В.Д.Ткаченка, О.В.Петришина. – Х.: Право, 2002. – 428 с.

Венедіктов В. С.,
докт. юрид. наук, проф.,
Президент Української асоціації фахівців
трудового права
Салівон Т. В.,
вчений секретар Української асоціації фахівців
трудового права

ДЕЯКІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ РОЗБУДОВИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

В сучасних умовах розвитку української держави та суспільства, коли старі ціннісні орієнтири вже не працюють, а нові ще недостатньо сформувалися, проблема становлення та розвитку громадянського суспільства є дуже актуальною і своєчасною. Тому Указом Президента України № 32/2012 від 25 січня 2012 р. була створена Координаційна рада з питань розвитку громадянського суспільства, одним із завдань якої є підготовка проекту Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні.

УАФТП як наукова громадська організація не стоїть осторонь від гострих питань сучасності. Своїми науковими ідеями і розробками вона намагається внести свій посильний вклад в розбудову громадянського суспільства.

Сьогодні перед наукою трудового права та права соціального забезпечення постало дуже багато проблем, пов'язаних з появою нових суспільно-економічних відносин в Україні. З розвитком ринкової економіки в нашій державі багато елементів категоріального апарату трудового права і права соціального забезпечення втратили свою актуальність, при цьому виникли нові поняття і відносини, що потребують сучасного визначення і правового регулювання. Тому необхідно знайти методологічні шляхи вирішення цих проблем як важливих чинників розбудови громадянського суспільства, бо кожен громадянин України рано чи пізно стає учасником суспільних відносин в сфері праці. А це, в свою чергу, дуже важливо для становлення правосвідомості, трудового виховання та особистої значущості громадянина демократичної країни. Значна роль в цьому процесі відводиться пра-

вильній змістовності норм трудового права.

Саме майбутній Трудовий кодекс України повинен стати по-справжньому основним дієвим нормативно-правовим актом в системі трудового законодавства, а це означає, що він має врегулювати найбільш поширені трудові відносини та відносини, тісно пов'язані з ними, запобігти дублюванню власних норм в інших нормативно-правових актах.

Сучасна кодифікація трудового законодавства України має проводитися з урахуванням змін, які проходять у суспільстві та економіці, з використанням позитивного зарубіжного досвіду в цій галузі. Необхідно чітко визначитися в тому, що трудове законодавство є важливою частиною соціальної інфраструктури держави, і воно повинно зумовлювати ступінь соціально орієнтованої економіки, виступати в якості важеля, що забезпечує соціальну захищеність працівника, гармонізацію соціальних відносин.

Прийняття нового Трудового кодексу України як основного гаранта та захисника правомочних суб'єктів трудових правовідносин є першочерговою для галузі трудового права. Але для того, щоб зміст Трудового кодексу відповідав реаліям життя та працював на перспективу, необхідним є вироблення та затвердження єдиної Концепції державної політики у сфері праці, яка направлена на розбудову громадянського суспільства та правової соціальної держави через відповідну демократизацію суспільних відносин в галузі праці.

Головне завдання в процесі створення оптимальних моделей взаємовідносин держави і особистості завжди полягало і полягає в установленні такої системи і такого порядку, коли особистість мала б можливість безперешкодно розвивати свій потенціал, а з іншого боку, визнавалися б і поважалися загальнодержавні цілі – те, що об`єднує всіх. Подібний баланс якраз і отримує своє виявлення в правах, свободах та обов`язках людини і громадянина. Саме тому високорозвинені країни і народи, світова спільнота розглядають права людини та їх захист в якості універсального ідеалу, основи прогресивного розвитку і розквіту суспільства, фактора сталості й стабільності суспільних процесів, а також як важливу закономірність розбудови громадянського суспільства. Тому ступінь реалізації прав і свобод людини є показником рівня розвитку особи як суб'єкта суспільних відносин, дійсних соціальних можливостей людини та важливим елементом змістовності

громадянського суспільства в рамках демократичної і правової держави. Для того, щоб втілити конституційні норми та надати їм правової дії, на перше місце необхідно ставити індивідуальне правове регулювання трудових відносин. Під час регулювання трудових відносин шляхом індивідуальних угод необхідно використовувати колективне, відомче та централізоване (державне) правове регулювання трудових відносин.

На цей час існування індивідуальних та колективних відносин у сфері праці є безперечним фактом. У свою чергу, безпосередньо трудовими правовідносинами виступають виключно індивідуальні трудові відносини, оскільки їх першоджерелом є трудовий договір як індивідуальна угода між працівником та роботодавцем та як юридичний факт для виникнення трудових правовідносин. У законодавстві це положення знайшло закріплення у вигляді імперативного припису: працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі (ст. 30 КЗпП України). Тому трудові правовідносини за своєю природою завжди індивідуальні. Жоден трудовий колектив від імені працівника не має права вступати в зазначені відносини. Звідси – трудові правовідносини не можуть бути колективно-трудовими. Стосовно колективних відносин – оскільки вони пов'язані з умовами праці опосередковано, через певні правові інститути, – то їх слід відносити до сфери соціального діалогу.

Спираючись на це, необхідно з проекту нового Трудового кодексу України виключити термін «колективні трудові відносини», замінити його терміном «колективні відносини в сфері праці», залишивши при цьому термін «індивідуальні трудові відносини» як ключовий інститут трудового права України.

В реальних умовах сьогодення необхідно вдосконалити систему розгляду трудових спорів за такими напрямами: а)продовжити розвиток примирних органів по розгляду трудових спорів; б) реалізувати положення Конституції України щодо реального функціонування спеціалізованих, у тому числі й трудових, судів у системі судів загальної юрисдикції. У разі вирішення трудового спору у судовому порядку такий суд може формуватись у складі одного професійного судді і двох громадських (із списку трудових арбітрів, обраних по одному – роботодавцем і працівниками в залежності від виду та складності трудового спору); в) створити розгалужену систему третейських трудових судів з використан-

ням матеріальних, кадрових та інформаційно-технічних можливостей Національної служби посередництва та примирення; г) об'єднати розгляд індивідуальних і колективних спорів в сфері праці єдиним терміном «розгляд трудових спорів» незалежно від кількісного показника суб'єктів трудового спору.

З урахуванням вищезазначеного в проект нового Трудового кодексу України необхідно внести зміни стосовно розгляду трудових спорів в досудовому та судовому порядку, а саме: їх простоти та доступності, вирішення спорів на основі соціального діалогу, термінів їх розгляду, обов'язковості виконання рішень примирних органів тощо.

Крім того, в сучасних умовах виникла необхідність у проведенні таких заходів:

– у період ринкової трансформації суспільства, становлення демократичної, соціальної, правової держави проблема участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією потребує переосмислення та належного теоретичного обґрунтування. Необхідно визначити головні організаційні та правові засади діяльності трудових колективів підприємств, установ, організацій, їх повноваження у сфері соціально-трудових відносин, управління виробництвом та гарантії їх здійснення;

– на законодавчому рівні вирішити гостре питання, що виникає останнім часом, стосовно термінів виконання обов'язків на вакантній посаді. Призначення працівника тимчасово виконуючим обов'язки на вакантній посаді вважати постійним переведенням на іншу роботу з дотриманням процедури його проведення, якщо протягом шести місяців на зазначену посаду не прийнято іншого працівника;

– побороти дискримінацію в трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносинах як явище за умови активної участі держави у цих процесах. Держава повинна стати ефективним регулятором у цих процесах, оскільки в багатьох випадках роботодавець сам не зацікавлений у викоріненні такого явища. Сьогодні все більш поширеною є непряма дискримінація осіб. Вона полягає у тому, що роботодавець, наприклад, під час прийняття на роботу встановлює критерії, які об'єктивно можуть негативно вплинути на перспективи працевлаштування жінок. Для цього необхідно розробити державну програму, яка забезпечила б захист жінок, кандидатів у працівники, від непрямої дискримінації з боку ро-

ботодавця при здійсненні ним добору кадрів;

– законодавство України, створюючи певне правове середовище щодо передумови рівності жінок і чоловіків, на практиці не забезпечує його. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває проблема юридичних гарантій права жінок на працю. Порівняльний аналіз відповідних норм чинного Кодексу законів про працю та проекту Трудового кодексу свідчить, що Проект Трудового Кодексу містить досить багато положень, які погіршують становище працюючих жінок. У проекті Трудового кодексу звужено перелік гарантій прийняття на роботу жінок. Проект не містить положення, яке є в чинному Кодексі законів про працю, яким визначено, що при відмові у прийнятті на роботу роботодавець зобов'язаний повідомляти про причини такої відмови у письмовій формі. Також відсутнє положення, яке прямо передбачає можливість оскаржити таку відмову у судовому порядку. Якщо зупинитися на питанні умов праці працюючих жінок, то у проекті Трудового кодексу звужені обмеження залучення до роботи жінок у нічний час, залучення до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направлення у відрядження тощо. Все це дає підстави констатувати, що положення проекту Трудового кодексу щодо працюючих жінок є кроком назад у законотворчості в порівнянні з існуючим регулюванням, і вони можуть розцінюватися як обмеження прав працюючих жінок, а це не відповідає напряму державної політики України стосовно сім'ї та жінок;

– на законодавчому рівні розробити єдиний законодавчий акт, який би системно врегулював відносини, які виникають під час проходження медичного огляду, закріпити основні права та обов'язки учасників даних правовідносин. При розробці власної нормативно-правової бази вітчизняним законодавцем повинні враховуватись міжнародно-правові стандарти у сфері охорони здоров'я, досвід зарубіжних країн щодо медичного законодавства. Вивчення міжнародно-правових стандартів і зарубіжного досвіду у цій сфері дасть можливість виділити перспективні напрями для оновлення українського законодавства та реформування охорони здоров'я в цілому;

– в Україні повинен запрацювати механізм економічної зацікавленості власників підприємств усіх форм власності у створенні на виробництві безпечних умов праці. Від цього виграють і працівники, і власники підприємств, і держава в цілому, оскіль-

ки дешевше запобігти аварії ніж ліквідувати її наслідки. Перш за все, це має проявлятися в таких напрямках діяльності: приведення у відповідність до діючих законів норм підзаконних нормативних актів; усунення розпорошеності уповноважених державних органів щодо здійснення нагляду та контролю за охороною праці; розробка системи ефективного управління охороною праці на підприємстві; підготовка більшої кількості інспекторів з охорони праці; розробка заходів добровільної зацікавленості власників у забезпеченні належних та здорових умов праці; стимулювання працівників реалізовувати надане їм право на відмову працювати у неналежних умовах праці;

– виникла необхідність прийняття єдиного законодавчого акту, який би містив визначення та характеристику державного нагляду, встановлював узагальнюючий перелік органів та їх компетенцію щодо його здійснення, а також юридичну відповідальність суб'єктів трудових відносин за порушення в сфері недодержання законодавства про працю;

– об'єктивно назріла потреба законодавчого закріплення категорії «самозахист» як способу (засобу) захисту трудових прав працівників та механізму його реалізації. Зважаючи на це, при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України необхідно передбачити окрему главу «Самозахист трудових прав, свобод та законних інтересів працівників». Цілком логічно було б визнати самозахист пріоритетним у ієрархії існуючих способів захисту трудових прав працівників, що опосередковано має сприяти зниженню рівня правового нігілізму населення і розбудові громадянського суспільства в Україні;

– національне законодавство про дисциплінарну відповідальність суддів потребує приведення у відповідність з міжнародними нормативно-правовими актами з метою гарантування прав посадових осіб судової влади при здійсненні ними правосуддя, а також неможливості уникнення справедливого покарання, при вчиненні ними дисциплінарного проступку;

– очевидно, що шляхи вирішення проблеми дефіциту бюджету Пенсійного фонду необхідно шукати не у збільшенні пенсійного віку для жінок і чоловіків, а також необхідного страхового стажу, а у ліквідації безробіття, створенні нових робочих місць для забезпечення роботою особливо молоді, у забезпеченні гідної заробітної плати, а також зменшенні податкових нарахувань на

заробітну плату, оскільки, це сприятиме виведенню із тіні тієї її частини, яку працівники зараз отримують у конвертах і відповідно не сплачують жодних податків, включаючи пенсійний збір;

– з метою реальної розбудови громадянського суспільства в Україні необхідно забезпечити надійний захист та реалізацію прав людини. Наявність досконалого механізму реалізації передбачених законом прав є важливою характеристикою правової держави. Для цього необхідно: чітке закріплення прав людини на законодавчому рівні; ефективна процедура реалізації цих прав, яка складається з сукупності дій як правомочної особи, так і зобов'язаної особи; установлення законодавчих гарантій реалізації прав, які полягають у забороні діяти таким чином, що перешкоджає реалізації конкретного права та забезпечення надійного захисту у випадку порушення прав.

Куренной А.М.,
докт. юрид. наук, проф.,
зав.кафедрой трудового права
юридического факультета МГУ
имени М.В.Ломоносова

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В XXI ВЕКЕ: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ

Специалистам государств СНГ хорошо известна история становления советского трудового права, поскольку, с одной стороны, все кодексы законов о труде союзных республик были, практически, «близнецами», а во-вторых, существовала (хотим мы это признавать сегодня или нет) единая научная школа трудового права. История развития и состояние нынешних независимых государств и их правовых систем тоже волей-неволей обладают многими сходными чертами. Именно поэтому опыт любой из них крайне важен и интересен – как для государств, так и для коллег по научному цеху.

В 2012 году был отмечен 10-летний срок вступления в действие Трудового кодекса РФ (он вступил в силу 1 февраля 2002 г. и является 4-м кодексом в истории Российской Федерации). Что такое 10 лет на фоне истории страны? Миг! Однако сегодня уже звучат