

Трудове право; право соціального забезпечення. Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Земельне право; аграрне право; екологічне право; природоресурсне право

Реформування трудового законодавства в сучасних умовах

В.К. Гіжевський
кандидат юридичних наук, професор,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Н.Ю. Ратинська
магістрант юридичного факультету,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Комплексно досліджуючи цю тему, було розроблено низку пропозицій щодо вдосконалення нинішньої ситуації в трудовому законодавстві.

Комплексно исследуя данную тему, был разработан ряд предложений по совершенствованию нынешней ситуации в трудовом законодательстве.

Researching this topic, using integrated approach, there have been done the certain amount of proposals for improving current labour legislation.

Ключові слова: Трудовий кодекс, суб'єкт підприємницької діяльності, Міжнародна організація праці, Організація Об'єднаних Націй, конвенція.

Постановка проблеми

На сьогодні нагальною є потреба реформування законодавчого регулювання праці, підготовки нових підходів до його регулювання, перегляду сутності та змісту кодифікації трудового законодавства в цілому. Системі національного трудового законодавства притаманні такі риси, як: нестабільність, безсистемність, дублювання; закони часто змінюються та доповнюються, що суттєво змінює зміст і спрямування політики України у сфері

трудових відносин. Багато законів набрали чинності кілька років тому і потребують свого вдосконалення, вони не мають фінансового підґрунтя, що призводить до перетворення положень законодавства в пусті декларації, деякі нормативні приписи потребують скасування.

Невід'ємною ознакою вдосконалення трудового законодавства є його постійний процес, що охоплює як діяльність зі створення нових нормативно-правових актів, внесення якісних змін і доповнень у

них, так і діяльність із усунення прогалин або пом'якшення недоліків чинних нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові відносини.

Отже, удосконалення трудового законодавства неможливе без його цілеспрямованої, науково обґрунтованої систематизації трудових нормативно-правових актів у сфері регулювання діяльності суб'єктів трудових правовідносин. На думку І.М. Якушева, необхідність систематизації законодавства полягає в ефективному здійсненні правотворчої діяльності, зокрема виявленні причин протиріч, невідповідностей у нормативному регулюванні та їх усуненні, а також застосуванні й реалізації нормативно-правових актів і умов [1, с. 8]. Систематизація законодавства спрямована на поліпшення інформаційного впливу права на правосвідомість його суб'єктів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

В науці та практиці аналітика питання реформування українського трудового законодавства становить предмет дослідження багатьох вітчизняних науковців, таких як: І.М. Якушев [1], П.Д. Пилипенко [2], О.В. Тищенко [3], Г.І. Чанишева [4], Н.Б. Болотина [4], Т.М. Додина [4], О.Л. Олейніков [4], І.О. Гуменюк [4], О.Ф. Скакун [5] та інші.

Нормативно-правова база дослідження базується на Конституції України [6], Кодексу законів про працю України [7], проекту Трудового Кодексу [8], Закону України «Про охорону праці» [9], Закону України «Про зайнятість населення» [10]; міжнародно-правових актах – Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, конвенціях Міжнародної організації праці тощо.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Після відновлення незалежності України в 1991 р. в умовах глобалізації цивілізаційних процесів розпочалося реформування законодавства, у тому числі трудового, у межах загальних сучасних тен-

денцій: уніфікації норм законодавства, імплементації норм міжнародного права в національне законодавство й адаптації українського права до законодавства Євросоюзу. У цьому контексті не мається на меті давати оцінку глобалізаційним процесам. Лише констатується факт, який об'єктивно існує і впливає на зміни в нашому законодавстві. Зрозуміло, що в умовах сучасної фінансово-економічної кризи, що досі триває з 2008 р., досліджувати ці складні процеси важко, оскільки вони скореговані цією кризою.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження поступового становлення законодавства про працю та виявлення і вирішення проблем сучасного стану реформування трудового законодавства.

Вклад основного матеріалу дослідження

З 1918 р. в Україні розпочалося застосування законодавчого обмеження прав працівників. Елементи такого обмеження існують і в чинному законодавстві та запропоновані в проекті Трудового кодексу України.

Поступово з 1991 р. законодавство про працю України набуло багато спільного з правовим регулюванням найманої праці в інших країнах. Крім того, у Німеччині, Австрії, інших західноєвропейських країнах проявляються спроби законного обмеження прав працівників і відповідного розширення повноважень роботодавців – в інтересах підвищення ефективності ринкової економіки. Зрозуміло, що в Україні відбулася демократизація відносин, з'явилися нові правові інститути – роботодавця та найманої праці, соціального партнерства, мінімальних державних стандартів, колективних трудових конфліктів, права на страйк. У Кодексі законів про працю України 1971 р. додалися глави 3-А, 16-А, внесено сотні змін, вилучень і доповнень [7]. Українські відпустки розширені новими видами й адаптовані до євростандартів. Очікується встановлення мінімального розміру пого-

динної оплати праці. Зарплата працівників переведена на банківські картки. Постійно вдосконалюється система соціальних відпусток українських працівників.

Відповідно до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні угоди, згоду на які дала Верховна Рада, є складовою національного законодавства [6]. Якщо ці норми не імplementовані в тексті трудового законодавства, вони все одно діють поза своєю інституційною національною формою. Застосовується принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами українського законодавства. Основні нормативи в трудових правовідносинах, прийняті ООН, МОП, Радою Європи та Євросоюзом, поступово внесені як зміни до трудового законодавства України. Лише після відновлення незалежності в 1991 р. Україна приєдналася до Європейської конвенції «Про захист прав людини і основоположних свобод» (1950 р.); Конвенції МОП №29 «Про примусову або обов'язкову працю» (1930 р.), №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.), №100 «Про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності» (1951 р.), №122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.), за якою звільнення за ініціативи роботодавця можливе лише при наявності законних підстав. Конвенція №47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» (1935 р.) дозволила встановити норму робочого часу і регулювання надурочних робіт. Конвенція №95 «Про захист заробітної плати» (1949 р.) дозволила ввести в Україні такий соціальний стандарт, як мінімальна зарплата.

Певні стандарти гармонізовано й у сфері відпусток. Закон 1996 р. «Про відпустки», нарешті, врахував, що тривалість відпустки не може бути меншою ніж 3 тижні за кожний рік роботи, а мінімальний стаж для права на відпустку – 6 місяців. Відпускні суми повинні дорівнювати середньомісячній зарплаті. Уведено поняття «творча відпустка» та «соціальна відпустка». На сьогодні Україною ратифіковано 61 Конвенцію МОП і близько

80 Рекомендацій МОП (з 182 та 190 відповідно прийнятих). Давно назріла необхідність прийняття нового Трудового кодексу України.

На жаль, проект Трудового кодексу понад 5 років не прийнято через політичні, економічні, організаційні, ментальні причини, які потребують окремого дослідження.

Проект Трудового кодексу не є досконалим, у ньому відсутні деякі важливі питання: не врегульовано детально порядок укладання трудового контракту, не враховано пропозиції щодо зміни системи святкових неробочих днів, не врегульовано деякі види робочого часу – робота вахтовим методом, наприклад. Слід урахувати новації законодавства, уже імplementовані до тексту КЗпП України у 2006-2011 роках.

Актуальними проблемами трудового права України є сучасні державні гарантії забезпечення права на працю та проблеми реалізації соціального партнерства, з урахуванням кризи, прийняття Трудового кодексу, вдосконалення системи органів представництва трудового колективу, забезпечення дотримання вимог щодо сучасних видів робочого часу та часу відпочинку, розв'язання трудових спорів і відповідальності за порушення трудових прав, зміна системи святкових неробочих днів, інші проблеми.

На жаль, попри поступові зміни, можна зробити висновок про великі недоліки в реформуванні трудового законодавства, у тому числі з питань соціального партнерства. Так, Конвенція №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» досі Україною не ратифікована. Звідси соціальні проблеми і невідповідність соціальних стандартів європейським. Наприклад, у більшості європейських країн мінімальний розмір зарплати в 1,5 раза перевищує мінімальний прожитковий рівень. Наша мінімальна зарплата взагалі до 2009 р. не дотягувала до прожиткового рівня, який, у свою чергу, не є реальним у країні, штучно, на наш погляд, занижений і є значно нижчим за

середньоевропейський. Лише з 1 січня 2009 р. мінімальну зарплату прирівняно до прожиткового мінімуму працездатних осіб, але в умовах сучасної кризи це не вихід із проблемної ситуації.

Не можна визнати нормальним і фактичний стан у системі зайнятості населення та безробіття, у практиці виконання Генеральної, галузевих і регіональних колективних угод. Якщо у держави нема можливості підняти зарплату до прожиткового мінімуму, вона не повинно піднімати тарифи. Фонд соціальних виплат є більшим, ніж фонд зарплати. У 2006 р. ФПУ знаходився у колективному трудовому конфлікті з Кабінетом Міністрів. Нарада Ради соціального партнерства при Президентові відбулася лише один раз – 18 вересня 2006 року. Зараз діє 10 Генеральна колективна угода, однак немає впевненості, що й вона буде виконана.

Слід зазначити, що досі немає нормативу обов'язковості укладання колективного договору з фізичною особою – СПД. Хоча зрозуміло, що сам підприємець за принципом «розподіляй і володарюй» ніколи не укладе його добровільно!

У сфері недержавної форми власності взагалі поширена така практика, коли власники комерційних підприємств украй обережно, методами непрямого впливу на працівників перешкоджають створенню або діяльності профспілкової організації, укладанню колективного договору. Треба чесно визнати, що на сьогодні держава не в змозі протистояти цьому. Не вдаючись у соціально-політичну, соціально-економічну та морально-психологічну оцінку таких дій, варто звернути увагу на протизаконність такої поведінки підприємців, коли вони за допомогою подібної практики побічно ухиляються від ведення переговорів і укладання колективного договору. Мабуть, слід законодавчо вводити імператив стосовно укладання колективних договорів і контролю за цим. Однак, на жаль, проект Трудового кодексу залишає норму «повідомної рестрації» колективного договору. Звідси

– порушення трудових прав працівників у комерційних структурах України, де фактично метод соціального партнерства не працює.

Трудове право звичайно розуміють як певну сукупність, систему правових норм, що регулюють трудові та безпосередньо, тісно пов'язані з ними відносини. У радянський період держава намагалася охопити подібним регулюванням практично всі соціально-трудова відносини. В той час фактичним роботодавцем була держава – як власник засобів виробництва. Адміністрація підприємств, організацій, установ представляла інтереси держави. Тому в КЗпП та інших нормативних актах передбачалися не інтереси держави як роботодавця, а його представників у конкретній організації роботодавця. Так, ст. 143 та ст. 147 КЗпП Української РСР передбачала, що заохочення і стягнення до працівників застосовує адміністрація [7]. Адміністрація забезпечувала нормальні умови роботи, встановлювала нові норми праці тощо.

Адміністрація в системі управління найманою працею нині називається представниками власника, представниками роботодавця або уповноваженим органом (наприклад, ст.ст. 40, 130 КЗпП України), що включають систему осіб: генеральний директор (або директор, начальник), головний інженер, директор філії, керівник відділу, сектору, лабораторії та інші, кого називають керівниками, що зафіксовано у штатному розписі підприємства [7]. Серед них можуть бути й власники, що працюють на керівних посадах власного підприємства.

Можна зробити висновок, що сучасне поняття трудового права більш широке, ніж у радянську епоху, оскільки охоплює всю систему соціально-трудова норм. Останні дослідження в галузі теорії права, історії, філософії права свідчать, що від праворозуміння, – що конкретно ми включаємо у зміст права, – залежить вирішення загальнотеоретичних і практичних завдань. Юридичній науці відомі три основні теорії праворозуміння: 1) природ-

но-правова (ідеологічна, аксіологічна); 2) нормативістська (позитивістська); 3) соціологічна.

В основі трудового права радянського періоду була закладена нормативістська теорія, яка вважала юридичну норму стрижнем, найважливішим елементом, канвою системи права. Тому трудове право розглядалося як сукупність обов'язкових трудоправових норм, установлених і забезпечених державою, для упорядкування відносин учасників спільної праці та узгодження їх інтересів.

У пострадянський період у трактуванні трудового права все більше зростає соціальний елемент. Згідно із соціологічною теорією права – основною формою є суспільні відносини, правопорядок суспільних відносин, що виявляється в діях і поведінці людей. Як визначає О.Ф. Скакун, правом визнається його функціонування в житті, що є і що так зване «живе право» [5]. Законодавець закріплює «живі», «народжені в практиці» норми права в нормативно-правових актах або через рішення суду у формі судового прецеденту. Те, що записано в нормативно-правових актах, але застаріло чи не вийшло з «життя», визнається як «мертве право». Під правом потрібно розуміти не тільки систему норм, а й сукупність ідей, норм і реальних відносин, що відповідають принципам справедливості, рівності, свободи на сучасному етапі розвитку суспільства. Тобто, структура права змінюється, охоплюючи три компоненти: ідеї, норми та суспільні відносини, які й включаються до чинного трудового законодавства.

Елемент такого підходу бачимо в проекті Трудового кодексу України, у статтях якого помітна спроба закріпити не лише норми трудового права, а й певні види соціально-трудова відносин, які поділені на «трудові відносини» і «трудові правовідносини». Трудовим відносинам присвячена глава 2 проекту ТК України. Трудові відносини трактуються як фактичні відносини. Проте одночасно сторони цих відносин перебувають і в юри-

дичних відносинах, маючи права і обов'язки. У ст. 218 проекту ТК України щодо охорони праці, розділі П «Соціальне партнерство у сфері праці», у розділі Х «Безпека, гігієна і охорона праці» так само визначена система фактичних відносин [8]. Так, у ст. 19 проекту ТК України визначено, що соціальне партнерство – це система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою державною владою, які виступають сторонами соціального партнерства, у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів – тобто, фактичні відносини [8]. Аналіз проекту ТК України дає змогу зробити висновок про нову структуру трудового права, запропоновану законодавцем. Отже, до змісту трудового права слід відносити не тільки його норми, об'єднані в інститути, підінститути, трудові правовідносини, а й фактичні трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Виникає нове, ширше розуміння трудового права в його соціальному трактуванні.

Можна зробити висновок, що місце сучасного трудового права в системі права України є найважливішим, оскільки пов'язане з соціальною сферою. В Україні продовжує існувати проблема співвідношення прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати, яка особливо відчутна в умовах фінансово-економічної кризи. Однак на шляху адаптації національного трудового законодавства до законодавства ЄС з'явилися нові дефініції та конструкції трудового права України, змінено законодавство відповідно до вимог ринкової економіки, відбулися зміни навіть у понятті трудового права на сучасному етапі.

Разом з тим, гальмування прийняття нового Трудового кодексу України не дає змоги зробити остаточні висновки про відповідність змін європейським стандартам, а перманентна політична та сучасна фінансово-економічна кризи за умови неподолання вітчизняної корупції обмежують підстави для оптимізму.

Висновки

Реформа трудового законодавства в Україні повинна сприяти утвердженню суспільства, у якому визнавалися, дотримувалися й захищалися б права людини у сфері праці. Саме тому розроблення та прийняття кодифікованого нормативного акта є лише початком удосконалення трудового законодавства, яке забезпечуватиме правову стабільність у галузі трудових відносин.

Щодо проекту Трудового кодексу, то

його прийняття в нинішній редакції не тільки не вирішує нагальні проблеми, а й створює низку інших. Зокрема він містить положення, що можуть суттєво обмежити права профспілок, ускладнити процедуру прийняття рішень під час розгляду трудових спорів Комісіями з трудових спорів і уможливити заміну трудового та/або колективного договору актами роботодавця та звичайно робить можливим законодавче закріплення необмеженого робочого дня.

Література

1. Якушев І. М. Суб'єкти трудового права : автореф. дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право ; право соціального забезпечення» / І. М. Якушев. – Харків, 2000. – 20 с.
2. Пилипенко П. Д. Реформування трудового законодавства України / П. Д. Пилипенко // Юридична газета. – 2006. – № 17 (77). – С. 5-10.
3. Тищенко О. В. Правове регулювання захисту працівників від дискримінації за ознакою віку в трудових правовідносинах / О. В. Тищенко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2006. – №12. – С. 99-104.
4. Трудовое право Украины / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина, Т. М. Додина, А. Л. Олейников, И. А. Гуменюк. – Харьков : Одиссей, 2001. – 512 с.
5. Скакун О. Ф. Теорія держави і права / О. Ф. Скакун // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/687/>. – назва з екрана.
6. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – С. 375.
8. Проект Трудового кодексу України // [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947 – назва з екрана.
9. Закон України «Про охорону праці» 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – С. 668.
10. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 14. – С.170.