

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРІОРИТЕТИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Досліджено стан нині діючого трудового законодавства, яке в сучасний період не може адекватно реагувати на зміни політичного, соціально-економічного характеру, що проходять останніми роками в нашій країні. Акцентується увага на необхідності внесення змін у нині діюче трудове законодавство з метою перевірки його на практиці, та на цій основі прийняття нового Трудового кодексу.

Ключові слова: держава, трудове законодавство, реформування трудового законодавства.

Постановка проблеми. На сьогодні приходить констатувати, що стан трудового законодавства та практика його застосування не може адекватно реагувати на зміни, що проходять останнім часом як в політиці, в економіці так і в суспільстві. Які є варіанти вирішення даної проблеми - прийняття нового Трудового кодексу, чи поступове внесення змін у нині діючий? Це питання постає не вперше. В свій час був підготовлений проект Трудового кодексу (декілька), проект нової редакції Трудового кодексу, але він був відкладений на невизначений термін. Отже, теоретична база для розвитку та удосконалення трудового законодавства є, однак практичних кроків у даному напрямку не зроблено. Очевидно, що діючий КЗпП України не відповідає більшості положень, що склалися в країні. Крім того, формально встановлений рівень гарантій в сфері праці часто не отримує реального підтвердження. Раніш дані гарантії представляли собою виплати з державного бюджету, та з запровадженням різних форм власності, коли держава стала далеко не єдиним роботодавцем, надання працівникам гарантій перетворилися в декларації. Тому державна політика в сфері праці повинна бути направлена на необхідність з однієї сторони – комплексного, з іншої – диференційованого підходу. КЗпП України був розрахований на регулювання праці на державних підприємствах, тому в умовах сьогодення він не може відобразити специфіку праці в умовах малого і середнього бізнесу. Отже, необхідно передусім внести певні зміни в нині діючий кодекс, для того, щоб вони пройшли перевірку на практиці, а потім, на його основі розробляти та приймати новий Трудовий кодекс.

Ступінь наукової розробки проблеми. Наука трудового права, безперечно має достатньо праць з дослідження питань, що присвячені реформуванню трудового законодавства. Разом з тим слід відзначити дослідження таких вчених – трудовиків як: Буценка П.А., Венедиктова

В.С., Жигалкіна П.І., Хуторян Н.М., Лазор В.В., Процевського О.І., Пилипенко П.Д., Бурака В.Я., Кондратьєва Р.І., Гончарової Г.С., Жернакова В.В., Курінного А.М., Лушнікової М.В., Нуртдінової А.Ф., Орловського Ю.П., Чанишевої Г.І., Ярошенко О.М. та ін.

Метою статті є дослідження нових підходів до удосконалення трудового законодавства в нових умовах сьогодення.

Виклад основного матеріалу. 1. Сьогодні приходить констатувати, що ринок і підприємницька діяльність стали рушійною силою в умовах ринкової економіки. Це, в свою чергу, негативно впливає на регулювання трудових правовідносин, де є очевидним намагання відмови від раніш набутих прав. Вільне підприємництво не повинно зводитись до вільної експлуатації працівників. Хоч і криза в економіці не сприяє розвитку демократичних інститутів у трудовому праві, тим не менш їх необхідно по можливості розвивати, основні гарантії, зафіксовані у законодавстві необхідно зберігати. Це особливо є важливим коли потяг до прибутку ставиться за мету та нерідко здійснюється методами, що є характерними для періоду першочергового накопичення капіталу (наприклад, ігнорування охорони праці, безпідставне залучення до надурочних робіт, простої на підприємстві з вини власника, які не є оплачуваними для працівників, укладення строкових трудових договорів, які суперечать інтересам працівника тощо.) Зміни та доповнення в нині діючий КЗпП України, підготовка нових законів, розробка нової концепції трудового права повинні здійснюватись з урахуванням вказаних обставин. А це означає, що мета та зміст нового Трудового Кодексу та законодавства про працю в цілому при регулюванні ринкових трудових правовідносин повинні бути суттєво іншими. Державне (централізоване) регулювання значно втратило свою жорсткість, оскільки відносини, що складаються на ринку праці між роботодавцем і працівниками потребують більш

договірних форм взаємодії, що направлені на досягнення не стільки встановленої моделі правової поведінки, скільки ефективного творчого та соціального співробітництва у праці. В зв'язку з цим роль законодавства в регулюванні трудових правовідносин стає скоріш субсидіарною ніж конструктивною. Концепція нового Трудового кодексу і трудового законодавства повинна будуватись на соціально-партнерській правовій формі регулювання трудових правовідносин, при цьому таке регулювання не повинно йти в розріз із державними та суспільними інтересами. Мова повинна йти про підтримання стабільності суспільства в цілому, на визнання соціально значущими не тільки прав працівників, але й інтересів роботодавця. Основним завданням трудового законодавства новий Трудовий кодекс України повинен закріпити створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових правовідносин. Даний вибір обумовлений необхідністю, з однієї сторони, підтримати зростання благополуччя суспільства, створити максимально сприятливі умови для розвитку економіки країни, з іншої-обмежити негативні наслідки дії механізмів ринкової системи на працівників, захистити їх від надмірної економічної експлуатації. Обраний підхід дає можливість зберегти трудове право як самостійну галузь права, право соціальної захищеності та разом з тим зробити дану захищеність адекватною конкретним соціально-економічним умовам, тобто надати певну визначену гнучкість управлінню працею. Забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, балансу їх інтересів і інтересів держави є тим критерієм, якому повинні відповідати всі нормативні правові акти, що регулюють трудові відносини, і, в першу чергу сам Трудовий кодекс України.

2. Посилення договірних начал у трудовому праві проявилось у відмові держави від регулювання деяких елементів трудових правовідносин. Так, до прикладу, встановлення системи заробітної плати, коригування та встановлення різного роду надбавок, доплат, встановлення умов праці здійснюється в договірному порядку, або в локальних нормативних актах. Це дає підстави говорити про певну зміну методу галузі, який тепер характеризується не тільки співвідношенням (поєднанням) централізованого і локального, але й державного і договірного регулювання трудових і інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин. Однак посилення приватноправових начал трудового права ще не свідчить про втрату ним публічно-правової складової. Навпаки,

публічно-правовий аспект у трудовому праві як складової частини соціального права проявляється головним чином у встановленні базового рівня трудових прав і гарантій на державному рівні. Сторони трудових правовідносин пов'язані певними умовами, які встановлені не в результаті їх угод, а на підставі вимог трудового законодавства. Інакше кажучи договірна свобода сторін трудового договору обмежена в інтересах працівника: йому не можуть бути встановлені умови праці, що знижують рівень його трудових прав порівняно з діючим законодавством.

3. Інститут трудового договору потребує серйозної реформи. Її основна направленість повинна бути зосереджена в наданні сторонам реальної можливості домовлятися про умови праці та заробітної плати. В договорі необхідно чітко визначити права і обов'язки сторін. На жаль, зміни в інституті трудового договору здійснюються по лінії запровадження законами 1990-1991рр. контрактної форми прийняття на роботу, де основна увага приділялась не змісту контрактів, а термінам його дії. Одночасно контракт збираються перетворити чи не в основну форму прийняття на роботу. За нашим глибоким переконанням, у цьому немає необхідності. По-перше, контракт-це, по суті, строковий трудовий договір, який вже передбачений законодавством. По-друге, контракти можуть укладатися лише з категоріями працівників, що передбачені відповідними законодавчими актами, а масовий перехід на контрактну систему суперечить здоровому глузду. Ось чому краще в подальшому зберігати вже закореніле поняття трудовий договір на невизначений термін, удосконаливши його застосування. По-друге контрактна форма прийняття на роботу в тому вигляді, в якому вона зараз практикується, створює нестабільність трудових правовідносин. Будучи вигідною для підприємців, вона суперечить інтересам працівників. Про це свідчить досвід зарубіжних країн і наш, поки ще невеликий український досвід. Не випадково в рекомендації МОП №166 від 2 червня 1982р., про припинення трудових відносин з ініціативи підприємців мова йде про необхідність обмежити використання договорів щодо найму на визначений термін випадками, коли «трудова відносина не можуть встановлюватись на невизначений термін». Було б цілком справедливо, використати дану рекомендацію при реформуванні інституту трудового договору в новому Трудовому кодексі.

Зміна ролі трудового договору, який в сучасних умовах виступає регулятором трудових правовідносин, проявилась настільки виразно, що

деякі вчені віднесли його до джерел трудового права (зокрема російський вчений Е.Б. Хохлов).

4. В останні роки намітилась тенденція посилення приватноправових начал трудового права. На законодавчому рівні визнана регулятивна роль колективних договорів і угод, які стали повноцінним джерелом трудового права. В перспективі, по мірі розширення сфери договірного регулювання значення колективного договору буде зростати, і, він стане чи не основним інститутом трудового права в тому, що стосується умов праці та заробітної плати. Ринок потребує корінної зміни ролі колективного договору. Для цього необхідно змінити сам підхід до його змістовної частини, яка повинна охоплювати питання заробітної плати, умов праці та професійних відносин. В зміст не потрібно включати питання підвищення продуктивності праці, якості, і, можливо, трудової дисципліни, так як подібне було відголоском минулого, коли профспілкам вбачали не властиві їм функції, що були обумовлені їх характеристикою як школи управління, школи комунізму. Однак колективний договір і угоди можуть передбачати додаткові порівняно із законодавством заходи щодо соціального захисту працівників: додаткове страхування від безробіття; додаткові системи соціального страхування; додаткове пенсійне забезпечення тощо. Інакше кажучи, предмет колективно-договірного регулювання повинен включати деякі суспільні відносини, що є складовою предмету інших галузей. Ефективність колективних договорів повинна проявлятися не тільки в сторону їх фактичної реалізації, а передусім в якості змістовної частини даних актів, тобто в забезпеченні положень змістовної частини рівнем трудових прав та гарантій працівників, порівняно із встановленими у законодавстві. Саме тут повинно чітко проявлятися поєднання державного та договірного регулювання. Більшість питань, які мають значення на рівні організації, можуть бути вирішені як в колективному договорі, так і в інших локальних актах. Такий підхід базується на визнаній законодавцем правотворчій функції роботодавця і його компетенції. Саме цим пояснюється схожість колективних договорів і інших локальних актів за змістом регулювання та значенням, які вказані акти виконують у механізмі правового регулювання правовідносин. Вказане дозволяє ставити питання про співвідношення даних джерел трудового права та взаємозаміні локальних актів і колективних договорів з точки зору змісту та значущості здійснюваного ними правового регулювання.

5. В умовах ринкової економіки одним із завдань трудового права є забезпечення правових умов для узгодження інтересів працівника, роботодавця та держави. Якщо таке узгодження не відбувається, то можуть настати негативні наслідки. Якщо порушується баланс на користь працівників, то страдають інтереси бізнесу, його конкурентоздатність падає; якщо ж баланс порушується на користь бізнесу, то появляється соціальна незадоволеність у працівників, може знижуватись їх соціальна активність. Тому дуже важливо, що баланс дотримувався. Це особливо є важливим в умовах кризових явищ. Саме в умовах ринку праці формується і визначається економічними факторами така умова трудового договору як заробітна плата. Як правова категорія, заробітна плата розкриває конкретні права та обов'язки учасників трудових правовідносин з приводу оплати праці. З цієї точки зору вона є передусім однією із умов найму, що визначаються сторонами умов договору, і, в силу цього, є обов'язковою для застосування. Трудове законодавство застосовує часто в якості поняття заробітна плата та оплата праці. З правової точки зору поняття заробітна плата є більш доцільнішим, оскільки саме з ним пов'язана категорія найманої праці. Заробітна плата-це плата за роботу, яку виконує працівник у відповідності до трудової функції, визначеної трудовим договором чи контрактом. Цим вона відрізняється від доплат, надбавок, гарантійних і компенсаційних виплат, а також прибутку, який отримується в процесі праці. Разом з тим слід мати на увазі, що заробітна плата є лише частиною доходу, що заробив працівник, іншою її частиною розпоряджається не працівник, а роботодавець у вигляді доходів (прибутку) і, держава шляхом стягнення податків роботодавця і працівника. Таким чином, з правової точки зору розмір заробітної плати на ринку праці, як правило, визначається на договірному рівні між сторонами трудового договору, а розмір доходу (прибутку) роботодавця знаходиться в «тіні», за межами трудових правовідносин. Тому виходить, що так званий бізнес суттєво занижує заробітну плату працівників. Цілком природно, зазначає О.Процевський, праця і капітал є невід'ємними факторами існування та розвитку суспільного виробництва. Так, зв'язку праці і капіталу об'єктивно притаманні закономірності їх єдності, але, на жаль, і суперечності, - продовжує вчений. Останні саме і виявляються у формі інтересів роботодавців і працівників до розподілу результатів виробництва, які об'єктивно і суб'єктивно не збігаються. Ці риси зв'язку

праці і капіталу, разом з відповідними їм інте-ресами, потім закономірно, через трудовий дого-вір трансформуються у зміст трудових правовід-носин і тому визначають їх складність і внутріш-ню суперечність [1, с. 221].

Законодавець повинен дотримуватись прийнятності норм у законах про працю та регу-лювати практику їх застосування, орієнтуючи роботодавця на розробку та прийняття визначе-них локальних джерел права, оскільки це може призвести до того, що законодавство та практика будуть розвиватись і удосконалюватись паралельними шляхами, не збагачуючи при цьому та не піддаючи перевірці один одного.

Право на заробітну плату не може бути ре-алізовано в повній мірі через відсутність належ-них правових механізмів. Хоч і локальні акти щодо заробітної плати поєднують в деякій мірі елементи новаторства, характерні для ринкових відносин, однак, відсутність сучасних правових рішень, присвячених розробці та змісту локаль-них правил щодо заробітної плати, змушує робо-тодавця використовувати правові союзні акти, що звісно, негативно впливає на прийняття рі-шень у даній сфері.

6. Центральним питанням сьогодення є ви-значення меж державного та договірнього регулю-вання трудових правовідносин. Державний та до-говірний способи правового регулювання трудових правовідносин знаходяться в одній площині, тому розширення меж одного веде до звуження меж іншого і, навпаки. В юридичній літературі досить тривалий час був визнаний термін «співвідношен-ня централізованого і локального регулювання».

З поступовим розвитком ринкової економі-ки в країні змістились акценти з державного ре-гулювання трудових правовідносин до договір-ного, підвищилась роль і значення договірнього регулювання. Як результат цього вчені почали відмовлятися від терміну «співвідношення» за-мінивши його «поєднанням» [2, с. 17; 3, с. 51; 4, с. 19; 5, с. 15-16]. Історія розвитку законодавства про працю це історія пошуків найбільш оптима-льного поєднання централізованого і локального регулювання трудових відносин, - зазначає Р.І. Кондратьєв [6, с. 19].

Разом з тим слід зазначити, що це є спір не чисто термінологічний, а по суті проблеми, що розглядається. Можна вести мову і про співвід-ношення і про поєднання державного /центра-лізованого/, договірнього /локального/ регулю-вання – в залежності що ми маємо на увазі: роз-межування сфер державного та договірнього – тоді співвідношення; зв'язок, обумовленість ло-

кального регулювання централізованим – тоді поєднання. Лише в поєднанні можна виявити специфіку централізованих і локальних норм, вияснити, чим вони відрізняються один від одного. В той час як співвідношення дозволяє окреслити межі державного і договірнього регулювання, але в сукупності, доповнюючи один одного, вони по-винні забезпечувати ефективне регулювання суспі-льних відносин, що виникають між працівниками та роботодавцями в сфері праці.

5. Інтеграційні процеси знаходять відобра-ження в сфері праці у вигляді створення транс-національних компаній, міграційних рухів, появи суб'єктів підприємництва з участю іноземного капіталу тощо. Це обумовлює необхідність ство-рення комплексу норм, що безпосередньо регу-люють трудові правовідносини з іноземним еле-ментом. Політика в сфері застосування і викори-стання іноземної робочої сили повинна стати ці-лісною та послідовною. Необхідна продумана, з урахуванням довгострокової перспективи, мігра-ційна стратегія.

Висновки. Трудове право в останні роки розвивається достатньо динамічно, але не в пов-ній мірі реагує на зміни, що проходять як у еко-номіці так і в правовій системі, що накладає від-повідний відбиток на захист прав людини в сфері праці. Захист прав людини в сфері праці повинен бути головним орієнтиром галузі трудового пра-ва в умовах подальшого розвитку ринку праці, інтеграції в міжнародну економіку, глобалізації і пов'язаних з цими явищами проблем у сфері управління працею, в тому числі правового регу-лювання трудових відносин. Стратегічна мета законодавця, щодо реформи трудових відносин, полягає в тому, щоб створити в країні ефектив-ний ринок праці, який би забезпечував роботода-вця робочою силою належної кваліфікації, а громадян – високооплачуваною роботою та необ-хідними умовами праці.

Список літератури

1. Процевський О.І. Функції трудового пра-ва в сучасних умовах господарювання // Право України. - 2011. - №2. – С. 224.
2. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. - 3-тє вид., перероб. і доп. - Харків: ФІНН, 2010. – 752 с.
3. Дмитренко Ю.П. Трудове право Украї-ни: Підручник / Ю.П. Дмитренко. - К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

4. В.І.Щербина. Трудове право України: Підручник / За ред. В.С.Венедіктова. - К.: Істина, 2008. – 384 с.

5. Трудовое право Украины: Курс лекцій. / Под. ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. Харьков: Одиссей., 2000. – 243 с.

6. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. / Кондратьев Р.И. – Львов: Вища шк. изд-во при Львов. ун-те, 1977. – 151 с.

Стаття надійшла до редколегії 3 червня 2011 року.

Рекомендована до опублікування у “Віснику” науковим редактором П.С. Пацурківським.

N.D. Getmantseva

Tendencies and priorities reformation of Labour legislation of Ukraine

Summary

The following article dedicated to the analysis of the current state of labor legislation in the modern period can not adequately respond to changes in political, social and economic issues that are in recent years in our country. Focuses on the need for amended the current labor legislation, to test it in practice, and on this basis the adoption of the new Labor Code.

Key words: state, labor legislation, reform of labour legislation.

Н.Д. Гетьманцева

Тенденции и приоритеты реформирования трудового законодательства Украины

Аннотация

Статья посвящается исследованию состояния действующего трудового законодательства, которое в современный период не может адекватно реагировать на изменения политического, социально-экономического характера, которые происходят в последние годы в нашей стране. Акцентируется внимание о необходимости внесения изменений в ныне действующее трудовое законодательство с целью проверки его на практике, и на этом основании принятия нового трудового Кодекса.

Ключевые слова: государство, трудовое законодательство, реформирование трудового законодательства.