

## ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО

УДК 342.734-053.81(477)(045)

**С. Х. Барегамян**

### **РЕГУЛЮВАННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ НОРМАМИ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

Мудрий законодавець починає не з видання законів, а з вивчення їх придатності для даного суспільства.

Ж.-Ж.Руссо

*У статті проаналізовано національне законодавство України, яке регулює право на працю. Висвітлено різні наукові погляди щодо цієї проблеми.*

*Після розпаду СРСР, у зв'язку з переходом до ринкових відносин, появою різних форм власності, а також з метою вдосконалення політики, спрямованої на посилення соціального захисту громадян, починається і формування сучасного трудового законодавства України на базі діючого КЗпП.*

*Розробники законодавства України спираються на положення міжнародних актів, приводячи національне законодавство у відповідність до міжнародних трудових стандартів з метою сприяння соціально-економічному прогресу, досягненні соціальної справедливості, покращенні умов праці та захисту прав людини.*

*Україна сьогодні знаходиться на новому етапі свого розвитку і тому існуюче законодавство в усіх сферах суспільного життя повинно постійно вдосконалюватися та приводитися у відповідність до вимог часу. Слід зазначити, що за останні 15 років було прийнято понад 60 законів про внесення змін до КЗпП, внаслідок цього із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП, суттєво змінилися 235 статей кодексу. Це пояснює необхідність прийняття нового Трудового кодексу.*

*Розробка концепції нового Трудового кодексу України, так і самого Кодексу - справа важка. Це обумовлено рядом обставин, зокрема, складністю соціально-економічного становища в країні.*

**Ключові слова:** конституційне право на працю, національне законодавство, трудове законодавство, нормативно-правові акти, правове регулювання.

*Постановка проблеми.* Закріплення у ст. 43 Конституції України права на працю дає підстави законодавчого регулювання цих відносин. Відносини з приводу реалізації громадянами своїх здібностей до праці у різних сферах діяльності є досить відмінними за своїм характером, підставами виникнення та іншими ознаками. Дані відносини регулюються правом, причому норми права регулюють не сам процес праці, а саме відносини, що виникають у процесі трудової діяльності, або тільки у зв'язку з отриманням її результатів. Звичайно, було б невірно думати, що всі вони регулюються тільки правом, – частина їх знаходиться в сфері моралі і звичаїв. Але ті, що підлягають впливу правових норм, – а це відносини, іменовані трудовими, можуть бути об'єктом відразу декількох галузей права: трудового, цивільного, адміністративного та ін. [3, с. 12].

І. І. Андріановська, зокрема, наголошує, що у сфері застосування праці є дві групи відносин, які урегульовані нормами трудового законодавства, та які урегульовані нормами інших галузей законодавства [4, с. 79].

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Питання нормативно-правового забезпечення прав і свобод людини в сфері трудових відносин в Україні, а також гарантії їх забезпечення комплексно або аспектно були розглянуті в працях таких учених як: М. Г. Александров, В. С. Венедіктов, Д. М. Величко, М. М. Грекова, І. І. Копайгора, О. В. Лавріненко, І. І. Лукашук, В. С. Нерсесянц, В. І. Прокопенко, М. М. Феськов, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанищева, О. М. Ярошенко та ін.

*Мета дослідження:* проаналізувати сучасний стан правового забезпечення конституційного права на працю нормами національного законодавства України.

*Виклад основного матеріалу.* Головною галуззю законодавства, яке регулює відносини у різних сферах застосування праці, є трудове законодавство. Це пояснюють предметом трудового права, вагомістю і значенням тих суспільно-трудова відносин, які регулюються нормами цієї галузі [5, с. 29]. Можна говорити, що трудове право регулює «власне трудові відносини» або трудові у вузькому сенсі цього слова. Специфічною ознакою цих відносин, що дає можливість відмежувати їх від тих, в яких праця становить лише частину відносин, є участь у процесі праці, спільна трудова діяльність з іншими працівниками даного підприємства чи установи.

Трудове право як самостійна галузь виділилася в свій час з цивільного, приватного права, оскільки певний рівень розвитку виробництва вимагає відповідної охорони цієї праці, соціального захисту працівників, дисципліни і злагожденості, оплати не тільки результату праці, але і самої діяльності як реалізації людської здатності трудитися, нормування робочого часу та інших правових норм, які, природно, невідомі цивільного законодавства. Регулювання процесу трудової діяльності передбачає в якості обов'язкової ознаки підпорядкування внутрішньому розпорядку підприємства, установи, – ознаки настільки специфічного, що він є відмітним, що дозволяє відмежувати власне трудові відносини від інших, теж пов'язаних з працею, але регульованих цивільним правом.

У свою чергу, цивільне право регулює трудові відносини. Однак ці трудові відносини не пов'язані із самим процесом праці. Такі цивільно-правові договори, як договір підряду, трудового доручення, авторський договір, договір про надання послуг – завжди припускають подання від виконавця лише результату праці, і саме про нього, його якісних характеристиках домовляються сторони у зазначених договорах цивільного права. Подібні договори не регулюють сам процес виробництва, трудову дисципліну, не забезпечують ніяких соціальних гарантій. Замовнику, в принципі, все одно в якому трудовому режимі буде виконувати для нього замовлення підрядник, для замовника головне – результат роботи.

Основним актом, що регулює суспільні відносини в сфері праці є Кодекс законів про працю України, який був прийнятий 10 грудня 1971 року і продовжує діяти сьогодні. В КЗпП включені норми, що більше детально регламентують конституційне право на працю і трудові відносини ніж загальносоюзні акти – Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю (1970 р.), на базі яких Кодекс був прийнятий.

Не слід забувати про те, що Кодекс законів про працю приймався в той період історії, коли держава була монополістом у всіх сферах життя суспільства, в тому числі і в галузі трудових відносин. При соціалізмі рівень трудових прав працівників і гарантій їх реалізації був надмірно завищений. Але держава, будучи єдиним роботодавцем, повинна була встановити та забезпечити ці права і гарантії. В даний час цей рівень прав і гарантій став непосиленим для нових приватних роботодавців, тому вони досить часто

діють поза трудового поля, воліючи оформляти свої взаємини з працівниками цивільно-правовими договорами або юридично взагалі ніяк їх не оформляти. При такому положенні трудове законодавство перестає реально виконувати свої регулюючі функції, а працівники фактично позбавляються будь-яких трудових прав і гарантій.

Слід враховувати також, що у часи, коли був прийнятий Кодекс законів про працю, передбачалося покарання за валютні злочини, а те, що зараз ми називаємо підприємницькою діяльністю, вважалося спекуляцією і каралося кримінальним законом. З 1971 р., коли був прийнятий КЗпП і по цей час, в країні відбулися докорінні зміни у всіх сферах життя суспільства: прийнята нова Конституція 1996 р., помінялися політична система, суспільний лад, економічний уклад. У зв'язку з цим істотних змін зазнала і правова система держави: прийняті нові конституційні та звичайні закони, у тому числі Господарський кодекс, Цивільний кодекс, Кримінальний кодекс, Податковий кодекс, Митний кодекс та ін.

Після розпаду СРСР, у зв'язку з переходом до ринкових відносин, появою різних форм власності, а також з метою вдосконалення політики, спрямованої на посилення соціального захисту громадян, починається і формування сучасного трудового законодавства України на базі діючого КЗпП. Формування відбувається шляхом внесення до нього змін та доповнень, а також шляхом прийняття нових законів та інших нормативних актів, спрямованих на докорінне реформування діючого законодавства. Оскільки перехід до ринкових відносин представляється вельми тривалим, сучасне трудове право за своїм змістом є перехідним, іншим воно бути не може. В іншому випадку (що дуже ймовірно) його спіткає доля Кодексів 1918 р. і 1922 р., які незабаром після прийняття (перший відразу, а другий через кілька років) перестали відповідати зміненим соціально-економічним умовам.

До числа найбільш важливих законодавчих актів прийнятих після 1991 року, які є чинними сьогодні слід віднести, насамперед, такі Закони України (за порядком прийняття) «Про підприємництво» від 07.02.1991 р. № 698-ХІІ, «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 р. № 1788-ХІІ, «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 р. № 2011-ХІІ, «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ, «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ, «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 р. № 2811-ХІІ, «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 р. № 2998-ХІІ, «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ, «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, «Про страхування» від 07.03.1996 р. № 85/96-ВР, «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-ХІV, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-ХІV, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-ІІІ, «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 р. № 2017-ІІІ, «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050-ІІІ, «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. № 966-ІV; «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 1057-ІV, «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-ІV, «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 р. № 1906-ІV, «Про міжнародне приватне право» від 23.06.2005 р. № 2709-ІV, «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 р. № 2297-ІVІ, «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-ІVІ, «Про професійний

розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI, «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р. № 4572-VI, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. № 5026-VI, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI.

Треба сказати, що великий вплив на перегляд законодавства про працю надали міжнародні норми про права людини, в тому числі ті, які стосуються трудових прав. Україна 14 червня 1994 року після підписання Угоди про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами [6], взяла на себе зобов'язання вживати заходів для поступового приведення національного законодавства у відповідність із європейськими нормами у визначених сферах. До таких сфер належить й право на працю, яке розглядається як складова частина соціальної політики Європейського Союзу, що належить до питань так званої першої колони.

Розробники законодавства України спираються на положення міжнародних актів, приводячи національне законодавство у відповідність до міжнародних трудових стандартів з метою сприяння соціально-економічному прогресу, досягненні соціальної справедливості, покращенні умов праці та захисту прав людини.

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України», чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору [7].

Сьогодні Україною ратифіковано більшість основних міжнародних та європейських документів в сфері прав людини, зокрема Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р., Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод від 04.11.1950 р., Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. та інші. Також, Україною ратифіковано велику кількість конвенцій та рекомендацій Міжнародної Організації Праці, що регулюють і гарантують права людини в сфері праці. За роки свого існування Міжнародна організація праці прийняла понад 180 конвенцій і понад 190 рекомендацій з різних соціально-трудова проблем. Серед ратифікованих Україною конвенцій особливо слід виділити наступні: Конвенція про безробіття № 2; Конвенція про право на організацію та об'єднання трудящих в сільському господарстві № 11; Конвенція про примусову або обов'язкову працю № 29; Конвенція про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах № 45; Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень № 47; Конвенція про щорічні оплачувані відпустки № 52; Конвенція про вік дітей для прийняття на непромислові роботи № 60; Конвенція про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності для праці в промисловості № 77; Конвенція про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення придатності до праці на непромислових роботах № 78; Конвенція про свободу асоціації і захист права на організацію № 87; Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості № 90; Конвенція про охорону заробітної плати № 95; Конвенція про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів № 98; Конвенція про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100; Конвенція про охорону материнства № 103; Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111; Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122; Конвенція про мінімальний вік

допуску до підземних робіт в шахтах і рудниках № 123; Конвенція про медичний огляд молодих людей з метою визначення їх придатності до праці на підземних роботах у шахтах і рудниках № 124; Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу № 138; Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142; Конвенція про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) № 144; Конвенція про сприяння колективним переговорам № 154; Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця, право на відпочинок № 158; Конвенція про сприяння зайнятості та право на захист від безробіття № 168.

Крім законодавчих актів, відносини у сфері праці регулюються підзаконними нормативно-правовими актами Президента України, Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади та локальними нормативно-правовими актами. Так, до найважливіших підзаконних нормативно-правових актів з питань праці належать наступні: Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 25.08.2004 р. № 1112, Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» від 01.08.1992 р. № 442, Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення державного нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 26.11.2003 р. № 1845, Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1997 р. № 1290, Наказ Міністерство охорони здоров'я України «Про затвердження Положення про порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 31.03.1994 р. №45, Методичні рекомендації про проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджені Постановою Міністерства праці та соціальної політики України від 01.09.1992 р. №41, Наказ Комітету по нагляду за охороною праці «Про затвердження Положення про розробку інструкцій з охорони праці» від 29.01.1998 р. №9, Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці «Про затвердження Типового положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці» від 4.04.1994 р. №30, Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці «Про затвердження Положення про порядок організації державного нагляду за охороною праці та гірничого нагляду в системі Держнаглядохоронпраці України» від 30.03.2004 р. № 92, Наказ Міністерство охорони здоров'я України «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» від 10.12.1993 р. № 241, Наказ Міністерство охорони здоров'я України «Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми» від 22.03.1996 р. № 59 тощо.

Україна сьогодні знаходиться на новому етапі свого розвитку і тому існуюче законодавство в усіх сферах суспільного життя повинно постійно вдосконалюватися та приводитися у відповідність до вимог часу. У зв'язку з цим розробляються численні законопроекти, змінюються підзаконні та локальні нормативні акти в тому числі й в сфері регулювання праці. Так, важливою подією є розробка Трудового кодексу України №1658 від 20.05.2015 р. [8], проект якого вже доволі давно «блукає коридорами» Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України.

Розробка концепції нового Трудового кодексу України, так і самого Кодексу, справа важка. Це обумовлено рядом обставин, зокрема, складністю соціально-економічного становища в країні, неясністю його перспективи (адже Кодекс

розробляється на тривалий час).

Підготовка нового кодифікованого акту у цій сфері пояснюється також тим, що основу трудового законодавства України, на сьогодні, складає Кодекс Законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року. Слід зазначити, що за останні 15 років було внесено чимало змін і доповнень, зокрема, з 1973 року прийнято понад 60 законів про внесення змін до КЗпП, внаслідок цього із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП, суттєво змінилися 235 статей кодексу (деякі із них – неодноразово).

Характерною особливістю сучасного трудового права є те, що до нього належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. В них містяться тисячі норм трудового права, при цьому окремі нерідко вступають у суперечність з актами, вищими за юридичною силою рівнем.

Крім того, в Україні продовжують застосовуватись деякі законодавчі акти колишнього Союзу РСР або їх певні положення (деякі же з 1930, 1933, 1974 років). На практиці це ускладнює застосування трудового законодавства, особливо для захисту прав найманого працівника.

Отже, сам КЗпП являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини.

Ситуація з законодавчим регулюванням застосування праці в Україні не може вважатись нормальною. Затримка з реформуванням трудового законодавства, а також «агресивний» до певної міри характер сучасного податкового законодавства об'єктивно призводять до звуження сфери дії законодавства про працю за рахунок застосування для регулювання відносин між роботодавцем та працівником цивільно-правових інструментів, особливо у сфері малого підприємництва.

Крім того, стало необхідним послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів з питань праці, що є обов'язковими для України, а також актів Європейського Союзу в зв'язку із здійсненням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямку європейської інтеграції.

До проекту Трудового кодексу України, повністю інкорпоровані норми законів України «Про оплату праці», «Про відпустки» та частково Закону України «Про охорону праці».

Порівняно із діючим трудовим законодавством в законопроекті включено регулювання питань щодо:

- формулювання вимог щодо забезпечення права працівників на повагу до їх честі й гідності у трудових правовідносинах;
- визнання цивільно-правових відносин трудовими;
- порядку укладення письмового трудового договору, його дії та припинення;
- уточнення щодо оплати праці за різних обставин виконання робіт, зокрема, у разі суміщення професій (посад), поділу робочого дня на частини, усунення дискримінації в оплаті праці за сумісництвом;
- установа фінансової відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам та ін.

Включено положення, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) і інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці.

Виключено дискримінаційне обмеження на звільнення за власною ініціативою працівників, які працюють за строковим трудовим договором.

Передбачено, що акти трудового законодавства регулюють відносини з дня набрання ними чинності і не мають зворотної сили, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують матеріальну та дисциплінарну відповідальність особи.

Встановлено норму щодо застосування актів законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості, якими регулюються трудові відносини. У цьому випадку застосовується акт, що є спеціальним для цих відносин. У разі неоднозначного трактування прав працівника чи роботодавця, коли є можливість прийняття рішення на користь того чи іншого, рішення приймається на користь працівника.

Передбачена аналогія права, згідно з якою у разі якщо відносини не врегульовані актами з питань праці, вони регулюються актами, трудового законодавства, що регулюють подібні за змістом трудові відносини.

З прийняттям Трудового кодексу України підлягають визнанню такими, що втратили чинність: Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей»; Закон України «Про відпустки».

Аналізуючи положення проекту, звернемо увагу на наступне. Проект Трудового кодексу України порушує недоторканність робочого місця. Згідно зі ст. 30 ТКУ, роботодавець має право здійснювати контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів (наприклад, відеоспостереження), якщо це зумовлено особливостями виробництва, при чому поняття «особливості виробництва» не конкретизоване. Нечіткість формулювання – підстава для зловживань та може призвести до невинного психологічного тиску на працівника у процесі праці.

Згідно ст. 68 проекту Кодексу, роботодавець має право у разі простою за домовленістю з іншим роботодавцем тимчасово перевести працівника за його згодою на роботу до іншого роботодавця. Проте, таке переведення на практиці буде примусовим, адже працівник може надати згоду під тиском або боячись втратити роботу. Крім цього, строк такого переведення не встановлений.

Розширені, нечітко визначені й односторонні підстави для звільнення:

– за розголошення комерційної таємниці, згідно зі ст. 505 Цивільного кодексу України ними можуть вважатися відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру (п. 2 ч. 2 стаття 92). Таке широке формулювання надасть роботодавцю право звільнити працівника, наприклад, за розголошення розміру його заробітної плати;

– у зв'язку з недостатньою кваліфікацією працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами (стаття 93). Це дозволить роботодавцям проводити атестації, зокрема, для звільнення небажаних працівників, об'єктивність та неупередженість цих атестацій може бути сумнівною. Крім цього, поняття «інші докази» у статті не конкретизоване, що на практиці дасть змогу підтверджувати або спростовувати кваліфікацію працівника будь-якими абсолютно довільними доказами та може спричинити звільнення з суб'єктивних причин;

– у разі не здійснення профілактичного щеплення або не проходження медичного огляду працівник підлягає звільненню з роботи без попередження (стаття 74).

Згідно з проектом Трудового кодексу України, залучення до надурочних робіт здійснюється в односторонньому порядку, не потребує згоди профспілки. Згідно зі статтею 150 проекту ТКУ, потрібна тільки згода працівника, а профспілку лише повідомляють.

Це ще один приклад, коли норми проекту Кодексу оминають колективні трудові відносини, надаючи перевагу стосункам між роботодавцем і працівником «один-на-один». Це призведе до прийняття односторонніх рішень, бо працівники не мають жодного реального впливу на ухвалення рішень, окрім як через колективні переговори. А при залученні працівника до роботи у вихідні, дні державних і релігійних свят – погодження профспілки не потрібне, копія відповідного наказу передається їй наступного дня після його підписання (статті 159 та 161).

У статті 60 проекту ТКУ наведено розширене коло підстав для укладення строкових трудових договорів, зокрема, на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою; для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем, а також з педагогічними працівниками, призначення на посаду яких здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк, що, як слушно зазначило Головне науково-експертне управління, автоматично не обумовлює строковий характер їхньої роботи.

Стаття 31 проекту ТКУ встановлює, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Поряд з обов'язковими умовами у трудовому договорі також можуть бути встановлені й додаткові, які стосуються умов роботи, терміну випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої, захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо (ч. 3 статті 33). Запропонований механізм може мати негативні наслідки для працівника, оскільки роботодавець матиме змогу розробити вигідні для себе трудові договори, завідомо упереджені, оскільки одна із сторін практично позбавлена права вносити свої пропозиції. Наведене формулювання є занадто широким, що, швидше за все, призведе до того, що у трудовий договір в односторонньому порядку будуть включені умови, які поставлять працівника у дискримінаційне, залежне становище.

Згідно з проектом Кодексу, погодження профспілки на звільнення працівників потрібне лише у разі скорочення (стаття 86), стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком, та недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами (підпункти 1,2 частини 1 статті 93). З усіх інших підстав, передбачених статтями 92-97 проекту ТКУ, серед яких «невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків», «виявлена невідповідність працівника займаній посаді», «нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності», «розголошення комерційної таємниці» та інші – згода профспілки взагалі не потрібна. Це суттєво знижує роль профспілок, надає безапеляційну владу роботодавцю та позбавляє працівників можливості домовлятися з роботодавцем. Положення може мати дестабілізуючий вплив на трудові відносини.

Про наступне звільнення у зв'язку зі скороченням (стаття 88) співробітників малих підприємств попереджатимуть не за два, а лише за один місяць. Згідно з Господарським кодексом, малими підприємствами вважаються ті, де працює до 50 осіб, тому роботодавцям буде вигідно фіктивно дрібнити підприємства та укладати з працівниками короткострокові трудові договори, бо працівника, з яким укладено договір строком до двох місяців, роботодавець може звільнити попередивши його за тиждень (стаття 61).

*Висновки.* Таким чином, на підставі вищезазначеного, можна зробити наступні висновки.

*По-перше,* трудові відносини є об'єктом кількох галузей права: трудового, цивільного, адміністративного та інших. Специфічною ознакою трудових відносин,



регульованих трудовим правом, є участь у процесі праці, спільна діяльність з іншими працівниками даного підприємства чи установи. Тобто трудове право регулює відносини, що виникають між учасниками в процесі праці, а також інші, тісно пов'язані з першими відносини (наприклад, відносини по працевлаштуванню або відносини по відшкодуванню шкоди внаслідок виробничої травми). Звичайно, необхідно, щоб у КЗпП більш чітко було сформульовано коло регульованих ним суспільних відносин.

*По-друге*, соціалістичний Кодекс законів про працю України 1971 р. в сучасних умовах працювати в повну силу не може. Звичайно, зміни і доповнення, що вносяться до Кодексу, необхідні. Реальна дійсність породжує нові суспільні відносини в сфері праці, видозмінює старі – все це вимагає правового оформлення. Однак «латання» старого тексту КЗпП України не призвело і не призведе до бажаного результату. Необхідно змінювати концепцію закону докорінно.

*По-третє*, черговий проект Трудового кодексу України майже нічим не відрізняється від попередніх варіантів і його ухвалення може призвести до звуження прав трудящих в Україні. Тому і ця редакція проекту ТКУ також заслуговує на досконале доопрацювання. У Трудовому кодексі повинні бути сформульовані загальні принципи регулювання трудових відносин, встановлено мінімальний комплекс прав і гарантій працівникам, який може бути забезпечений роботодавцями в умовах сучасних ринкових відносин. Конкретні умови праці повинні обумовлюватися вже в індивідуальних трудових угодах і колективних договорах і угодах. На основі принципу свободи праці і свободи трудового договору працівник і роботодавець вільні від вторгнення держави, діючи як юридично рівноправні суб'єкти.

#### **Список використаної літератури**

1. Конституція України [Електронний ресурс]: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – Ст. 375. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>
3. Сыроватская Л. А. Трудовое право / Л. А. Сыроватская. – Москва : Высшая школа, 1995. – 255 с.
4. Андриановская И. И. Сфера действия норм трудового права и система правоотношений в сфере применения труда / И. И. Андриановская // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 78-82.
5. Пилипенко П. Д. Проблемы теории трудового права : моногр. / П. Д. Пилипенко. – Львів : Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 1999. – 214 с.
6. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами [Електронний ресурс] : міжнародний документ від 14.06.1994 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>
7. Про міжнародні договори України [Електронний ресурс] : Закон України від 29.06.2004 р. № 1906-IV. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>
8. Трудовий кодекс України [Електронний ресурс] : Проект від 20.05.2015 р. № 1658. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

Стаття надійшла до редакції 24.05.2015 р.

**S. K. Baregamian**

#### **REGULATION OF THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO LABOUR IN UKRAINE BY THE NATIONAL LEGISLATION AT THE PRESENT STAGE**

*The article analyzes the national legislation of Ukraine regulating the right to labour. Different scientific views concerning this problem are reflected.*

*Labour law is the main branch of the legislation governing relations in different areas of labour. It explains the subject of labour law, the importance and value of social and labour relations that are governed by norms of this branch. The main act regulating social relations in the sphere of labour is the Labour Code of Ukraine (Labour Code), adopted December 10, 1971.*

*After collapse of the USSR, in connection with transition to a market economy, the emergence of different forms of ownership, and also for the purpose of improvement of the policy directed on strengthening of social protection of citizens also formation of the modern labour legislation of Ukraine on the basis of the operating Labour Code begins.*

*Developers of the legislation of Ukraine are guided by the provision of the international acts, bringing the national legislation into accord with the international labour standards for the purpose to promote economic and social progress, achieving social justice, improving working conditions and human rights.*

*In addition to legislation, the labour relations are regulated by subordinate normative legal acts of the President of Ukraine, the Cabinet of Ukraine, the central executive authorities and local regulatory legal acts.*

*Ukraine is at a new stage of the development today and therefore the existing legislation in all spheres of public life has to be improved and brought constantly into accord with requirements of time. It should be noted that for the last 15th years over 60 laws on modification to Labour Code thereof from 265 articles and a preamble which contained in the first edition of Labour Code, the 235th articles of the code significantly changed were adopted. It explains need of adoption of the new Labour code.*

*Development of the concept of the new Labour Code of Ukraine and of the Code – the heavy work. It is caused by a number of circumstances, in particular, complexity of economic and social situation in the country.*

**Keywords:** *constitutional right to labour, national legislation, labour legislation, legal acts, legal regulation.*