

УДК 130

Гуцу С. Ф.

## АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

*У статті розглянуто деякі проблеми доктрини трудового права. Визначено шляхи його реформування у сучасних економічних, політичних та соціальних умовах. Обґрунтовано доцільність та необхідність нової кодифікації трудового законодавства з урахуванням соціальної цінності людини.*

**Ключові слова:** реформування трудового законодавства, соціально-трудова правовідносина, доктрина трудового права.

*В статье рассматриваются некоторые проблемы доктрины трудового права. Определяются пути его реформирования в современных экономических, политических и социальных условиях. Обосновывается целесообразность и необходимость новой кодификации трудового законодательства с учетом социальной ценности человека.*

**Ключевые слова:** реформирование трудового законодательства, социально-трудова правоотношения, доктрина трудового права.

*This article discusses some of the problems of the doctrine of labor law. Identifies ways to reform it in the current economic, political and social conditions. The feasibility and need for a new codification of the labor legislation, taking into account the social value of the person.*

**The keywords:** labor law reform, social and labor relations, labor law doctrine.

Стаття 3 Конституції України вказує, що людина, її життя і здоров'я, честь та гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [3]. Права і свободи людини та їхні гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, яка відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження й забезпечення прав та свобод людини є головним обов'язком держави. Сьогодні трудове право регулює не просто трудові, а соціально-трудова правовідносина, а це означає, що кожен нормативний акт у системі трудового законодавства України і, передусім, Кодекс законів про працю, повинен розглядати людину – основного суб'єкта правовідносин – як найвищу соціальну цінність.

За своєю юридичною природою та соціальним призначенням трудове законодавство має гуманістичний характер. Адже воно спрямоване на захист інтересів осіб, які в силу об'єктивних обставин змушені продавати свою робочу силу. Перехід до ринкових відносин, інтеграція України у світову економічну систему, а також переорієнтація з юридичного позитивізму на доктрини природничого права вимагають визначення основних напрямів розвитку сучасного трудового законодавства у нашій країні [4].

Трудові відносина в умовах стрімкого реформування економічного й

політичного ладу України з неминучістю зазнають суттєвого коригування. У зв'язку з цим постає завдання наукового осмислення змін і вироблення єдиних підходів до системи трудового права в цілому. На сучасному етапі необхідне вироблення основних концептуальних підходів для осмислення предмета трудового права, для визначення перспективи реформування доктрини трудового права України [1].

Для науки трудового права України вже давно існує об'єктивна потреба в реформуванні радянської доктрини трудового права відповідно до сучасних умов. В Україні досі продовжують застосовуватись деякі законодавчі акти колишнього Союзу РСР або їхні окремі положення.

Життя людини в СРСР розглядалось тільки з точки зору праці – ратної, мирної, якій підпорядковувалось усе інше. Ритуалізація праці, перетворення її в магічне дійство відбувались у суспільстві, де праця не виконувала свого прямого призначення – засобу для задоволення потреб людини, де люди відчували постійний брак найнеобхіднішого. Звідси – їхня неприязнь до праці. Подібне ставлення зберігається і в наші дні [5, с. 44–45]. Але нині потребує дослідження праця людини як найвищої цінності в сучасному суспільстві. Оскільки основним конституційним принципом сьогодні є принцип пріоритету прав і свобод людини, цей принцип повинен стати основою трудового законодавства [1].

Ще однією характерною особливістю та проблемою сучасного трудового права є те, що до форми його зовнішнього виразу належить досить значна кількість підзаконних нормативних актів. У них містяться тисячі норм трудового права. При цьому деякі з них нерідко вступають у суперечність з актами, вищими за юридичною силою рівнем.

Реформа трудового законодавства в Україні повинна бути зорієнтована на доктрини природничого права, яке, на відміну від юридичного позитивізму, базується на загальнолюдських, моральних засадах. Основним завданням кодифікаційних процесів у сфері правового регулювання трудових відносин є створення нової системи законодавчих та нормативно-правових актів про працю. Ця система актів повинна мати цілісний характер, відповідати умовам ринкової економіки, бути привабливою для всіх учасників трудових відносин. У центрі роботи з реформування трудового законодавства є, безперечно, підготовка нового Кодексу, який покликаний комплексно й більш якісно, ніж нині чинний, регулювати трудові відносини, що виникають на підставі укладеного трудового договору. Новий Кодекс має стати не лише формально, а й реально основним законодавчим актом у сфері праці. У зв'язку з цим підзаконне регулювання повинно здійснюватися тільки на виконання Кодексу. Це сприятиме піднесенню ролі та значення нового Кодексу в регулюванні трудових відносин як основного законодавчого акта.

Специфіка правового регулювання трудових відносин полягає в тому, що за допомогою стимулювання, заходами заохочення працівнику надаються

можливості одержання права на матеріальні й духовні цінності у випадку досягнення ним соціально корисного результату в праці. Сутність стимулювання у сфері праці полягає в тому, що працівник не примушується до тієї чи іншої поведінки під страхом покарання, у нього є вибір варіанта поведінки, і він спонукається до такої поведінки, у якій зацікавлені і працівник, і роботодавець, і суспільство [1].

Сьогодні назріла необхідність у новій постановці проблеми зв'язку теорії і практики. Заслуговує на увагу позиція Д. І. Степанова, з точки зору якого необхідний зв'язок теорії і практики в методології повинен бути не завершальним пунктом добротного дослідження, а насамперед основоположним відправним моментом дослідження. Доктрина повинна існувати настільки, наскільки вона відштовхується від проблем, поставлених практикою або виявлених доктриною в практиці. Існування доктрини виправдано, оскільки існує її практична значимість. При цьому доктрина, яка ігнорує практику реалізації права, орієнтується на аналіз лише позитивного права, безжиттєва, оскільки не враховує зв'язку розумного з дійсним, не дає змоги ідеальному ефективно проявлятися у реальному [1].

Основні засади реформування законодавства України про працю мають виходити з необхідності попередження порушення трудових прав працівників; забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав та гарантій і можливості їхньої реалізації, комплексного підходу, соціальної справедливості тощо.

Такими базовими засадами можуть бути:

а) оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. Обидві функції в сучасних умовах спрямовані на забезпечення охорони прав та інтересів обох сторін трудового договору. Якщо захисна функція стосується охорони інтересів працівників, то виробнича – охорони інтересів роботодавців. Перша впливає безпосередньо із соціальної природи трудового законодавства. Воно, як відомо, з'явилося в системі права всіх країн світу з появою капіталістичного ринкового виробництва і найманої робочої сили саме з метою забезпечення захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників. Однак, незважаючи на всю соціальну спрямованість трудового права, воно не може не захищати інтереси другої сторони в трудових відносинах. Інакше воно або вступить у колізію з іншим законодавством, насамперед – із законодавством про власність і про підприємництво, або ті ж власники-роботодавці змушені будуть ігнорувати норми трудового законодавства й шукати інших правових шляхів для використання робочої сили поза тими, що передбачені цим законодавством;

б) дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому має бути забезпечено виконання вимоги Конституції, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих

прав і свобод;

в) еволюційний характер здійснення реформ законодавства про працю. При цьому кардинальних змін мають зазнати лише ті положення чинного законодавства, які не відповідають вимогам ринкової економіки;

г) використання в процесі підготовки нового Кодексу досвіду МОП, а також законодавства ЄС та країн з перехідною економікою з тим, щоб забезпечити належну гармонізацію законодавства України про працю з міжнародними правовими нормами у цій сфері;

д) зміщення центру ваги правового забезпечення трудових відносин з законодавчого рівня на рівень договірної регулювання, передусім – колективно-договірної, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців та профспілок. При цьому все це не повинно позначитися на рівні гарантій трудових прав, які й надалі мають визначатися державою та не можуть призвести до послаблення правової захищеності працівників;

е) забезпечення недискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у ст. Конституції України, із збереженням підвищених умов захисту праці жінок і молоді та реальною забороною дитячої та примусової (обов'язкової) праці;

є) рівне ставлення до чоловіків та жінок (гендерна рівність). Цей принцип базується на вимогах європейської спільноти, зокрема Директиви 75/117/EWG, що стосується оплати рівноцінної праці за однакову роботу жінок і чоловіків; Директиви 76/207/EWG, яка визначає рівне ставлення до чоловіків та жінок при прийомі на роботу, під час професійної підготовки, професійного зростання та умов роботи; Директиви 97/80/WE, якою передбачається необхідність доведення факту дискримінації за статтю, та ряду Директив у сфері соціального страхування. Його втілення до нового Трудового кодексу впливає безпосередньо також із статті 24 Конституції України, яка проголошує, що всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

ж) забезпечення диференціації правового регулювання праці, тобто максимальне врахування в новому Кодексі особливостей праці працівників малого бізнесу, кооперативів, окремих категорій працівників, які працюють у нетипових формах зайнятості, та з використанням цивільно-правових договорів;

з) повнота і чіткість правового регулювання трудових відносин з мінімальним використанням бланкетних норм.

Підбиваючи підсумки викладеного в роботі матеріалу, можна дійти до таких висновків. Необхідність прийняття Трудового кодексу обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Виникла величезна низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватись засобами трудового права. А

законодавство про працю, яке в основі своїй представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди в змозі забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що в кінцевому результаті негативно відбивається на рівні гарантій трудових прав працівників.

**Література:**

1. *Вишновецька С. В.* Проблеми реформування доктрин трудового права України / С. В. Вишновецька // Актуальні питання реформування правової системи України : зб. наук. ст. : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 2–3 червня 2006 р.). – Т. II.
2. Кодекс законів про працю України (затв. Законом № 322-VIII (322а-08 ) від 10.12.71) // Відомості Верховної Ради. – 1971. – Дод. до № 50. – С. 375.
3. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30.
4. *Пилипенко П. Д.* Реформування трудового законодавства України / П. Д. Пилипенко // Юридична газета. – № 17(77). – 2006. – 14 вересня.
5. *Супоницкая И. М.* Успех и удача: отношение к труду в американском и российском обществе / И. М. Супоницкая // Вопросы философии. – 2003. – № 5.