підвищити роль індивідуального договірної регулювання трудових відносин на підставі різних модифікацій трудових договорів; розширити коло питань, які безпосередньо встановлюються за домовленістю сторін. Особливої уваги потребує з'ясування можливостей спрощення процедури розірвання трудових відносин; встановлення диспозитивних норм під час пошуку працівником альтернативного працевлаштування. Вкрай важливим видається чітке закріплення на рівні закону поняття і перелік умов, за яких роботодавець буде мати можливість переглядати укладені з працівником договори та «коректно» регулювати трудові відносини в умовах росту конкуренції, падіння попиту на продукцію, економічних криз та ін.

Підсумовуючи, зазначимо, що необхідність реформування не завадило тому, щоб цей процес набув зтяжнього характеру, під час якого зміни відбуваються не в цілому, зокрема і шляхом нової кодифікації, а за окремими інститутами. В той же, причини неврегульованості трудових відносин не зосереджені тільки на проблемі Трудового кодексу і навіть законодавства в цілому. Не виключно, що через цей аргумент у суспільстві сформувалась негативна та упереджена думка про неможливість нового кодифікованого акту адекватно врегулювати трудові відносини. Неприйнятними у концепції реформування трудового законодавства є дві принципово протилежні вихідні правові засади, відповідно до яких, всі тяготи ринкових перетворень лягають або на найманих працівників, або на роботодавця.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р.; Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р.
2. Шелеп І. Ф. Трудовий юрисдикційний процес : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. Ф. Шелеп. – К., 2012. – 16 с.
3. Крылов К. Д. К новому типу трудового законодательства / К. Д. Крылов // Человек и труд. – 2002. – № 7. – С. 34–38.
4. Маврин С. П. Принципы трудового права / С. П. Маврин, Т. И. Штринева // Реформа трудового законодательства в России. Вып. 9. – М. : Бюро МОТ, 2001. – С. 7–19.
5. Давулис Т. Либерализация трудового права в Литве: желания и возможности / Т. Давулис // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ): Сб. матер. VII Междунар. науч.-практ. конф. – М., 2011. – С. 279.

*\* Гуменюк Ірина Олександрівна – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, завідувач сектору методології правового моніторингу Інституту законодавства Верховної Ради України.*