



Антоніна Юрченко,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

УДК 349.2

Основні засади регулювання найманої праці: проблеми правового визначення

Процес реформування трудового законодавства який зараз триває в Україні неможливий без дослідження та аналізу основних засад найманої праці. Саме вони відображають спрямованість політики держави у сфері трудових відносин, а тому потребують найскорішого вдосконалення та приведення їх у відповідність до міжнародних стандартів праці.

Основні засади регулювання найманої праці неодноразово були предметом дослідження багатьох учених, таких, як О. Т. Барабаш, М. Д. Бойко, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, В. І. Прокопенко, С. М. Прилипко, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Водночас, залишаються відкритими питання, які стосуються визначення принципів трудового права, їх системи, змісту та узгодженості з принципами міжнародно-правового регулювання праці.

Метою цієї статті є дослідження основних засад регулювання найманої праці, визначення їх ролі у регулюванні трудових відносин, обґрунтування доцільності законодавчого закріплення принципів сучасного трудового права, а також розробка пропозицій щодо їх формулювання.

Проблема змісту основних засад найманої праці особливої актуальності набула з моменту прийняття Декларації про державний суверенітет України 16 липня 1990 року і Акта проголошення незалежності України 24 серпня 1991 року. Оскільки саме з того часу розпочалася побудова незалежної, демократичної, соціальної і правової держави в Україні. Як відзначає професор В. І. Прокопенко: «Незалежна Україна, по суті, нова держава з характерними особливостями економічного і юридичного характеру. Законодавство ж про працю залишилося, хоча і зі значними змінами старим

радянським. Принципи цього законодавства не відповідають меті і завданням незалежної України, не відображають її національного характеру. Складність процесу кодифікування і його проведення полягають саме в тому, що повинні бути розроблені нові ідеї, принципи, які б з одного боку відображали національні особливості, а з іншого – реалізовували ідеї, створені світовою спільнотою» [1, с. 43].

У сучасній науці не існує єдиної точки зору щодо поняття принципів трудового права, різні науковці у своїх дослідженнях пропонують власні визначення цього поняття. Проте у сучасних умовах плюралізму форм власності на засоби виробництва, вважаю важливим підкреслити ознаку єдності правового регулювання у визначенні принципів трудового права. Оскільки єдність правового регулювання відображає широку сферу дії трудового права, акцентуючи увагу на тому, що норми трудового права поширюються на всі випадки застосування найманої праці. Тому вважаю, що правова суть принципів трудового права найчіткіше відображена у визначенні, сформульованому професором С. М. Прилипко і професором О. М. Ярошенко: «Під принципами трудового права слід розуміти виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин» [2, с. 36].

Принципи трудового права повинні бути узгоджені із загальними принципами права, із принципами міжнародно-правового регулювання праці, а також між собою. Для того щоб узгоджувати принципи необхідно спочатку, як мінімум, визначити їх у чинному законодавстві.

Зараз у науковій літературі відсутня єдина думка як щодо визначення принципів трудового права, так і щодо їх класифікації.

Російський учений професор О. В. Смирнов виділяє чотири групи

принципів трудового права: 1) принципи, що виражають політику держави у сфері правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості; 2) принципи, що містять керівні засади у сфері встановлення праці працівників; 3) принципи, що визначають застосування праці працівників; 4) принципи, що визначають охорону трудових прав працівників [3, с. 23–24]. Як видно з цієї класифікації, вказаний автор формулює такі принципи, як: свобода праці, свобода трудового договору (контракту), єдність і диференціація умов праці, активна участь трудящих і профспілок у встановленні умов праці, визначеність трудової функції, стабільність трудових правовідносин, забезпечення нормальної дисципліни праці, винагорода за працю без будь-якої дискримінації, забезпечення охорони праці і здоров'я працівників, гарантованість трудових прав працівників.

М. Д. Бойко поділяє позицію О. В. Смирнова і фактично відображає запропоновану ним класифікацію і перелік принципів, а як окремі принципи трудового права виділяє «принцип рівноправності галузі праці», «принцип свободи об'єднання як працівників так і роботодавців для здійснення і захисту своїх прав і свобод» «принцип права на страйки», «принцип права на відпочинок» [4, с. 20–23].

К. М. Гусов і В. М. Толкунова принципи трудового права поділяють на три групи: 1) принципи залучення до праці, забезпечення зайнятості і використання робочої сили; 2) принципи високого рівня умов праці й охорони трудових прав; 3) принципи виробничої демократії і розвитку особистості працівника [5, с. 55–56].

На підставі класифікації суспільних відносин, які є предметом сучасного трудового права України, Н. Б. Болотіна, поділяє принципи трудового права на два види: 1) принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин; 2) принципи

правового регулювання колективних трудових відносин [6, с. 96].

Класифікаційні підходи вказаних авторів мають науково-теоретичний інтерес, але не є безперечними. На наш погляд, для вдосконалення трудового законодавства у сучасних умовах першочергове значення має не класифікація принципів трудового права, а визначення принципів та їх нормативне закріплення.

Професор В. І. Прокопенко називає такі принципи трудового права України: принцип свободи праці, принцип рівності у сфері праці, принцип безпеки праці, принцип договірного характеру праці, принцип визначеності трудової функції, принцип матеріальної зацікавленості в результатах праці, принцип участі профспілок і трудових колективів у вирішенні питань, пов'язаних з умовами праці, принцип вільного об'єднання для здійснення захисту своїх прав і свобод, принцип стабільності трудових відносин, принцип матеріального забезпечення в разі непрацездатності, хвороби, у зв'язку з материнством [1, с. 46–56].

Декларація Міжнародної організації праці Основних принципів і прав у сфері праці від 19.06.1998 р. проголошує чотири основоположні принципи: свобода об'єднання і дійсного визнання права на ведення колективних переговорів; відміну всіх видів примусової або обов'язкової праці; заборона дитячої праці та недопущення дискримінації у сфері праці [7, с. 475].

Вважаємо, що сучасна вітчизняна система принципів трудового права, не цілком відповідає потребам часу, у зв'язку з цим вона має бути переглянута з урахуванням змін у суспільному розвитку нашої держави, а також з урахуванням економічних реалій.

Багато сучасних авторів розуміють необхідність реформування трудового законодавства та у своїх роботах формулюють принципи сучасного трудового права. Так, А. В. Комаров до принципів, на яких, на його думку,

повинне базуватися трудове законодавство, відносить принцип соціальної справедливості і принцип соціального партнерства у трудових відносинах [8, с. 29]. На необхідності закріплення принципу соціального партнерства у трудових відносинах наполягає так само Н. Б. Болотіна [6, с. 97].

Як показує світовий досвід, урегулювання соціальних суперечностей найефективніше здійснюється через інститут соціального партнерства, основною метою якого є оптимальне досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців. Погоджуючись із доцільністю закріплення у трудовому законодавстві запропонованого вказаними вище авторами принципу соціального партнерства, вважаємо що більш відповідним є його розширене формулювання «принцип соціального партнерства і договірного встановлення умов праці».

Що ж до «принципу соціальної справедливості», то, на наш погляд, немає необхідності виділення його як окремого галузевого принципу трудового права. Цей принцип належить до загальноправових принципів, бо він характерний не тільки для трудового права, але й для всіх інших галузей права так само, як і для права взагалі, і дублювання його у трудовому законодавстві буде зайвим.

Враховуючи відсутність єдиної думки щодо визначення основних принципів трудового права, у науковій літературі висловлюється думка про необхідність їх законодавчого закріплення. «Легальне текстуальне закріплення принципів трудового права надасть чіткість і завершеність системі норм, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Тому при подальшій кодифікації законодавства про працю необхідно, щоб принципи були легально закріплені у преамбулах або в загальних положеннях відповідних нормативно-правових актів [9, с. 237]», – відзначає І. В. Даніліна.

Розділяючи позицію вказаного автора щодо необхідності легального текстуального закріплення принципів трудового права, у той же час вважаємо не цілком виправданим закріплення їх у преамбулах або загальних положеннях різних нормативних актів. У тому або іншому ступені принципи трудового права й зараз закріплені у різних нормативних актах і це вносить правову невизначеність до праворозуміння та правозастосовної практики. На наш погляд, усі основні принципи правового регулювання праці з розкриттям їх змісту повинні бути закріплені у єдиному кодифікованому акті – новому Трудовому кодексі України.

Аналогічної думки дотримуються і розробники проекту Трудового кодексу України, які в статті 3 «Основні принципи правового регулювання трудового права» пропонують закріпити такі галузеві принципи трудового права України: 1) свобода праці, що включає право на працю, яку кожен вільно вибирає або на яку вільно погоджується; 2) заборона примусової праці; 3) заборона дитячої праці; 4) заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 5) забезпечення повної та продуктивної зайнятості працівників та їх захист від безробіття; 6) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав і інтересів; 7) поєднання державного та договірного регулювання трудових відносин; 8) рівність прав і можливостей працівників у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності і диференціації умов праці; 9) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці; 10) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує

достатній життєвий рівень для них та їхніх сімей; 11) створення належних, безпечних і здорових умов праці і відпочинку; 12) створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; 13) забезпечення прав працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 14) гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, серед іншого й забезпечення права працівників на страйк; 15) забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин; 16) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; 17) сприяння веденню колективних переговорів з метою укладення колективних договорів і угод; 18) захисту від незаконного звільнення; 19) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою [10].

Позитивно оцінюючи прагнення розробників проекту Трудового кодексу визначити та законодавчо закріпити основні засади правового регулювання трудового права, слід зазначити, що, на наш погляд, запропонована система принципів не є досконалою і потребує доопрацювання. Формулювання принципів мають громіздкий характер, деякі принципи дублюють один одного, деякі із запропонованих принципів дублюють загальноправові принципи, які вже закріплені у Конституції нашої держави.

Принципи – це керівні ідеї, що виражають політику держави у сфері правового регулювання трудових відносин, вони повинні мати чітку і водночас лаконічну форму. А для розкриття змісту принципів можна передбачити окрему статтю у Трудовому кодексі. Так, принцип «створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації» за своєю суттю є уточ-

ненням принципу «заборона дискримінації». Принцип «гарантування права на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, серед іншого й забезпечення права працівників на страйк» має на увазі забезпечення захисту трудових прав. Принципи «сприяння веденню колективних переговорів з метою укладення колективних договорів і угод» і «забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою» розкривають зміст принципу соціального партнерства у трудових відносинах. Аналогічні зауваження можна висловити до формулювання й інших принципів.

Враховуючи міжнародно-правові стандарти у сфері праці, а також керуючись розробками українських та російських учених, пропонуємо закріпити такі принципи сучасного трудового права України: 1) принцип свободи праці та заборона примусової праці; 2) принцип заборони дискримінації; 3) принцип заборони дитячої праці; 4) принцип соціального партнерства і договірності встановлення умов праці; 5) принцип єдності та диференціації правового регулювання умов праці; 6) принцип визначеності трудової

функції; 7) принцип матеріальної заінтересованості у результатах праці; 8) принцип стабільності трудових відносин; 9) принцип безпеки умов праці; 10) принцип матеріального забезпечення у разі непрацездатності; 11) принцип визнання незаконними умов праці, які погіршують правове становище працівників у порівнянні з чинним законодавством; 12) принцип забезпечення захисту трудових прав.

Отже, необхідно відзначити, що основні засади регулювання найманої праці, що діють сьогодні, потребують удосконалення. Основні принципи правового регулювання трудових відносин, закріплені у чинному українському законодавстві, на жаль не цілком відповідають вимогам міжнародних стандартів. Система принципів, що запропонована розробниками проекту Трудового кодексу, не є досконалою і потребує доопрацювання. Тому необхідно інтенсифікувати процес дослідження основних засад регулювання найманої праці з метою створення ефективної системи принципів трудового права яка б одночасно відповідала і міжнародним стандартам праці і потребам сучасного українського суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Прокопенко В. І.* Трудове право України : [підручник] / В. І. Прокопенко. – Харків : Консум, 2000. – 480 с.
2. *Прилипко С. М.* Трудове право України / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко : [підручник]. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.
3. *Трудовое право*: [учебник] / под ред. О. В. Смирнова. – М. : «ПРОСПЕКТ», 1997. – 448 с.
4. *Бойко М. Д.* Трудове право України: курс лекцій / М. Д. Бойко. – К. : Олан, 2002. – 335 с.
5. *Гусов К. Н.* Трудовое право России : [учебник] / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Юристъ, 1999. – 293 с.
6. *Болотина Н. Б.* Трудовое право Украины : [учебник] / Н. Б. Болотина. – К. : Викар, 2003. – 725 с.
7. *Киселев И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : [учебное пособие] / И. Я. Киселев. – М. : Эксмо, 2006. – 608 с.
8. *Комаров В. А.* Трудове законодавство і сучасність / В. А. Комаров // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. – 2007. – Вип. 4 – С. 28–35.

9. Даніліна І. В. Співвідношення принципів і норм трудового права / І. В. Даніліна // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 25–27 травня 2006 р. / за ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський національний університет внутрішніх справ, 2006. – С. 233–238.

10. *Проект* нового Трудового кодексу України від 10.12.09 за реєстраційним номером 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511

Юрченко А. А. Основні засади регулювання найманої праці: проблеми правового визначення

Досліджені основні засади регулювання найманої праці. Визначено їх значення та роль у регулюванні трудових відносин. Унесені пропозиції щодо змісту основних засад трудового права, а також обґрунтована необхідність їх законодавчого закріплення.

Ключові слова: керівні ідеї, правове регулювання, принципи, наймана праця, трудові відносини, міжнародні стандарти.

Юрченко А. А. Основные начала регулирования наёмного труда: проблемы правового определения

Исследовано основные начала регулирования наёмного труда. Определено их значение и роль в регулировании трудовых отношений. Внесены предложения относительно содержания основных принципов трудового права, а также обоснована необходимость их законодательного закрепления.

Ключевые слова: руководящие идеи, правовое регулирование, принципы, наемный труд, трудовые отношения, международные стандарты.

Yurchenko A. Basic principles of the regulation of wage labour: problems of legal definition

Basic principles of the regulation of wage labour are analyzed. The meaning and the role of principles in regulation labor relations are defined. Expedience of legislative fixing of list of principles of modern labour law is established and also proposals about content of principles are made.

Key words: leading ideas, legal regulation, principles, waged labour, labour relations, international standards.