

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В КОНТЕКСТІ СВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Ст. 3 Конституції України проголошує людину, її життя та здоров'я, честь та гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю. Права та свободи людини, їхні гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, що відповідає перед людиною за свою діяльність.

За своєю юридичною природою та соціальним призначенням трудове законодавство має гуманістичний характер, адже воно спрямоване на захист інтересів осіб, які в силу об'єктивних обставин змушені продавати свою робочу силу. Перехід до ринкових відносин, інтеграція України в світову економічну систему, а також переорієнтація з юридичного позитивізму на доктрини природничого права вимагають визначення основних напрямів розвитку сучасного трудового законодавства в нашій країні. Сьогодні вимагає ставлення до праці людини як найвищої цінності в сучасному суспільстві. Оскільки основним конституційним принципом сьогодні є принцип пріоритету прав і свобод людини, що повинен стати основою трудового законодавства.

Варто зазначити, що питанням реформування трудового права України присвятили свої праці такі вітчизняні вчені-правники, як В.Г. Ротань, Л.І. Лазор, В.С. Бенедиктов, Д.О. Карпенко, Н.Б. Болотіна, І.В. Зуб, Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева, О.Т. Барабаш, С.Б. Стичинський, П.Д. Пилипенко та ін. Проте проблеми соціального спрямування трудового права вимагають від правників і науковців ґрунтовних наукових досліджень.

Сучасний розвиток ринкових відносин, глобалізація економічних процесів, нова конфігурація національного та міжнародного ринків праці гостро виявили застарілість багатьох норм і підходів, притаманних трудовому праву індустріальної епохи. Норми значної кількості підзаконних нормативних актів трудового законодавства нерідко вступають у суперечність із чинними законами. Чинний Кодекс законів про працю України (КЗпП України) не відповідає ринковим умовам у економіці та по-справжньому не може виконувати функцію ядра трудового права, на основі якого регулюється весь комплекс трудових правовідносин.

Сучасний розвиток трудового законодавства можна охарактеризувати як процес законотворчості, що носить здебільшого хаотичний та некомплексний характер, внаслідок чого неузгодженість правових норм перестала носити поодинокий характер. У юридичній літературі неодноразово зазначалась необхідність приведення норм трудового права у відповідність до сучасних реалій. З огляду на складну соціально-економічну ситуацію в Україні, складні суперечливі явища в суспільно-політичній та економічній сферах суспільства процес реформування трудового права має свою особливу специфіку. Проблеми, які накопичилися сьогодні в сфері реалізації громадянами свого права на працю, 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 і гарантій та можливості їх реалізації, комплексного підходу та соціальної справедливості. Необхідність внесення змін у трудове законодавство обумовлена новаціями цивільного та господарського права. Опосередкований вплив на звуження сфери розповсюдження норм трудового права має податкове законодавство, яке стимулює застосовувати цивільно-правові інструменти регулювання суспільних відносин, особливо в сфері малого бізнесу.

Тому, виходячи із вищезазначеного, можна визначити такі основні глобальні сучасні проблеми трудового права України, зокрема: здійснення нормотворчої діяльності за сучасних умов розвитку держави та суспільства з урахуванням 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. Рівень забезпечення та реалізації цих прав поряд із громадянськими, політичними та іншими є головним критерієм цивілізованості сучасної держави. Адже основні права та свободи людини, у тому числі в сфері праці, – найважливіша складова загальноновизначених принципів і норм міжнародного права, і, як такі, складають ідеологічну та методологічну основу трудового права будь-якої цивілізованої країни. Актуальність означеної проблеми підсилюється соціально-правовим характером більшості сучасних високорозвинених країн, у яких забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини є головним пріоритетом. Тому основні засади реформування законодавства України про працю мають виходити з необхідності попередження порушення трудових прав працівників; забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав і гарантій та можливості їхньої реалізації, комплексного підходу, соціальної справедливості тощо.

До таких базових засад нового трудового законодавства потрібно віднести оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. Обидві функції в сучасних умовах спрямовані на забезпечення охорони прав й інтересів обох сторін трудового договору.

При реформуванні трудового законодавства надзвичайно важливим є дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому має бути забезпечено виконання вимоги Конституції України, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Необхідною умовою реформування трудового законодавства є використання досвіду Міжнародної організації праці (МОП), а також законодавства ЄС та країн з перехідною економікою з тим, щоб забезпечити належну гармонізацію законодавства України про працю з міжнародними правовими нормами в цій сфері.

Неухильно дотриманим має бути принцип забезпечення недискримінації та рівності працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у Конституції України, із збереженням підвищених умов захисту праці жінок і молоді та реальною заборонаю дитячої та примусової (обов'язкової) праці.

Із 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.

У новому трудовому законодавстві України повинен знайти відображення інститут самозахисту працівниками своїх трудових прав. У ньому з урахуванням зарубіжного досвіду та положень міжнародних актів необхідно закріпити норму, яка б передбачала можливість правомірного захисту трудових прав власними діями працівника.

Потребує особливого законодавчого врегулювання проблема права працівників на участь в управлінні організацією. Створення умов для здійснення права працівників на участь в управлінні може реально скоротити та попередити конфліктність ситуацій в трудових колективах, але дослідженню цього права не приділяється достатня увага як з боку спеціалістів у галузі теорії держави та права, так і фахівців з боку трудового права. Прихильники участі працівників в управлінні правильно аргументують свою позицію тим, що така участь в прийнятті рішень, які безпосередньо їх стосуються, може привести до зростання продуктивності праці та до зменшення протистояння між керівництвом організації та його персоналом. Мова йде не про управління, а лише про участь працівників в управлінні. Ідея виробничої демократії дістала перемогу, чому сприяли й міжнародні документи.

Одним із засобів забезпечення виробничого процесу, належної організації процесу праці є трудова дисципліна на підприємстві. Забезпечення трудової дисципліни в процесі праці є обов'язком власника підприємства або уповноваженої ним особи. Серед найбільш дискусійних проблем дисциплінарної відповідальності є питання про види заохочень та дисциплінарних стягнень.

Успішне здійснення реформи трудового права неможливе без його гармонізації з міжнародними стандартами в цій сфері. При цьому варто пам'ятати, що таке зближення повинно сприяти створенню власної прогресивної моделі трудового права та трудових правовідносин. Варто відзначити, що Україна ратифікувала цілий ряд міжнародних конвенцій МОП у сфері праці, проголосивши пріоритет міжнародного права щодо внутрішнього (ст. 81 КЗпП України), зробивши акцент на права людини, на зростання ролі загально-людських цінностей в трудових відносинах. Загалом Україна на даний час ратифікувала понад 50 конвенцій МОП, в тому числі практично всі Конвенції, які віднесені МОП до основних. Проте на практиці дотримання їх окремих положень не забезпечені нормами вітчизняного законодавства.

Отже, необхідність прийняття нового трудового законодавства обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні в зв'язку з формуванням ринкових відносин і соціально-економічних перетворень, і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Одним із основних завдань трудового законодавства повинен бути захист трудових прав й інтересів працівників. В умовах подальшого розширення соціальної функції національного трудового права та з огляду на зазначене вище напрями впливу на суспільно-трудові відносини є перспективними. Ці та інші напрями реформування системи трудового права України повинні знайти своє втілення в новому Трудовому кодексі України.