і професійно-технічних навчальних закладів … у вільний від навчання час після досягнення ними *чотирнадцятирічного віку*» (частина 3) та «в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли *чотирнадцятирічного віку*…» (частина 4).

Відповідно до статті 1 Конвенції «Про права дитини», прийнятої резолюцію 44/25 Генеральної Асамблеї ООН 20 листопада 1989 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 27 лютого 1991 року № 789-XII, котра набула чинності для України 27 вересня 1991 року, дитиною є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, застосовуваним до даної особи, вона не досягає повноліття раніше. Згідно з частиною 1 статті 6 Сімейного кодексу України правовий статус дитини має особа до досягнення нею повноліття.

Тож, фактично, відмовившись від встановлення мінімального віку, з якого дозволяється укладати з працівниками трудовий договір, невже автори проекту Трудового кодексу керувалися принципом «верховенства права, відповідно до якого людина, її права і свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість держави» (пункт 1 частини 1 статті 2)?

УДК 349.2

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Венедіктов В. С.,
перший проректор Харківського економіко-правового університету,
д-р юрид. наук, професор, заслужений юрист України

В сучасних умовах розвитку української держави та суспільства, формування ринкових відносин, нових форм господарювання проблема подальшого розвитку трудового права є досить актуальною. Це обумовлено тим, що сьогодні, на жаль, відсутні в цьому напрямі фундаментальні, теоретично ґрунтовні та практично вивірені наукові розробки в царині трудового права України, а пропозиції, які отримані в результаті дисертаційних досліджень, стосовно вдосконалення чинного законодавства не використовуються належ-

© Венедіктов В. С., 2015

ним чином державними органами при підготовці проектів нормативних актів у цій галузі. Треба визнати, що в умовах нових форм господарювання виникають принципово нові трудові взаємовідносини між роботодавцями та працівниками в процесі реалізації їх суб'єктивного права на працю. Ці відносини потребують вироблення відповідних концептуальних підходів до правового регулювання процесу праці при різних формах власності, оскільки праця як була, так і залишається основним джерелом добробуту як конкретної людини, так і суспільства в цілому. Крім того, реалізація економічних реформ, які так необхідні зараз нашій державі, також не може обійтись без результативної діяльності працівника.

Трудове право історично розвивалося як право охорони праці, захисту прав і законних інтересів працівників у процесі праці, як економічно слабших перед економічно сильнішим роботодавцем. Треба визнати, що і еволюція трудових відносин постійно залежала від розвитку економічних відносин, від суспільного ладу і політичної ситуації в державі. Тому трудове право розвивалося то в демократичному напрямку, то в суворо централізованому регулюванні, яке часом не відповідало основному призначенню трудового права як регулятора суспільних відносин у сфері праці.

Однак особлива цінність трудового права саме і полягає в тому, що воно впливає на поведінку людей у процесі трудової діяльності, а також є виразником свободи при реалізації ними свого права на працю та служить гарантом охорони трудової діяльності і захисту їх порушених суб'єктивних прав у сучасних умовах. Це обумовлює необхідність формування нової політичної правової свідомості, в якій ідеї особистості, свободи, справедливості, рівності права, правового закону й порядку сприймалися б як соціальні цінності. Цінність національного права відображається не лише в його можливості забезпечити високий рівень регулювання суспільних відносин, а і в реальному задоволенні різноманітних законних соціально справедливих інтересів індивідів та суспільства в цілому. Право повинно стати по-справжньому мірилом свободи та соціальної справедливості в державі, гарантом реалізації законних прав і свобод громадян.

Процеси демократизації всіх сфер державного і громадського життя, трансформації відносин між державою і суспільством, поява останнім часом великої кількості колізій у сфері трудового права, а також проблем, які ще не врегульовані чинним законодавством і потребують свого вирішення, висувають нові завдання

перед юридичною наукою, яка має стати надійним вектором розв'язання актуальних задач сучасного правотворення в галузі трудового законодавства України. До цього часу так і не прийнятий новий Трудовий кодекс незалежної держави, що повинен відобразити зміни, які відбуваються в соціально-економічному плані реалізації громадянами свого права на працю та між працівниками й роботодавцями в процесі формування нових трудових взаємовідносин у сучасних реаліях економічного та суспільного життя.

Будь-які питання щодо правового регулювання трудових відносин між працівниками й роботодавцями мають особливе значення, оскільки норми трудового права повинні забезпечити баланс їх інтересів, що є необхідною умовою забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі та нормального функціонування даного конкретного підприємства. Як наслідок, все це буде позитивно впливати на розвиток економіки країни та проведення соціально-економічних реформ у цілому.

Я вважаю, що зараз, як ніколи, необхідно вирішити питання подальшого розвитку правового регулювання трудових відносин, виходячи з того, що це може відбуватися у трьох напрямках:

– перший – змішане правове регулювання, яке подібне до країн Європейського Союзу. При цьому укладається договір найму послуг, зміст якого регламентується нормами як трудового, так і цивільного законодавства;

– другий – залишити правове регулювання таким, яке воно існує зараз, з відповідною імплементацією норм та стандартів європейського права, і при цьому продовжити наукову дискусію з ученими в галузі цивільного права про галузеву належність трудового договору і трудових відносин;

– третій – абсолютно нові концептуальні рішення з урахуванням специфіки національного правового регулювання, історичного менталітету, територіального розташування України із запозиченням прийнятного для нашого суспільства позитивного досвіду європейських країн, а також виходячи зі сталих та укорінених у суспільстві понять та категорій національного трудового права.

Але треба мати на увазі, що тільки законодавство, яке розповсюджується на регулювання усіх трудових відносин або на конкретний контингент працівників, а не на конкретного працівника,

має реальну можливість захисту їх законних прав та інтересів у процесі праці.

Для цього українська юридична наука має більш ефективно реалізувати свій теоретичний потенціал. Йдеться про наукове опрацювання сучасної вітчизняної правової парадигми, адекватної нинішнім соціально-політичним реаліям, об'єктивним закономірностям правового процесу. При цьому немає ніякої потреби докорінно змінювати вже існуючі юридичні поняття і категорії, а треба творчо переосмислити, уточнити, збагатити їх суть та зміст з урахуванням нових історичних реалій. Перед наукою трудового права стоїть актуальна задача з розроблення доктрини трудового права як важливої наукової основи для реформування трудового законодавства України з метою створення надійного юридичного механізму правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах розвитку держави та суспільства.

Питання щодо визначення сучасної доктрини трудового права вже розглядалися в наукових працях О. І. Процевського та С. В. Вишновецької, але вони надалі потребують колективного осмислення, тобто більш активної участі науковців у дослідженні цієї важливої проблематики трудового права України. Особливо це важливо зараз, в умовах реформування трудового законодавства та проведення відповідних економічних та соціальних реформ. У цьому аспекті необхідним є розроблення сучасної вітчизняної теорії і стратегії щодо проведення демократичних реформ для розвитку українського суспільства, його окремих сфер, зокрема економіки, політики, права тощо.

Вважаю, що настав той час, коли усі проблеми, які пов'язані з правовим регулюванням трудових відносин, повинні вирішуватися з урахуванням не тільки соціального, а й державного аспекту.

Останнім часом у засобах масової інформації укорінюється думка про те, що реформи, які відбуваються в країні, значно покращать становище громадян і будуть важливим кроком України до європейської спільноти. Але оскільки тільки перспективний і стабільний економічний розвиток держави є запорукою соціального добробуту населення, то йому слід приділяти належну першочергову увагу не тільки в політичних документах, а і в законодавчому процесі.

Будь-яке вдосконалення правового регулювання даної сфери суспільних відносин завжди прямо і безпосередньо пов'язане з удосконаленням структури та змісту нормативно-правових актів,

їх системи і системної взаємодії. Тому, приймаючи новий Трудовий кодекс, ми повинні усвідомлювати: що бажаємо змінити, що вдосконалити, що врегулювати по-новому, а що й залишити незмінним. І в цьому вбачається важлива роль науки, тобто відповідних напрацювань і пропозицій учених у галузі трудового права, оскільки тільки спільна праця фахівців, науковців та практиків надасть можливість здійснення науково обґрунтованого підходу до сучасного регулювання трудових відносин.

УДК 349.2

ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ БРИТАНСЬКОЇ МОДЕЛІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Венедіктов С. В.,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, доцент

Безперечно, одним з ключових питань українського трудового права в умовах ринкової економіки є дотримання балансу між інтересами працівника та роботодавця у випадку припинення трудових правовідносин між ними. Так, звертаючись до положень чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), можна побачити, що сформована в ньому більш ніж сорок років тому концепція «звільнення працівника за статтею» в умовах сучасного життя вбачається анахронічною. Адже досить тривалий час вже не відчувається жорсткого адміністративного тиску держави в питаннях зайнятості населення, з кожним днем втрачається актуальність та практичне значення трудових книжок (і, відповідно, записів, зроблених у них), кардинально еволюціонує система організації праці (наприклад, поширена на цей час практика оренди роботодавцями приміщень стирає межу між такими категоріями, як «місце роботи» та «робоче місце», що практично робить неможливим звільнення працівника за прогул) та ін.

Наведені приклади, на жаль, не є одиничними, що свідчить про необхідність найскорішого реформування вітчизняного трудового законодавства з урахуванням як ринкових відносин, так і

© Венедіктов С. В., 2015