

ческой специальности, представителям общероссийских общественных объединений юристов выплачивается вознаграждение за участие в работе экзаменационных комиссий в порядке и в размерах, устанавливаемых Правительством Российской Федерации. Также на время их участия в работе экзаменационной комиссии сохраняются гарантии и компенсации, предоставляемые по основному месту работы в соответствии с трудовым законодательством.

В коллективном или трудовом договоре могут быть определены иные случаи получения работником гарантийных выплат по сравнению с законодательством, а также согласованы более высокие размеры таких выплат.

В заключении следует отметить, что Украина в области трудового законодательства после распада СССР пошла по тому же пути, что и Россия. Сравнительный анализ российского трудового законодательства и трудового законодательства Украины показал, что КЗоТ Украины не содержит принципиальных отличий от ТК РФ в области гарантийных выплат и доплат. Однако некоторые из них стоит отметить: например, в ст. 126 КЗоТ Украины сохранены гарантии для работников – авторов изобретений, полезных моделей, промышленных образцов и рационализаторских предложений, в отличие от Трудового кодекса РФ. А в главе VIII КЗоТ Украины «Гарантии и компенсации», отсутствуют гарантии при наступлении временной нетрудоспособности, а также при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании, о них лишь кратко указано в главе XVII «Государственное социальное страхование».

Венедиктов В.С.,
докт. юрид. наук, проф.,
Засл. юрист України та АР Крим,
перший проректор Харківського
економіко-правового університету,
Президент Української асоціації фахівців трудового права

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО СУЧАСНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

На сучасному етапі розвитку української держави та суспільства, коли ціннісні орієнтири вже не працюють, а нові ще не достатньо сформувалися, проблема реформування трудового права і модернізації трудового законодавства є актуальною і своєчасною в нових умовах господарювання. Юридична наука мусить знайти шляхи стимулювання активності громадян, зміцнення законності і правопорядку, забезпечення розвитку

правосвідомості та підвищення іміджу правової системи держави. Безпосередню участь у цьому процесі повинна взяти наука трудового права. Тільки колективний розум фахівців, науковців та практиків в галузі трудового права надасть можливість здійснення науково-обґрунтованого підходу до сучасної модернізації трудового права України.

Сьогодні перед наукою трудового права стоїть цілий комплекс завдань, що витікають з нових умов економічного, суспільного та державного розвитку. Основним завданням є критичний перегляд та переосмислення діючого законодавства, яке регулює трудові відносини і відносини, які тісно з ними пов'язані, для розробки концептуальних підходів створення нового трудового законодавства, яке б відповідало реаліям сучасного суспільного розвитку та міжнародним стандартам у сфері праці. Адже зміни, що відбуваються в економіці та суспільстві, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, глобалізація та інтеграція економічних процесів, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави в сфері праці, актуалізує реальну необхідність реформування трудового права та кодифікацію трудового законодавства. В таких умовах трудове право повинно стати інструментом консенсусу між державою та суспільством, між роботодавцем та працівником. Для цього необхідно, в першу чергу, визначити сутність трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин в процесі реалізації права на працю і як важливого чинника у відмінності трудового договору від цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею.

Стаття 43 Конституції України передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Свобода праці, заборона примусової праці та дискримінації у сфері праці є одним з головних принципів правового регулювання трудових відносин правової та демократичної держави. Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштування відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо наданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у

прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи (ст. 5¹ КЗпП України).

Трудові правовідносини виникають на основі трудового договору, у процесі укладення якого сторони мають дійти згоди з усіх необхідних умов майбутнього працевлаштування. Документально-ознайомча процедура при прийнятті на роботу дозволяє майбутньому роботодавцю реалізувати право на добір кадрів, прийняти на роботу претендента, який найбільшою мірою відповідає вимогам, які висуваються до виконання певної роботи, що встановлюються законодавством та локальними нормативними актами підприємства, установи, організації.

Відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Аналізуючи надане легальне визначення трудового договору треба зазначити, що воно не відповідає юридичним канонам, а також сучасним реаліям практики реалізації суб'єктивного права на працю в умовах ринкової економіки.

По-перше, трудову угоду укладає не працівник (цей статус він набуває у трудових правовідносинах), а громадянин, який досяг трудової право дієздатності і має намір реалізувати свої здібності до праці.

По-друге, така угода є тільки передумовою можливої реалізації суб'єктивного права на працю, і змістом її є умови про майбутню працю.

По-третє, ніяких зобов'язань дана угода не викликає на стадії її укладання, бо не існує юридичного зв'язку між громадянином і власником. Юридичний зв'язок виникає між працівником і роботодавцем в процесі виконання умов угоди, тобто фактичної праці.

По-четверте, сам по собі трудовий договір є підставою для можливого виникнення юридичного зв'язку, а в разі не виникнення – він ніяких юридичних наслідків не має, бо за чинним законодавством примусова праця заборонена в нашій державі.

По-п'яте, будучи укладеним з моменту досягнутої угоди про умови праці, реалізація умов трудового договору може наступати не відразу, а через деякий час: через тиждень, два тижні, місяць тощо.

Тому трудовий договір треба визначати як угоду між громадянином і

власником засобів виробництва про можливість реалізації права на працю відповідно до вимог чинного трудового законодавства.

Наукові дослідження, які зараз здійснюються в галузі трудового права свідчать про необхідність нових підходів до модернізації правового регулювання трудових відносин та реформування трудового права України в цілому. На жаль, держава не звертає ніякої уваги на результати наукових досліджень і має суттєві проблеми, які пов'язані з провадженням економічних і соціальних реформ, а також з сучасним регулюванням трудових відносин. Безперечно, час є найкращим ревізором для всіх перспектив, включаючи і перспективи реформування трудового права України. Але для цього необхідні відповідні дії і оптимальні рішення з боку держави, які б формували максимально сприятливий клімат для цього процесу.

Тому, на мій погляд, модернізація правового регулювання трудових правовідносин з урахуванням європейського досвіду в цій області, повинна здійснюватися в наступних аспектах. Трудовий кодекс України повинен встановлювати і закріплювати основні положення, принципи, сферу дії трудового права, основні гарантії, які забезпечуються державою, і інші загальні інститути трудового права. Іншими словами трудовий кодекс в області забезпечення законних прав і інтересів людини праці повинен стати конституцією трудового права України. Особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників, наприклад, науково-педагогічних, медичних, шахтарів, водіїв, працівників агропромислового сектора і так далі повинні визначатися відповідними міністерствами і відомствами шляхом прийняття Положень про особливості правового регулювання праці в конкретній галузі. Безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях з врахуванням специфіки їх діяльності правове регулювання праці повинне здійснюватися через колективний договір, який полягає незалежно від форм власності за наявності не менше 15 найнятих робітників. Особливості правового регулювання праці окремого працівника повинні знаходити своє віддзеркалення в індивідуально-правовому встановленні умов праці. Вони обумовлюються при укладенні письмового трудового договору, який вступає в юридичну силу лише після виникнення трудових правовідносин, тобто в період фактичного виконання трудових обов'язків з дотриманням загальних та локальних норм трудового законодавства. Саме такий підхід до реформування трудового законодавства дає можливість різкого зменшення кількості нормативно-правових актів у сфері трудового права і можливість детальнішого ознайомлення суб'єктів трудових відносин зі своїми правами і обов'язками. Це, насамперед, підвищить їх правову культуру, полегшить ситуацію при вирішенні трудових суперечок і врешті решт сприятиме формуванню

правової держави і цивілізованого громадянського суспільства. Правова держава – це така політична реалія, яка властива лише цивілізованому демократичному суспільству і є формою існування суспільства, вільного від свавілля і необґрунтованого насильства. Громадянське суспільство – вищий етап суспільного розвитку в задоволенні потреб і законних інтересів кожної людини. Суть і значення громадянського суспільства для трудового права України це: визнання головною цінністю людини праці, його прав і свобод; дійсна реалізація цих прав при здійсненні трудових правовідносин; визнання і гарантованість принципів верховенства права в процесі трудової діяльності; свобода і добровільність праці на основі вільного вибору форм і видів трудової діяльності; надійний і ефективний захист людини праці в процесі реалізації трудових правовідносин. Все це повинно бути основним критерієм в процесі реформування трудового законодавства в сучасних умовах ринкової економіки, що полегшить входження України в європейське співтовариство.

Венедиктов С.В.,
докт. юрид. наук,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
Харьковского національного университета имени В.Н. Каразина

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ – ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ

Роль трудового правоотношения в современном трудовом праве нельзя переоценить. Ведь именно трудовое правоотношение, как урегулированная правовыми нормами связь между работодателем и работником по поводу реализации последним на платной основе своей способности к труду, является тем фундаментом и ядром, без которых указанная отрасль права, вообще, не могла бы и существовать. Иными словами – не было бы трудового правоотношения, не было бы и трудового права. Хотя в этом случае многие ученые-трудовики могут мне возразить, приводя примеры истории и ставя в укор охранительную функцию, которая в еще конце XIX века послужила той предпосылкой для отделения от популярного на то время промышленного права новой перспективной отрасли. Как бы то ни было, автор, прикрываясь имеющей популярность в нынешнем мире сентенцией «два юриста – три мнения», или же лучше – «в споре рождается истина», оставляет за собой право на свою, субъективную, и изложенную выше, позицию.

Как все мы прекрасно знаем, теоретический фундамент существую-