

## **ДО ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Сучасний розвиток ринку, глобалізація економіки, інтеграція України в світові економічні системи, нова конфігурація національного й міжнародного ринків праці гостро виявили необхідність реформування трудового законодавства України. Оскільки трудове право регулює не лише трудові, а соціально-трудова відносини, кожен нормативний акт у системі трудового законодавства України повинен розглядати людину як найвищу соціальну цінність. Зазвичай трудове право в промислово розвинутих країнах світу визнається однією з головних галузей права, адже саме у сфері застосування праці, де створюються матеріальні й духовні блага, знаходиться зона переплетіння життєво важливих інтересів різних соціальних груп, інтересів державних, суспільних і особистих, приватних. Також сфера реалізації громадянами свого права на працю, яка врегульовується нормами трудового права, охоплює не лише економічно активне населення, а й інші категорії громадян, зокрема молодь, пенсіонерів, інвалідів тощо. Від якості правового регулювання праці багато в чому залежить суспільний спокій і відчуття обопільного порозуміння між суб'єктами трудових відносин.

Сучасне законодавство України про працю являє собою суміш правових норм, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла, і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини. Чинний Кодекс законів про працю України (КзпП України) не відповідає ринковим умовам в економіці і по-справжньому не може виконувати функцію ядра трудового права, на основі якого регулюється весь комплекс трудових правовідносин. Неодноразово зазначалась необхідність приведення норм трудового права у відповідність до сучасних реалій. Проблеми, які накопичилися у сфері праці, потребують не просто удосконалення або уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів. Основні засади реформування законодавства про працю мають виходити з необхідності попередження порушення трудових прав працівників, забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав та гарантій і можливості їх реалізації, комплексного підходу та соціальної справедливості.

Трудове право покликане виконувати ряд важливих суспільних функцій, однією із яких є соціальна. Виникнення трудового права на історичній арені було викликане передусім соціальними чинниками – вимогами найманих працівників захистити свої трудові права. Сучасний стан розвитку трудового права, особливо в країнах з розвинутою економікою, свідчить про подальше розширення соціальної функції трудового права. На думку сучасних науковців-юристів, трудовому праву належить місія бути гарантом реалізації широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод людини праці. Рівень забезпечення і реалізації цих прав поряд із громадянськими, політичними та іншими є головним критерієм цивілізованості сучасної держави. Тому основні засади реформування законодавства про працю мають виходити з необхідності попередження порушення трудових прав працівників; забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав та гарантій і можливості їхньої реалізації, комплексного підходу, соціальної справедливості тощо.

Основним завданням кодифікаційних процесів у сфері правового регулювання трудових відносин є створення нової системи законодавчих та нормативно-правових актів про працю. Ця система актів повинна мати цілісний характер, відповідати умовам ринкової економіки, бути привабливою для всіх учасників трудових відносин. У центрі роботи з реформування трудового законодавства є, безперечно, прийняття нового Трудового кодексу, який покликаний комплексно й більш якісно, ніж чинний, регулювати трудові відносини, що виникають на підставі укладеного трудового договору. До базових засад нового трудового законодавства поряд з іншим слід віднести оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. При реформуванні трудового законодавства надзвичайно важливим є дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому має бути забезпечено виконання вимоги Конституції, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод;

Іншим важливим концептуальним аспектом є оновлення механізмів правового регулювання трудових відносин. До ринкових перетворень правове регулювання праці було різновидом державно-нормативного регулювання, у якому домінували нормативні акти та була суттєво звужена сфера застосування ненормативних, в т. ч. договірних, джерел трудового права. В

сучасних умовах зв'язок між теоретичною обмеженістю концепції державного регулювання праці та практичною ущербністю створеного на її основі механізму правового регулювання трудових відносин очевидна. Тому центр ваги правового забезпечення трудових відносин має зміститися з законодавчого рівня на рівень договірного регулювання, передусім – колективно-договірного, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців та профспілок.

З метою забезпечення диференціації правового регулювання праці у новому трудовому законодавстві мають бути максимально враховані особливості праці працівників малого бізнесу, кооперативів, окремих категорій працівників, які працюють у нетипових формах зайнятості, та з використанням цивільно-правових договорів. Під особливу увагою законодавця має стати прийняття імперативних норм, які встановлюють не мінімальні вимоги, а стандарти європейського соціального законодавства, процес наближення до якого є пріоритетним у розвитку вітчизняного законодавства, в тому числі й трудового.

Реалізація норм трудового законодавства значною мірою залежить від комплексного підходу, який забезпечується положеннями різних галузей законодавства. Існує точка зору, що необхідність прийняття нового Кодексу обумовлена не стільки причиною застарілості норм чинного КЗпП України, скільки об'єктивною необхідністю приведення норм трудового законодавства у відповідність до фундаментальних галузей правової системи, зокрема, конституційного, цивільного, адміністративного права та процесуального законодавства, які здійснюють вплив на розвиток трудового права.

Потребує особливого законодавчого врегулювання проблема права працівників на участь в управлінні організацією та розвитку виробничої демократії. Створення умов для здійснення права працівників на участь в управлінні може реально скоротити і попереджувати конфліктність ситуацій у трудових колективах, але дослідженню цього права не приділяється достатня увага.

Успішне здійснення реформи трудового права неможливе без його гармонізації з міжнародними стандартами у цій сфері. При цьому слід пам'ятати, що таке зближення повинно сприяти створенню власної прогресивної моделі трудового права і трудових правовідносин. Відзначимо, що Україна ратифікувала ряд міжнародних конвенцій МОП у галузі праці, зробивши акцент на права людини, на зростання ролі загальнолюдських цінностей у трудових відносинах. Проте на практиці дотримання їх окремих положень не забезпечено нормами вітчизняного законодавства.

Отже, необхідність реформування трудового законодавства обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин в Україні і тією чи іншою мірою пов'язані з працею. До основних завдань реформування трудового законодавства слід віднести наукове та правове обґрунтування оновлених механізмів захисту трудових прав та інтересів працівників в умовах глобалізації економічних відносин; пошук сучасних підходів до правового регулювання суспільних відносин у сфері праці з урахуванням європейських стандартів; реалізація соціально-правового захисту трудових прав працівників за умов ринкової економіки тощо.