

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

З прийняттям нової Конституції Україна вступила в новий етап розбудови демократичної соціально-правової держави. На порядок денний поставлені питання кодифікації українського законодавства. Необхідність проведення відповідної кодифікації зумовлена також і тим, що Україна стала незалежною і повинна мати своє законодавство, яке б відповідало істотним потребам суспільства та правовим принципам існування розвиненої цивілізованої держави. Правова система України також повинна повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав та інтересів людини, усіх суб'єктів суспільних відносин. Через увесь зміст Конституції проводиться надзвичайно цінна і гуманна ідея, а саме: держава створюється і функціонує для людини, відповідає перед нею за свою діяльність. Конституція України є своєрідним "юридичним паспортом" держави, з одного боку, а з другого - "серцем", ядром подальшого розвитку і вдосконалення всієї правової системи [1, с.48].

Тому зараз чи не найактуальнішим для національної юридичної науки є теоретичне обґрунтування та активне втручання в процес кодифікації правової системи держави. Серед майбутніх кодифікаційних актів не останнє місце займає Трудовий кодекс України. Підготовка Трудового кодексу вже вступила в стадію обговорення на сторінках юридичних видань [2, с.73-70].

Це дуже важливо, оскільки ефективність правових норм залежить від теоретично обґрунтованого і практично аргументованого їх вибору і закріплення в чинному законодавстві, а також від правильного їх застосування на практиці. Конкретні пропозиції в цьому аспекті можуть бути вироблені тільки в результаті глибоких наукових досліджень. Для здійснення назрілих змістовних змін у праві потрібні серйозні теоретичні розробки і ретельно вивірені практичні рішення. Разом з тим, юридична теорія повинна спиратися і на попередні досягнення науки, потреби практики, демократичне обговорення і вирішення наукових проблем.

Знаходячись в центрі європейської цивілізації, Україна в розвитку своєї державності та кодифікації законодавства повинна опанувати позитивний досвід європейських держав, враховуючи власну історію, природні особливості розташування, структуру населення, його менталітет та інші

суб'єктивні обставини. Врахування цих аспектів дасть можливість вибрати правильний напрямок розвитку правової реформи, створити правову державу та забезпечити Україні належне місце в системі розвинених держав світу. Зрозуміло, що і трудове законодавство не може бути відірваним від загальної концепції розвитку правової системи України.

В умовах ринкової економіки в основу правового регулювання трудових відносин треба покласти важливе істотне право людини - право вільно розпоряджатися собою та своїми здібностями. Це знайшло своє відображення у ст. 43 Конституції України, де проголошено, що кожен має право на працю, яке передбачає можливість заробляти на життя працею, яку він свідомо обирає, на яку вільно погоджується. Тому зараз перед наукою трудового права України стоїть важливе завдання щодо розробки та створення такого механізму правового регулювання, який би забезпечив надійну гарантію реалізації цього права. Розробка механізму правового регулювання трудових відносин повинна проходити через кодифікацію трудового законодавства України як основної форми його вдосконалення.

По-перше, кодифікації, як правило, підлягають правові норми, які характеризують зміст окремих інститутів трудового права України. Це, в свою чергу, приводить до розробки нової структури Кодексу, а також дозволяє провести юридичний аналіз існуючих правових норм та створити нові норми відповідно до суспільних відносин ринкової економіки з урахуванням перспектив на майбутнє. Правові норми повинні розраховуватися та багатоваріантний суспільно-корисний результат їх дій.

По-друге, кодифікація як особливий вид діяльності державних органів, що спрямований на вдосконалення та впорядкування трудового законодавства, надасть можливість забезпечити єдине правове регулювання трудових відносин незалежно від форм власності шляхом закріплення найважливіших юридичних гарантій працівника, а також окреслити сферу індивідуально-договірної і колективно-договірної регулювання умов праці. Сучасний етап розвитку нашого суспільства чітко виявив консерватизм чинної правової системи, яка значною мірою була орієнтована не на економічні, а на командно-адміністративні методи керівництва з їх численними заборонами і дріб'язковою регламентацією. Тому багато діючих норм трудового законодавства є гальмом розвитку суспільних відносин у трудовій сфері, а не активним інструментом правового регулювання.

По-третє, кодифікація як засіб створення уніфікованого нормативного акта про працю - Трудового кодексу України - дозволить зробити правові норми більш доступними для широкого кола громадян та забезпечити більш ефективне їх застосування на практиці.

У забезпеченні удосконалення правових рішень велику роль відіграє дотримання правил, правильне застосування всіх засобів і прийомів законодавчої техніки, що забезпечує точне вираження змісту правових актів. Їх дохідливість, доступність і можливість раціонального використання. Необхідно кардинально змінити ту систему підготовки законопроектів, яка існувала довгі роки, їх треба адресувати не конкретним зацікавленим міністерствам і відомствам, а спеціально створеним групам фахівців, використовуючи при цьому великі можливості спеціальних наукових закладів. Тільки вчені - фахівці здатні об'єктивно і професійно відтворити в законопроектах істинні потреби й інтереси народу України, вірність принципам гуманізму і соціальної справедливості.

По-четверте, враховуючи важливість захисту конституційного права на працю, необхідно створити професійні суди по розгляду трудових спорів (конфліктів), які в умовах становлення правової держави стали б відповідним гарантом дотримання законності в сферах трудових правовідносин. Такі професійні суди змогли б взяти на себе всі справи, пов'язані із скаргами та конфліктами з питань соціального забезпечення. А для цього необхідно до нового Трудового кодексу України включити і процесуальні норми, які б регламентували процес судового розгляду трудових справ. Наявність матеріальних, процедурних та процесуальних норм в межах Трудового кодексу буде сприяти правильній і ефективній діяльності правових органів.

По-п'яте, структурна побудова Трудового кодексу України повинна бути оптимальною з точки зору надання можливості для розвитку колективного та індивідуального договірної регулювання трудових відносин. Сторони колективного та трудового договору (контракту) повинні мати реальну можливість для регулювання особливостей, пов'язаних із специфікою діяльності підприємств чи роботи конкретного працівника. Колективне та індивідуальне регулювання особливостей праці в межах реальних можливостей, визначених кодексом, повинне забезпечити демократичний підхід до правового регулювання трудових відносин незалежно від форм власності. Це буде сприяти поліпшенню правового становища працівника в трудових відносинах з дотриманням відповідних гарантій, які встановлені централізованими нормами.

По-шосте, громадяни України в міру все більш широкого розгортання демократії стають носіями багатьох соціальних функцій, наділяються багатьма правами і свободами, поєднаними з відповідним колом обов'язків. Турбуючись про всебічний розвиток особи, прав і свобод громадян, про задоволення постійно зростаючих їх потреб, держава зо-

обов'язана приділяти серйозну увагу тому, щоб усі члени суспільства належним чином виконували свої обов'язки і дотримувалися необхідної дисципліни. Кожний громадянин також зобов'язаний дотримуватися закону, встановленого порядку, припису норм, а держава повинна вимагати такого дотримання, стимулювати позитивну відповідальність і притягувати до негативної відповідальності у випадку порушення закону. Саме в рівних можливостях для всіх та єдності прав і обов'язків знаходить своє відбиття ідея соціальної справедливості. Тому в умовах становлення демократичної правової держави і розвитку суспільних відносин необхідно домогтися того, щоб неухильно виконувалися кожним вимоги, поставлені державою до особи, а особами - до державних органів. У вирішенні цих проблем важлива роль відводиться інституту юридичної відповідальності в трудовому праві, який є елементом правової системи держави, а також правовим стимулом сумлінної праці.

Враховуючи все вищезазначене, необхідно зауважити, що зміст Трудового кодексу України не повинен бути громіздким за обсягом, однак містким за змістом і працювати на перспективу. Він повинен давати можливість розвитку правового регулювання безпосередньо на підприємствах, в установах чи організаціях.

Треба мати на увазі, що наявність розвиненої нормативної бази є важливою передумовою побудови в Україні правової держави, але не менше значення має неухильне виконання законодавчих приписів. Правову державу не можна побудувати без глибокої поваги до закону, його неухильної реалізації. Тому поряд з проблемами кодифікації законодавства стоять проблеми виховання у громадян правової культури, формування навичок дотримання і застосування чинного законодавства, а відродження юридичного всеобучу безпосередньо на виробництві є однією з умов створення дійсно нового ефективного трудового законодавства та його успішної реалізації в суспільних відносинах ринкової економіки.

Список літератури:

1. Опришко В. Конституція - фундаментальна основа подальшого розвитку законодавства і правової системи//Право України. 1996. № 9. 2. Пилипенко П. Окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю//Право України. 1996. № 9.

Надійшло до редакції 20.11.96