

Тенденції розвитку законодавства про працю: проблеми та перспективи



О. М. Дуюнова

кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудового, земельного і екологічного права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

У статті розглянуто основні тенденції розвитку законодавства про працю. Визначено перспективи вдосконалення законодавства про працю в Україні.

Ключові слова: законодавство про працю, правова презумпція існування трудових правовідносин, міжнародно-правове регулювання праці.

В статье рассмотрены основные тенденции развития законодательства о труде. Определены перспективы усовершенствования законодательства о труде в Украине.

Ключевые слова: законодательство о труде, правовая презумпция существования трудовых правоотношений, международно-правовое регулирование труда.

The article deals with the main trends of the Labour Law development. There are analysed prospects of Ukrainian Labour Law improvement.

Keywords: labour law, legal presumption of existence of Labour legal relations, international legal Labour regulations.

Процеси реформування і вдосконалення законодавства України про працю зумовлені необхідністю приведення нормативно-правового регулювання в інструмент, що забезпечує нормальне функціонування суспільного життя в умовах ринкової економіки.

У спадок від колишнього СРСР та УРСР трудове законодавство отримало цілий ряд недоліків, а саме: обмеженість предмета регулювання та вузьку сферу дії трудового законодавства, перевагу централізованого регулювання і майже повну відсутність договірного регулювання трудових відносин, спрямованість на виробничу функцію трудового права і забезпеченість підприємств необхідною робочою силою, слабкий механізм захисту трудових прав учасників трудових правовідносин. Із набуттям Україною незалежності і визначенням курсу її розвитку як правової, соціальної і демократичної держави ці недоліки законодавства про працю поступово виправляються.

Найголовнішим здобутком нашої країни було прийняття Конституції України, яка юридично оформила ідеологічні установки та якісно новий підхід до визначення змісту основних прав і свобод людини і громадянина. Вже ухвалено чимало нових основних законодавчих актів в сфері регулювання праці, прийнято закони: про зайнятість населення, про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності, про колективні договори і угоди, про оплату праці, про охорону праці, про відпустки тощо. Активна нормотворча діяльність Верховної Ради України впродовж 1990-х – 2000-х років дала змогу створити необхідну правову базу для проведення систематизації трудово-

го законодавства, результатом якої має стати Трудовий кодекс України. Завдяки систематизації, долаються суперечності між правовими нормами, змінюються чи скасовуються застарілі норми і створюються нові, що відповідають потребам сучасного суспільного розвитку.

Після прийняття Закону СРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20.03.1991р. Верховною Радою до Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) 64 рази вносилися зміни та доповнення. Однак навіть з такими значними змінами КЗпП України не забезпечує належного рівня регулювання сучасних трудових відносин. Зрештою, трудове право залишається майже останньою з провідних галузей права, яка не має оновленого кодифікованого акта. Новий Трудовий кодекс має забезпечувати соціальні права, гарантії їх реалізації і захист трудових прав громадян. Зміст Трудового кодексу та інших нормативних актів про працю має визначатися та відповідати принципам, на яких ґрунтуються основні права, закріплені в Декларації основних принципів і прав у світі праці Міжнародної Організації Праці (далі – МОП), ухваленою Міжнародною конференцією праці 18 червня 1998 р. [1], а саме: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальна заборона дитячої праці; та d) недопущення дискримінації в області праці та занять. Саме ці та інші принципи правового регулювання трудових відносин визначені в ст. 3 проекту Трудового кодексу України [2].

Серед основних тенденцій розвитку законодавства про працю можна визначити такі.

У законодавстві про працю мають знайти своє закріплення процеси лібералізації правового регулювання трудових відносин. Акцент має зміщуватися від жорсткого централізованого державного регулювання праці до договірного регулювання на національному, галузевому, регіональному, а також виробничому рівнях. Слушною є позиція С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка про те, що на рівні договірного регулювання шляхом укладення соціально-партнерських угод і колективних договорів мають визначитися галузеві, територіальні, професійні та інші особливості трудових відносин і має забезпечуватися реальне підвищення рівня трудових гарантій працівників. Договірні правові акти, які є підзаконними, мають конкретизувати, деталізувати й розвивати загальні норми трудового законодавства щодо умов певного підприємства [3].

Держава повинна залишити в своїй компетенції встановлення норм-гарантій, спрямованих на захист прав та інтересів найманих працівників. Основним завданням регулювання трудових відносин сьогодні є посилення правової захищеності працівника колективно-договірним та індивідуально-договірним регулюванням праці і встановлення в централізованому порядку рівня гарантій, нижче якого сторони трудового договору, колективних угод не можуть встановлювати умови праці. Проект Трудового кодексу України серед основних засад правового регулювання трудових відносин у ст. 3 називає поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин. Сьогодні при визна-

ченні меж колективно-договірного і індивідуально-договірного регулювання керуємося ст. 9 КЗпП України, яка встановлює, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Однак проект Трудового кодексу України не закріплює, на наш погляд, чіткої позиції законодавця з цього приводу. Необхідно в сукупності аналізувати ст. ст. 54, 353, 358 проекту, які визначають умови недійсності положень трудового, колективного договору, колективних угод. Згідно з ч. 3 ст. 54 проекту, окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором. Частина 4 статті 353 проекту передбачає, що положення колективних договорів, які погіршують порівняно із трудовим законодавством та колективними угодами становище працівників чи суперечать їм, є недійсними. Згідно з частиною 3 ст. 358 проекту, положення колективних угод, що погіршують порівняно із законодавством та угодами вищого рівня становище працівників або суперечать їм, є недійсними. По-перше, проект Трудового Кодексу України в частині встановлення видів договорів (угод), умов яких можуть бути визнані недійсними, звузив сферу дії ст. 9 КЗпП України. Стаття 9 КЗпП України вказує на умови «договорів про працю». Поняття «договори про працю», на наш погляд, є ширшим поняттям, яке не обмежується охопленням лише трудового, колективного договорів та колективних угод. Договори про працю можна визначити як домовленості сторін трудових або тісно пов'язаних з ними від-

носин, наділених необхідним обсягом трудової правосуб'єктності, спрямовані на встановлення, зміну або припинення трудових прав та обов'язків. До договорів про працю, крім вказаних вище, наприклад, відносяться договори про повну індивідуальну та колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, договори про випробування, суміщення професій, посад, заміну тимчасово відсутнього працівника, неповний робочий час, переведення на іншу роботу, зміну істотних умов праці, подовження дії строкового трудового договору, поділ робочого дня на частини, нерозголошення комерційної таємниці, про припинення трудового договору та ін. По-друге, якщо в ст. ст. 54, 353 проекту положення договорів, що погіршують порівняно з трудовим законодавством становище працівників, є недійсними, то в ст. 358 проекту – положення договорів, що погіршують порівняно з законодавством становище працівників, є недійсними. Розбіжність необхідно усунути шляхом вказівки в ч. 3 ст. 358 проекту саме на «трудове законодавство». По-третє, слід пригадати першу редакцію ст. 9 КЗпП, яка передбачала, що «умови договорів про працю, які погіршують становище робітників і службовців порівняно з законодавством Союзу РСР і Української РСР про працю або інакше суперечать цьому законодавству, є недійсними». Від формулювання словосполучення «або інакше суперечать цьому законодавству» законодавець відмовився в 1988 р., шляхом внесення змін до ст. 9 КЗпП Указом Президії Верховної Ради УРСР від 27.05.1988 р. № 5938-ХІ. Такий крок вважався позитивним і розширив можливості сторін трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносин кон-

кретизувати, деталізувати й розвивати загальні норми трудового законодавства на договірному рівні і навіть поліпшити становище працівника, передбачити додаткові пільги і гарантії, що не були передбачені законодавством. Розбіжність між ст. 54 проекту та ст. ст. 353, 358 проекту необхідно усунути шляхом виключення із редакції останніх статей словосполучення «або суперечать їм».

Наступною тенденцією розвитку трудового законодавства є його демократизація. На цей процес також позитивно впливає збільшення ролі договірного регулювання трудових відносин, закріплення в Конституції України права на страйк для захисту економічних і соціальних інтересів працівників, розвиток соціально-партнерських відносин та ведення соціального діалогу з питань проведення державної соціально-економічної політики та інше. Демократичні ідеї знайшли своє втілення і в такому правовому інституті, як розгляд колективних трудових спорів (конфліктів). Однак слід відзначити, що нинішній стан суспільно-трудова відносин характеризується стійкою тенденцією звуження виробничої демократії. Трудові колективи та професійні спілки не мають реальної гарантованої можливості цілком реалізувати свої права, передбачені трудовим законодавством України. Деякі з таких прав мають суто декларативний характер. Такі тенденції негативно впливають на демократизацію процесу участі трудового колективу, профспілок в управлінні виробництвом загалом.

Серед проблем удосконалення законодавства про працю є проблема гармонізації трудового законодавства України з міжнародними актами. Без

сумніву, міжнародні стандарти в сфері праці впливали в минулому і сьогодні на розвиток трудового законодавства і трудового права. Законодавець привносить у національне законодавство норми та положення конвенцій і рекомендацій МОП. У процесі кодифікації та оновлення системи трудового законодавства необхідно максимально закріпити норми міжнародно-правового регулювання праці, використовуючи досвід МОП і законодавства ЄС. Багато статей проекту ТК України відтворюють зміст, а іноді й формулювання актів МОП (наприклад, ст. ст. 4, 5, 68 та ін.).

Протягом 2010 р. Верховною Радою Україною ратифіковано ще дві Конвенції МОП № 139 «Про боротьбу з небезпекою, що викликана канцерогенними речовинами та агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики» 1974 р.; № 161 «Про служби гігієни праці» 1985 р. Ратифікація конвенцій відбулася 10.03.2010 р.

Подальший розвиток трудового законодавства, його вдосконалення на демократичних засадах, максимальне врахування сучасного міжнародного досвіду потребують також ратифікації Конвенцій МОП № 152 «Про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах»; № 155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище»; № 162 «Про охорону праці при використанні азбесту». Надійні передумови реалізації прав та свобод громадян забезпечить ратифікація Європейського кодексу соціального забезпечення, який досі не ратифікований Україною, Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», Конвенції МОП № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики».

Велике значення в застосуванні норм міжнародно-правового регулювання праці є звернення судової практики в бік прямого застосування міжнародних норм. Конституційний Суд України для обґрунтування своїх рішень посилається на міжнародні акти, зокрема, на міжнародні стандарти праці [4]. Нормальною має бути і практика застосування судами загальної юрисдикції міжнародних стандартів праці при розгляді конкретних справ. Суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [5].

Пленум Верховного Суду України в п.12 постанови від 18 грудня 2009 р. № 14 «Про судові рішення у цивільній справі» вказав, що у мотивувальній частині кожного рішення має бути наведено також посилення на закон та інші нормативно-правові акти матеріального права, у відповідних випадках – на норми Конституції України, на підставі яких визначено права та обов'язки сторін у спірних правовідносинах, ... й інші норми процесуального права, керуючись якими суд установив обставини справи, права та обов'язки сторін. У разі необхідності мають бути посилення на Конвенцію та рішення Європейського суду з прав людини, які згідно із Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 р. № 3477-IV є джерелом права та підлягають застосуванню у цій справі.

Наступною, на наш погляд, тенденцією розвитку трудового законодавства є поглиблення диференціації правового регулювання праці. Стаття 3 проекту Трудового кодексу України серед засад правового регулювання трудових відносин визначає принцип рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці. Диференціація дозволяє встановлювати додаткові правила, особливості правового регулювання праці для численних категорій працівників. Концентованим виразом диференціації є зміст Книги IV проекту Трудового кодексу «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» (ст. ст. 284 – 321). Книга складається з п'яти глав, які виділили сім категорій суб'єктів (працівників і роботодавців), регулювання праці яких має свої особливості. Це працівники із сімейними обов'язками, жінки, неповнолітні, працівники – члени виробничих кооперативів, члени фермерських господарств, роботодавець – суб'єкт малого підприємництва, який має статус юридичної особи, роботодавець – фізична особа. На відміну від діючого КЗпП України, проект Трудового кодексу виділяє категорії працівників, праця яких поряд із загальними, регулюється спеціальними нормами окремих правових інститутів: трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці. Такі особливості передбачені для професійних творчих працівників організацій кінематографії, теле- і відеознімальних колективів, театрів, театральних і концертних організацій, цирків, засобів масової інформації, професійних спортсменів (ст. ст. 69, 140, 159, 162,

298 проекту); державних службовців (ст. ст. 160, 162, 172, 177, 207 проекту); суддів, прокурорів (ст. ст. 172, 177 проекту) та ін. У цій частині проект Трудового кодексу, на нашу думку, повторив недолік КЗпП України, який не містить однозначних критеріїв формування глав. Логічніше, на наше переконання, було б, керуючись суб'єктним складом трудового правовідношення, до змісту Книги IV проекту включити всі категорії працівників, за якими здійснюється диференціація правового регулювання.

Все більше визнання в науці трудового права одержує ідея розширення сфери дії трудового законодавства. В цьому, на нашу думку, полягає ще одна з основних тенденцій розвитку законодавства. В цій частині проект Трудового кодексу в ст. 6 значно чіткіше визначає межі його поширення на відносини праці таких суб'єктів, як: державні службовці, військовослужбовці, працівники органів внутрішніх справ, податкової міліції, Державної кримінально-виконавчої служби, пожежної охорони, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації, дипломатичні працівники, особи, що проходять альтернативну (невійськову) службу, особи, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, у виді виправних робіт, священнослужителі, церковнослужителі та особи, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях.

Питання розширення сфери дії трудового законодавства потребує додаткового спеціального дослідження і не може бути повністю розкрито в межах даної статті. Ми повністю підтримуємо ідею розширення сфери дії трудового законодавства, яка базується на принципі «презумпції існування трудових відносин», закріпле-

ному в Рекомендації МОП №198 «Рекомендація про трудові правовідносини». В розділі II Рекомендації «Визначення існування трудових правовідносин» МОП визначила, що «з метою сприяння визначенню факту існування трудових правовідносин, державичлени Організації повинні в рамках своєї національної політики, про яку йдеться в цій Рекомендації, розгляну-

ти можливість... установлення правової презумпції існування трудових правовідносин у тому випадку, коли визначена наявність однієї чи декількох відповідних ознак». Встановлення правової презумпції існування трудових правовідносин в національному законодавстві України стало революційним кроком в розвитку трудового права.

Література

1. Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 9.
2. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://gska2.rada.gov.ua>
3. Прилипко С., Ярошенко О. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства // Право України. – 2009. – № 3. – С. 18.
4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 9 липня 1998 р., справа № 1-1/98; рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) ст. ст. 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 р., справа № 1-36/2000.
5. Стаття 2 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 р. № 2453-VI.