

КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

О. О. БІЛОУС,

старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу

Харківського торговельно-економічного інституту

Київського національного торговельно-економічного університету

КОДИФІКАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Досліджено сучасний стан та перспективи розвитку трудового законодавства України, проаналізовано основні положення проекту Трудового кодексу України. На підставі проведеного аналізу запропоновано шляхи вдосконалення правового регулювання трудових правовідносин, врегулювання правових прогалин у цій сфері.

Правове регулювання трудових відносин в Україні досить тривалий час перебуває в стані переходу від радянської до ринкової систем. Досі дана сфера регулюється Кодексом законів про працю України (далі – КзпП) від 1971 р. За 30 років Кодекс зазнав близько 50-ти змін, найрадикальніші з яких були здійснені з часу здобуття Україною незалежності.

Ринкові перетворення, що відбуваються в нашій країні, об'єктивно потребують докорінної зміни чинного трудового законодавства. Україна, ставши на шлях розбудови демократичної та правової держави, змушена здійснювати заходи щодо оновлення правової системи, яка б відповідала пріоритетам, пов'язаним із правами і свободами людини. Тому сьогодні стає очевидним, що чинний Кодекс законів про працю України не відповідає як сучасним вітчизняним реаліям, так і міжнародному досвіду регулювання відносин у сфері праці. Необхідність змін у регулюванні трудових відносин не просто назріла, а стала нагальною потребою сьогодення [1, с. 132].

Потреба у новій редакції Трудового кодексу після десятиліття реформування економіки є більш ніж очевидною. На даному етапі вже можна говорити про реальність комплексного правового забезпечення більшості сфер трудових відносин на довгострокову перспективу, без внесення суттєвих змін у майбутньому. Підтвердженням цього є стабілізація та поступове економічне зростання з 2000 р. Уже напрацьовано практичний досвід здійснення державної політики у сфері праці в умовах ринкової економіки, і потреби в революційних змінах регулювання трудових відносин прак-

тично немає. Масштаб проблем у сфері нормативно-правового регулювання праці поступово зростає до питань удосконалення виконавчої техніки реалізації політики праці. Практично сформовано політику зайнятості, випробувано основні її інструменти. Напрацьовано досвід соціального партнерства, проблеми трипартитизму вже цілком передбачувані, хоча правове регулювання в даній сфері потребує істотного удосконалення. Відпрацьовано механізми регулювання у сфері захисту заробітної плати, нормування та охорони праці, вирішення трудових спорів, тощо. Іншими словами, на сьогоднішній день сучасна та ефективна кодифікація трудового права цілком реальна і необхідна.

Іншою істотною причиною новітньої кодифікації трудового права є необхідність його гармонізації із міжнародним та європейським правом. Насамперед ідеться про забезпечення виконання міжнародних зобов'язань України, що випливають із ратифікованих конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП), а також узгодженості трудового права України із Європейською соціальною хартією.

Однією із найважливіших проблем сучасного суспільства є забезпечення балансу інтересів працівника і роботодавця. Формування ефективних національних механізмів захисту трудових прав працівників визначає рівень розвитку більшості країн на шляху побудови правової держави. Необхідність дослідження реформи трудового законодавства після проголошення незалежності України виникає у зв'язку з обранням нашою державою європейського напрямку розвитку і прагнення України стати повноправним членом Європейського

союзу. Це вимагає гармонізації національного законодавства, у тому числі й трудового, із законодавством країн Європейського союзу.

Новий Трудовий кодекс має стати домінуючим законодавчим актом, який регулює трудові відносини всіх працівників, що працюють за трудовим договором. Крім того, він повинен відігравати основну роль у соціально-трудоцій сфері як закон прямої дії. Це дозволить вимагати відповідності Трудовому кодексу всіх законів, що регулюють працю спеціальних суб'єктів (наприклад державних службовців) [2, с. 71].

Результатом «широкої» кодифікації у сфері трудового права буде досить об'ємний закон, перевагами якого будуть виступати:

1) комплексне регулювання трудових правовідносин, усунення наявності дублюючих норм, що повторюються в кодифікованих актах та спеціальних законах;

2) зведення до мінімуму прогалин у правовому регулюванні;

3) зручність у правозастосуванні як для фахівців-юристів, так і для громадян, можливість знайти вирішення власної проблеми за допомогою звернення до єдиного акта, внаслідок чого підвищиться «трудова» правова культура населення;

4) як наслідок – зміцнення законності та позитивної правової поведінки всіх суб'єктів суспільних відносин, обмеження потенційно недобросовісних дій роботодавців чи суддів через усунення можливості апелювати до положень не відомого загалу відомчого або вкрай застарілого законодавства.

Під час розроблення кодексу також обов'язково мають бути враховані міжнародні стандарти у сфері забезпечення трудових прав громадян, документ має бути узгоджений з усіма конвенціями МОП, ратифікованими Україною.

Необхідно зазначити, що на даний момент проект Трудового кодексу України містить масу позитивних моментів новітнього плану в регулюванні трудових відносин. Зокрема, серед основних можна виокремити:

1) втілення теоретичних підходів щодо розмежування трудових відносин на індивідуальні та колективні, визначення правових основ регулювання трудових відносин;

2) значне розширення змісту поняття дискримінації у трудових відносинах, визначення поняття примусової праці (статті 4, 5 Проекту);

3) детальна регламентація питань прав та обов'язків працівника та роботодавця (статті 21–22, 26–27), що є важливою гарантією захисту трудових прав працівників та створення

умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин;

4) закріплення вдосконаленого поняття трудового договору, його обов'язкових умов (ст. 40), поняття трудової функції;

5) закріплення досить актуального сьогодні інституту надомної праці, визначення особливостей трудових відносин між працівником та роботодавцем – фізичною особою;

6) ґрунтовне врегулювання процедури розірвання трудових відносин;

7) закріплення поширення трудових відносин на державних службовців, прокурорів, суддів (ця норма «мовчазно» існувала, хоча й не була закріплена в трудовому законодавстві);

8) визначення меж застосування трудового законодавства (ст. 6);

9) встановлення презумпції тлумачення неоднозначних (таких, що діють на користь працівника і роботодавця одночасно) норм на користь працівника (ч. 2 ст. 18);

10) встановлення широкого комплексу загальних засад трудового права, що не тільки несуть у собі загальноправову ідейну цінність, а й можуть бути використані при врегулюванні трудових правовідносин за аналогією права (зокрема судом як додаткове джерело для прийняття справедливих рішень, спрямованих на захист трудових прав працівників);

11) збереження важливого правила, що міститься в ст. 9 КЗпП, згідно з яким умови трудових договорів, що погіршують становище працівників порівняно з рівнем прав та гарантій, встановлених трудовим законодавством, є автоматично недійсними (нікчемними);

12) більш детальне врегулювання порядку відсторонення працівника від роботи у разі його прибуття на роботу в стані сп'яніння;

13) закріплення новітньої позитивної норми, відповідно до якої звільненню повинно передувати надання можливості працівнику довести свій рівень трудової кваліфікації, додержання трудової дисципліни, правомірності власних дій чи бездіяльності;

14) закріплення новітнього інституту соціального діалогу.

Варто зазначити, що Конституція України і КЗпП України не містять прямих гарантій щодо заборони обмежень прав і свобод людини за ознаками інвалідності або фізичних чи психічних вад, хоча у ст. 24 Конституції застосовується поняття «інші ознаки», а у ст. 2 КЗпП – «інші обставини». Проект Трудового кодексу України [3] у цьому питанні пішов далі, закріпивши в ст. 4 положення про заборону будь-якої

дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників на доступ до роботи в разі укладення, зміни і припинення трудового договору, здійснення трудових і пов'язаних із ними прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, сексуальної орієнтації, підозри чи факту захворювання на ВІЛ СНІД, сімейного й майнового стану, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Закріплення заборони дискримінації у проекті Трудового кодексу України є найбільш вдалим. Відповідно до Проекту не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені трудовим законодавством України обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які пов'язані з віком, рівнем освіти, станом здоров'я, статтю, іншими відповідними обставинами, а також із необхідністю посиленого соціального й правового захисту окремих категорій осіб.

Уперше проектом Трудового кодексу (ч. 5 ст. 20) встановлюється можливість залучення до трудових відносин малолітніх – осіб до 14-ти років – в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, та погодження зі службою у справах неповнолітніх за умови, що це не завдає шкоди здоров'ю дітей, їх моральному розвитку і процесу навчання.

У проекті Трудового кодексу чітко визначено зміст трудової функції працівника та її співвідношення з переліками робіт, що наводяться у кваліфікаційних характеристиках, зокрема трудова функція працівника визначається у трудовому договорі та наказі про прийняття на роботу з посиланням на одну із професій, передбачених класифікацією професій, що встановлюється центральним органом виконавчої влади з питань стандартизації за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок. Зміст трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, – кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються центральним

органом виконавчої влади з питань праці. Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повної зайнятості працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час укладення трудового договору або в період його дії можуть домовитися про покладення на працівника виконання додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. У разі якщо робота за додатковою функцією оплачується вище, ніж робота за основною функцією працівника, йому призначається доплата за домовленістю сторін.

Зазнав суттєвих змін комплекс суспільних відносин з участю профспілок. З'явилися нові суб'єкти трудового права в особі організацій роботодавців. Виникла потреба послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів з питань праці, що є обов'язковими для України, а також актів Європейського союзу відповідно до зовнішньополітичного курсу України в напрямку європейської інтеграції. За таких умов необхідно комплексно вирішити проблеми регулювання трудових відносин, спроба якого здійснена в проекті Трудового кодексу.

Не применшуючи загальної цінності проекту, варто вказати й на недоліки, які потребують усунення.

На жаль, у проекті Трудового кодексу простежується тенденція звуження змісту та обсягів існуючих прав і гарантій найманих працівників і, разом із тим, розширюються права роботодавця, що суперечить принципам, визначеним у статтях 22, 43 Конституції України. Також слід звернути увагу на деякі новели проекту Трудового кодексу, які, на нашу думку, не приведуть до позитивних наслідків.

Так, проектом Трудового кодексу встановлюється право роботодавця на дострокове надання щорічної трудової відпустки працівникам за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації, що є новою нормою порівняно з чинним Кодексом законів про працю України та Законом України «Про відпустки». Крім того, при достроковому наданні відпусток роботодавець має право не надавати пільги категоріям працівників, які мають право на отримання відпусток у зручний для цих працівників час (неповнолітні працівники, працівники із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до 15-ти років або дитину-інваліда, інваліди тощо).

Проектом Трудового кодексу передбачається обов'язковість колективних переговорів щодо

укладання колективного договору або угоди лише за наявності ініціативи однієї із сторін трудових відносин, але продовження дії колективного договору або укладання нового є обов'язковим незалежно від бажання сторін. Такі положення проекту, окрім того, що суперечать одне одному, суперечать ще й принципам добровільності ведення переговорів та укладення колективних договорів, задекларованим у Конвенції про сприяння колективним переговорам № 154 [4], а також Рекомендаціям щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства № 94 [5], ухваленим Міжнародною організацією праці.

Положеннями проекту Трудового кодексу звужуються права незаконно звільнених працівників, оскільки до періоду вимушеного прогулу, за який стягується заробітна плата або різниця в заробітній платі, тепер не включається час розгляду справи в судах апеляційної та касаційної інстанцій та повторного розгляду справи в суді першої інстанції. Така норма порушує права громадян, гарантовані статтями 22, 43 Конституції України.

Нерівність суб'єктів трудових правовідносин обумовлюється також істотними розходженнями в регулюванні матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником і працівника перед роботодавцем. Вони стосуються визначення розміру збитків, що відшкодовується, порядку і меж відшкодування, характеру правових норм, що регламентують матеріальну відповідальність.

Відповідно до КЗпП розмір збитків обраховується за дійсною вартістю пошкодженого майна, а не за ринковою, розмір відшкодування обмежено розміром прямої дійсної шкоди, але він має бути не більшим за середній місячний заробіток і, як правило, обмежується певною її частиною. Натомість у проекті Трудового

кодексу говориться про матеріальну відповідальність у розмірі середньої місячної заробітної плати.

Як бачимо, різниця у декілька слів призводить до зміни розміру відшкодувань, і ця зміна на практиці може сягати кількох тисяч гривень у кожному конкретному випадку. Справа в тому, що більш варіативне формулювання КЗпП надавало можливість прийняти рішення про відшкодування суми, навіть меншої за зарплату. Звернемо увагу на рекомендації МОП. Так, у п. 2 Рекомендації МОП щодо захисту заробітної плати 1949 р. № 85 [6] йдеться про помірну суму відрахувань, що не повинна перевищувати справжньої вартості втрат або шкоди. Отже, необхідно привести цю норму проекту у відповідність до міжнародного законодавства.

У цілому проект Трудового кодексу, маючи деякі прогресивні положення, не надає реальних гарантій соціального захисту найманих працівників, створює нерівні умови праці для працівників великих та малих підприємств, усуває реальний вплив профспілок на роботодавця за порушення багатьох прав робітників. Зважаючи на особливий вплив Трудового кодексу України на суспільні відносини та його значення для кожної людини, необхідність створення сприятливих умов для праці, оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин, підвищення життєвого рівня та поліпшення соціальної забезпеченості населення та соціального добробуту населення, досягнення і підтримання якомога вищого і стабільного рівня зайнятості, захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, слід зробити висновок, що попри наявні у проекті Трудового кодексу прогресивні засади він потребує подальшого доопрацювання. Законотворці повинні віднайти баланс інтересів працівників та роботодавців та з огляду на це прийняти відповідні норми.

Список використаної літератури

1. Щотова Ю. М. Реформа трудового законодавства України: стан та перспективи розвитку / Ю. М. Щотова // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7–8 жовт. 2011 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Кроссруд, 2011. – С. 132–134.
2. Ярошенко О. М. Кодифікація національного законодавства про працю: сучасний стан і перспективи / Ярошенко О. М. // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8–9 жовт. 2010 р.). – Х. : Кроссруд, 2010. – С. 67–72.
3. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
4. Про сприяння колективним переговорам : конвенція Міжнародної організації праці від 19 черв. 1981 р. № 154 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 63. – Ст. 2490.
5. Щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства [Електронний ресурс] : рекомендація Міжнародної організації праці від 26 черв. 1952 р. № 94. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_235.

6. Щодо захисту заробітної плати [Електронний ресурс] : рекомендація Міжнародної організації праці від 1 лип. 1949 р. № 85. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_228.

Надійшла до редколегії 16.12.2011

БЕЛОУС О. О. КОДИФИКАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Исследованы современное положение и перспективы развития трудового законодательства Украины, проанализированы основные положения проекта Трудового кодекса Украины. На основании проведенного анализа предложены пути усовершенствования правового регулирования трудовых правоотношений, урегулирования правовых коллизий в этой сфере.

BILOUS O. CODIFICATION OF LABOUR LEGISLATION OF UKRAINE: STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

Modern position and prospects of development of the labour legislation of Ukraine are researched, substantive provisions of the project of the Labour Code of Ukraine are analyzed. On the basis of the analysis the ways of improvement of legal regulation of labor legal relationships, settlements of legal collisions in this sphere are offered.

УДК 342.51

М. М. ДИВАК,

здобувач

*Харківського національного університету внутрішніх справ,
начальник Департаменту кадрового забезпечення МВС України*

ПРИНЦИПИ ТА ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Схарактеризовано управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, розглянуто основні принципи та завдання такого управління.

На сучасному етапі реформування вітчизняної системи органів внутрішніх справ особливого значення набуває такий важливий аспект кадрової політики, як управління якістю кадрового забезпечення. Поняття якості стає сьогодні одним із найважливіших базових понять, що визначає ефективність діяльності усієї системи органів внутрішніх справ [1, с. 23]. Дійсно, результативність діяльності органів внутрішніх справ безпосередньо залежить від якісної організації кадрового забезпечення, адже саме від того, кому доручено на практиці виконувати рішення держави, керувати органами внутрішніх справ і наскільки високий рівень їхньої професійної майстерності, значною мірою залежить здійснення заходів, спрямованих на зміцнення правопорядку та законності в країні.

Питанням кадрового забезпечення органів внутрішніх справ присвячені дослідження багатьох сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких: М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, В. М. Бесчастний, А. М. Ключко, Л. М. Колодкін, А. Т. Комзюк, П. Б. Коптев, Ю. Ф. Кравченко,

Н. П. Матюхіна, В. А. Мінаєв, Г. М. Мякішев, В. М. Плішкін, О. Ю. Синявська, А. А. Стародубцев, А. В. Фатула, В. М. Шамаров тощо. Методологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ розглядалися у працях В. О. Соболева, В. Д. Суценка, В. С. Четверікова, організаційний механізм професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ розглядали В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, В. А. Петухов, В. В. Посметний, В. Ф. Сухарев тощо. Незважаючи на таку багатоаспектність вивчення даного явища, цілісної картини стосовно основних завдань і принципів управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ у нових соціально-економічних і політичних умовах наразі немає. Потреба перегляду основних завдань та принципів функціонування системи управління якістю кадрового забезпечення пояснюється різними обставинами, як об'єктивними, так і суб'єктивними, у тому числі – істотним розширенням предметного змісту кадрової роботи, збільшенням обсягу повноважень основних суб'єктів діяльності, збільшенням обсягу завдань, вирішуваних