

ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ

Венгуренко Олена Валеріївна

Студентка 4-го курсу факультету історії та права КДПУ ім.

В.Винниченка

Науковий керівник:

Юрах В.М.,

кандидат юридичних наук, завідувач кафедри правознавства факультету

історії та права КДПУ ім. В.Винниченка.

В умовах демократизації Української держави реформування трудового законодавства є тією об'єктивною необхідністю, з приводу якої виникає чимало дискусій. Державні діячі та відомі правники вносять свої пропозиції щодо можливих шляхів здійснення реформи у трудовому законодавстві, але все ж ситуація залишається незмінною і відносини праці до цього часу урегульовані Кодексом законів про працю України від 10 грудня 1971 року [1]. Саме тому обрана тема є надзвичайно актуальною сьогодні.

Нині чинне трудове законодавство склалося в період існування жорсткого правового регулювання трудових відносин, коли державна власність була їх економічним базисом. У зв'язку з цим вважаємо, що трудове законодавство є досить застарілим, незбалансованим, таким, що містить прогалини, та не придатним регулювати відносини праці в умовах ринкової економіки. Хотілося б відмітити, що в часи незалежності України трудове законодавство постійно перебувало в процесі оновлення та адаптації до міжнародних стандартів. Це і пряме застосування міжнародних актів після ратифікації, і внесення міжнародних норм до тексту законів, і реалізація положень ратифікованих чи не ратифікованих актів засобами національного законодавства [3, с.648]. Важливим підтвердженням цього є близько 600 поправок за останні 20 років [2, с.3]. Але цього не достатньо. Єдиним та правильним вирішенням наявних проблем є не модифікація норм та принципів радянського трудового законодавства, яка може відбуватись шляхом включення в національне законодавство норм міжнародного права без змін (позитивна рецепція) або ж виключенням норм, що не відповідають міжнародним стандартам (негативна

рецепція), а створення нового законодавства, яке б відповідало вимогам сучасності [3, с.646].

Першочерговим кроком в даному випадку є прийняття нового Трудового кодексу України, норми якого б відповідали сучасним ідеологічним, соціальним, економічним, культурним процесам, систематизували норми трудового права України та міжнародного трудового права, врегулювали існуючі прогалини у законодавстві та деталізували повноваження органів державної влади та органів місцевого самоврядування [4].

Хотілося б наголосити на тому, що сьогодні Проект такого кодексу уже існує і на даному етапі проходить всі необхідні стадії законотворення. З цього приводу віце-прем'єр-міністр Сергій Тігіпко запевняє, що Трудовий кодекс «буде реально захищати найманих працівників, відповідати інтересам роботодавців та інвесторів», а «реформа трудового законодавства створить у цій сфері прозорі і ліберальні регулятори відносин між інвесторами та найманими працівниками» [2, с.4]. Хоча Трудовий кодекс ще не прийнято, але з приводу його проекту висловлюється думка щодо його недосконалості. Проаналізувавши Проект Трудового кодексу, можна вказати на такі його вади, як збільшення можливостей зловживання правом у зв'язку з розширенням прав роботодавця, відсутність забезпечення реальних гарантій соціального захисту найманих працівників, створення нерівних умов праці для працівників малих та великих підприємств, неможливість здійснення ефективного контролю за дотриманням законодавства у сфері трудових відносин [2, с.10].

Попри недоліки Проект Трудового кодексу все ж містить і прогресивні норми, згідно з якими: 1) працівнику надається можливість оскаржити результати співбесіди в суді, якщо є підстави вважати рішення роботодавця необ'єктивним; 2) збільшено перелік підстав для звільнення або притягнення до відповідальності працівників у разі порушення ними трудових обов'язків; 3) надається можливість для роботодавця, за погодженням з працівником, встановлювати трудовий розпорядок відповідно до особливостей господарської діяльності; 4) значно посилюється відповідальність за порушення трудового законодавства роботодавцем, ухилення від легалізації трудових відносин з

працівником; 5) запроваджується механізм визначення мінімального розміру погодинної оплати праці з чітким обліком відпрацьованого та відповідно оплаченого часу; 6) збільшується обсяг повноважень професійних спілок, гарантується їх незалежність від роботодавця тощо [2, с.8].

Отже, можна констатувати, що чинне трудове законодавство має безліч проблем, основною з яких є його застарілість. Лише їх вирішення забезпечить максимальну реалізацію трудового потенціалу країни, стане запорукою створення гідних умов для працівників і роботодавців, малого та середнього бізнесу тощо.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року, зі змінами і доповненнями // Електронний ресурс. Режим доступу: <<http://www.zakon.rada.gov.ua>>
2. Кіщенко С. Реформа трудового законодавства // Електронний ресурс. Режим доступу: <<http://www.icps.com.ua>>
3. Мельник К.В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К.В. Мельник// Форум права. – 2011. – № 1. – С. 645-651 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11mkvdmn.pdf>>
4. Пилипенко П. Реформування трудового законодавства України // Електронний ресурс. Режим доступу: <<http://www.yur-gazeta.com>>