редбачити диференціацію правового регулювання оплати праці за умови, що різниця у ставленні буде зумовлена характером професійної діяльності або середовищем, у якому вона здійснюється, кваліфікаційними вимогами до працівників.

Формуючи в Україні ринкову економіку, держава лібералізувала трудове законодавство, істотно звузивши сферу централізованого регулювання оплати праці. Проте виявляється, що цивілізоване світове співтовариство послідовно рухається у зворотному напрямі: воно прагне не лише того, щоб працівник отримував за свою працю заробітну плату, але й того, щоб вона була рівною за виконання рівноцінної праці. А це потребує розширення сфери державного втручання у відносини оплати праці, централізованого визначення вичерпного переліку підстав для диференціації оплати праці, а отже, обмеження свободи працівника та роботодавця. Лише таким чином в умовах ринкової економіки держава зможе втілити у національне трудове законодавство та практику оплати праці європейські цінності, забезпечити реалізацію не лише принципу єдності та диференціації правового регулювання, але й загальновизнаних принципів права – справедливості, свободи та рівності, – врешті-решт, верховенства права.

УДК 349.2

Юридический механизм как социальная ценность трудового права Украины

Венедиктов В. С.,
д-р юрид. наук, профессор,
первый проректор Харьковского экономико-правового университета

В условиях развития рыночных отношений в Украине, установления новых форм хозяйствования возникают принципиально иные трудовые отношения между работодателями и работниками в процессе реализации их субъективного права на труд. Эти отношения требуют выработки соответствующих концептуальных подходов к правовому регулированию процесса труда в условиях существования различных форм собственности. Поэтому перед наукой трудового права стоит актуальная задача по разработке доктрины трудового права как важнейшего научного основания для реформирования трудового законодательства Украины с целью создания надежного юридического механизма правового регулирования трудовых отношений в современных условиях развития государства и общества.

© Венедиктов В. С., 2014

Только юридический механизм обеспечивает эффективность правового воздействия на реализацию трудовых отношений с помощью присущих ему способов, главными из которых являются нормы трудового права. Поэтому юридический механизм правового регулирования трудовых отношений условно можно рассматривать в двух аспектах: теоретическом и практическом.

Теоретический аспект юридического механизма состоит в том, чтобы с помощью научных разработок расширить и углубить категориальный и понятийный аппарат правового регулирования, создать современную законодательную базу и обеспечить реализацию законных прав и интересов участников трудовых правоотношений путем улучшения правоприменительной и правоохранительной деятельности.

Практический аспект юридического механизма заключается в том, чтобы с помощью элементов юридического механизма реально показать системное действие всех правовых способов по обеспечению реализации трудовых правоотношений, а также по соблюдению прав и обязанностей участников этих отношений.

Основными элементами юридического механизма являются: действующая система трудового права и законодательства; правовые принципы, определяющие направление правового регулирования трудовых отношений; система правозащитных органов, а также органов надзора и контроля по соблюдению норм трудового законодательства.

Сегодня практически все эти элементы нуждаются в доктринальном осмыслении с соответствующей разработкой концептуальных подходов к их совершенствованию, которые должны отвечать экономическим реалиям современности с учетом законных интересов как работников, так и работодателей. Безусловно, дальнейшее развитие трудовых отношений и эффективность их правового регулирования в условиях рыночной экономики невозможно без осуществления реформы трудового законодательства и трудового права с учетом их гармонизации с европейским законодательством и правом. Необходимо разработать такой юридический инструментарий, который бы реально обеспечивал позитивный результат, показывал социальную ценность и силу трудового права как права, предназначенного для защиты законных прав и интересов участников трудовых правоотношений, а государство и общество должны стать при этом гарантом действия данных правовых норм.

За годы независимости Украина уже создала определенный фундамент для развития собственной законодательной базы, в том числе и в отрасли трудового права. Наблюдается поступательное обновление трудового законодательства в соответствии с проведенными экономическими реформами и теми изменениями, которые произошли в сфере организации труда. Трудовое законодательство включает в себя все больше элементов социальной защиты работников, учитывая при этом и интересы работодателей. Именно этот аспект, когда нормы трудового законодательства обеспечивают реализацию интересов и потребностей как собственников средств производства, так и работников, учитывают достижения науки и практики, расширяют возможности свободы труда и его организации, будет решающим фактором в установлении социальной справедливости и согласия в обществе, ибо труд как был, так и остается основным источником благосостояния личности, общества и процветания государства.

Следовательно, проблема совершенствования действующего трудового законодательства связана прежде всего с необходимостью его кодификации и принятием нового Трудового кодекса Украины, так как объединение норм трудового законодательства в едином кодифицированном акте позволит сократить те правовые предписания, которые дублируются в других нормативных актах, а также позволит более эффективно воздействовать на регулирование трудовых отношений, улучшить правоприменительную и правозащитную деятельность, усилить правосознание субъектов трудового процесса. Кодификация также даст возможность обеспечить единообразное правовое регулирование трудовых отношений, независимо от форм собственности, закрепить такую систему взаимоотношений между работниками и работодателями, при которой разрешение сложных и конфликтных ситуаций они искали бы не в открытом противостоянии путем проведения локаутов и забастовок, а в различных формах социального партнерства для принятия компромиссных решений.

Трудовое право Украины должно полностью отвечать новым условиям жизни общества, надежно обеспечивать защиту прав, свобод и интересов участников трудового процесса. Оно должно также стать инструментом консенсуса между государством и обществом. Оно будет иметь большое значение и займет достойное место в правовой системе Украины только тогда, когда его юри-

дический механизм не позволит нарушать правовые предписания ни государству и его органам, ни работодателям, ни работникам.

В связи с этим центральным принципом правового регулирования труда должен стать принцип свободы труда, суть которого сводится к реализации естественного права человека свободно распоряжаться собой и своими способностями к труду: свобода выбора места работы, трудовой функции и формы реализации конституционного права на труд. Наука же трудового права, в свою очередь, должна разработать такой механизм правового регулирования, который бы обеспечил надежную реализацию этого права с учетом общечеловеческих ценностей, достижений мировой цивилизации, а также европейских стандартов в области труда. При этом необходимо учитывать политические, национальные, экономические и культурные особенности нашей страны. Все это поможет Украине стать демократическим, социальным и правовым государством с развитым гражданским обществом.

УДК 349.2(477)

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ П. 5 Ч. 1 СТ. 41 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

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

Безперечно, одним з ключових питань сучасного трудового права є проблема припинення трудових правовідносин з урахуванням сучасних тенденцій розвитку ринкової економіки. Звертаючись до положень чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), можна побачити, що нормативне регулювання вказаної проблеми залишилось в ньому майже незмінним ще з 70-х років минулого сторіччя. У свою чергу, нагадаємо, що в радянські часи існували кардинально протилежні особливості правового регулювання трудових правовідносин, які були зумовлені: наявністю фактично єдиного «всезагального» роботодавця – держави; «стимулюванням» зайнятості населення кримінальною відповідальністю за дармоїдство; фактичною тотожністю понять «звільнення» та «припинення» тощо.

Нині під впливом ринкових відносин ситуація докорінно змінилася. Так, як роботодавці домінують вже приватні суб'єкти гос-

© Венедіктов С. В., 2014