

*В.С. Венедиктов, доктор юрид. наук, професор,
перший проректор Ун-ту внутр. справ –
начальник Інституту ППКПОВС*

Проблеми кодифікації трудового законодавства та розвитку науки трудового права України

Подальший розвиток суспільних відносин та ефективність їх правового регулювання в умовах ринкової економіки потребують необхідності проведення правової реформи з відповідною кодифікацією чинного законодавства. Потреба в проведенні відповідної кодифікації зумовлена також і тим, що Україна стала незалежною державою і повинна мати своє законодавство, яке б відповідало істотним потребам суспільства та правовим принципам існування розвинутої цивілізованої держави. Правова система України повинна повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав і інтересів людини, усіх суб'єктів суспільних відносин. Розбудова правової держави - процес не легкий і тривалий, він пов'язаний з тим, що особа і держава повинні виступати в якості рівноправних та самостійних суб'єктів права нарівні з іншими державними та не державними формуваннями. Особливо це важливо в умовах розвитку ринкових відносин. Окреслена проблема у всій своїй складності не піддається поясненню в рамках традиційних постулатів юридичної теорії про поняття права, предмета та метода відповідної галузі права, суб'єктів права, співвідношення системи права, системи науки права та системи законодавства. На часі, як вже відмічалось в літературі, настала нагальна потреба визначити всю систему суспільних відносин, що складають соціальну сферу, правовий механізм її регулювання і місце та роль такого важливого компонента в цій системі як трудове право [1, с. 24]. У сучасний період відносини в сфері праці регулюються великою кількістю нормативно-правових актів. Не всі вони адекватно відображають ринкові процеси, які народжуються та знаходяться в періоді свого становлення.

Право повинно стати інструментом консенсусу між державою та суспільством. Воно буде мати вагоме значення і займати своє місце тільки тоді, коли не дасть можливості порушити правові приписи ні державі та її органам, ні суспільству і його членам. Чим більша стабільність чинного законодавства, тим вище правова культура держави і суспільства. У вирішенні цієї важливої проблеми повинна сказати своє слово юридична наука. Перед наукою трудового права стоїть цілий комплекс проблем, породжених новими умовами суспільного розвитку.

Україна, як незалежна європейська держава, зобов'язана мати свої концептуальні, науково обґрунтовані та послідовні підходи в проведенні правової реформи та кодифікації трудового законодавства. Але треба враховувати, що імплементація деяких принципів Європейського трудового права, не повинна йти шляхом запозичення правових норм і перенесення їх до законодавства України без урахування національних особливостей і реального стану економіки.

В умовах ринкової економіки в основу правового регулювання трудових відносин треба покласти важливе істотне право людини – право вільно розпоряджатися собою та своїми здібностями до праці. Це знайшло своє відображення в статті 43 Конституції України де закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Як бачимо, держава приймає на себе обов'язок забезпечити кожному таку можливість, однак реалізація цих положень ще далека від бажаного. Однак через зміст Конституції проводиться надзвичайно цінна і гуманна ідея про те, що саме держава функціонує для людини, відповідає перед нею за свою діяльність. Конституція України є своєрідним “юридичним паспортом” держави з одного боку, а з іншого, – “серцем”, ядром подальшого розвитку і вдосконалення всієї правової системи [2, с. 48]. Тому зараз перед наукою трудового права України стоїть важливе завдання по розробці та створенню 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. Тому зараз надзвичайно актуальним для національної науки є теоретичне обґрунтування та активне втручання в процес кодифікації правової системи держави. Серед майбутніх кодифікаційних актів чільне місце займає Трудовий кодекс України. Підготовка проекту Трудового кодексу вже вступила в стадію обговорення його структури та змісту на сторінках юридичних видань [3, с. 63-70].

Трудове право України, як частина цивільної юридичної науки, не може бути відірване від реальних умов існування суспільства та держави, воно не може бути вище тих можливостей, які закладені в напрямках реалізації економічних реформ, у нових формах господарювання. У даний час склалася ситуація, за якої з одного боку, гарантії трудових прав, передбачені законодавством, можуть бути реалізовані лише за умови нормально функціонуючої економіки, з другого – економіка не може бути відновлена без належного сучасного правового забезпечення трудових відносин. Тому право також не повинно відставати і в забезпеченні правовим регулюванням існуючих і виникаючих суспільних відносин у сфері праці, тим більш за умов різних форм власності. Саме тут гостро встає проблема перспектив трудового законодавства, ство-

рення нового Трудового кодексу України. Створенню кодифікованого нормативного акта повинен передувати ретельний аналіз ситуації в країні, аналіз всіх політичних і економічних факторів, вибір адекватних існуючій систематизації засобів впливу на неї, визначення їх можливої ефективності. Тільки завдяки цьому й може бути створений такий нормативний акт, який має перспективу жити й діяти, бути сприйнятим суспільством. Ефективність норм трудового законодавства, належна їх структурна побудова в межах Трудового кодексу залежить від теоретично обґрунтованого і практично аргументованого їх вибору та позиції в цьому аспекті в цьому аспекті можуть бути дані тільки в результаті глибоких наукових досліджень. Для здійснення намірених перетворень у трудовому праві необхідні серйозні теоретичні розробки і ретельно вивірені практичні рішення. Разом з тим, юридична теорія повинна опиратися і на попереднє досягнення науки, потреби практики, демократичні методи обговорення і вирішення наукових проблем. Треба вирішити, яким шляхом буде розвиватися трудове законодавство: централізованим чи децентралізованим, або поєднає їх? Чому віддати перевагу – виробничому фактору чи соціальному захисту? Як об'єднати правовим регулюванням трудові відносини в умовах різних форм власності? Яким чином знайти відносно оптимальну структурну побудову та змістовність правових норм нового Трудового кодексу України? Як зробити цей кодекс довгодіючим законом?

Відповідь на ці та інші питання повинна дати наука трудового права. Важливо також забезпечити широке обговорення проблем кодифікації трудового законодавства в періодичних виданнях, телевізійних передачах, на науково-практичних конференціях. Тільки колективний розум фахівців, науковців та практиків, надасть можливість виваженого, науково та практично обґрунтованого підходу до вирішення цієї важливої проблеми – кодифікації трудового законодавства України.

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 правових норм та створити нові норми відповідно до суспільних відносин ринкової економіки, з урахуванням перспектив на майбутнє.

По-друге, кодифікація, як особливий вид діяльності державних органів по вдосконаленню та впорядкуванню трудового законодавства надасть можливість забезпечити однотайне правове регулювання трудових відносин незалежно від форм власності, шляхом закріплення найважливіших юридичних гарантій для працівника, а також окреслити сферу індивідуально-договірної і колективно-договірної регулювання умов праці.

По-третє, кодифікація, як засіб створення уніфікованого нормативного акта про працю – Трудового кодексу України – дозволить зро-

бити правові норми більш доступними для широкого кола громадян та забезпечити більш ефективне їх застосування на практиці. Необхідно також окреслити сферу застосування трудового законодавства, бо залишається актуальною проблема трудових прав і гарантій працюючих власників, а також працівників подібних до найманих працівників – державних службовців, суддів, прокурорів, працівників органів внутрішніх справ, Служби безпеки України, військовослужбовців тощо.

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 додержання законності в сфері трудових правовідносин. Такі професійні суди змогли б також взяти на себе всі справи, пов'язані зі скаргами та конфліктами з питань соціального забезпечення. Але 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 та ефективній діяльності правозастосовчих органів.

По-п'яте, структурна побудова Трудового кодексу України повинна бути оптимальною з точки зору надання можливості для розвитку колективного та індивідуального договірного регулювання трудових відносин. Сторони колективного та трудового договору (контракту) повинні мати реальну можливість для регулювання особливостей, пов'язаних з специфікою праці підприємств чи конкретного працівника. Колективне чи 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 процесі праці з дотриманням відповідних гарантій, які встановлені централізованими нормами.

Враховуючи все вищезазначене, треба відмітити, що зміст Трудового кодексу України не повинен бути громіздким за обсягом, а має бути змістовним за змістом і працювати на перспективу. Він повинен надавати можливість розвитку правового регулювання безпосередньо на підприємствах, установах чи організаціях. Треба мати на увазі, що наявність розвинутої нормативної бази є важливою передумовою побудови в Україні правової держави. Не меншого значення має неухильне виконання законодавчих приписів. Правову державу не можливо побудувати без глибокої поваги до закону, його неухильної реалізації. Тому поряд з проблемами кодифікації законодавства стоять проблеми виховання правової культури особистості з виконання та застосування чинного законодавства. Відсутність розвинутої правової культури суспільства та, як наслідок, стабільного правопорядку, в свою чергу не дають можливості ефективно вирішувати складні соціально-економічні про-

блеми зростання добробуту населення, забезпечення гідних умов праці і життя людини, її невідчужуваних та непорушних прав і свобод. Проведеними науковими дослідженнями було виявлено, що причинами зниження правової культури, на думку опитаних, є: недосконалість законів (39, 45%); відсутність правового виховання (35, 64%); втрачення владою авторитету (30, 62%); зростання цін і безробіття (48, 79%); незнання законів (20, 42%) та інші [4, с. 114].

Тому важливим елементом кодифікаційного процесу є активна участь населення через депутатський корпус в розробці, підготовці та обговоренні проекту нового Трудового кодексу України.

Список літератури:

1. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во Знання, КОО, 2000. – 564 с. 2. Опришко В. Конституція – фундаментальна основа подальшого розвитку законодавства і правової системи України // Право України. – 1996. – № 9. 3. Пилипенко П. Окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю // Право України. – 1996. – № 9. 4. Менюк О., Головченко В. Формування правової культури підприємців як практична потреба // Право України. – 2001. – № 1. – С. 114-116.

Надійшла до редколегії 01.10.2000

*Г.І. Чанишева, канд. юрид. наук,
завідувач каф. трудового права та права соціального забезпечення
Одеської національної юридичної академії*

Вирішення трудових колективних спорів як форма соціального партнерства (окремі питання)

Інститут колективних трудових спорів одержав своє правове оформлення в Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. [1]. До правових форм соціального партнерства належить перш за все закріплена у Законі примирна процедура, в основу якої покладені передбачені міжнародними трудовими нормами мирні способи вирішення трудових спорів. У Рекомендації МОП № 158 про регулювання питань праці: роль, функції та організація, 1978 р. закріплено, що у разі колективних спорів компетентні органи в системі з регулювання питань праці повинні мати можливість надавати за погодженням із зацікавленими організаціями підприємців і трудящих примирні та посередницькі послуги, які відповідають національним умовам (п. 10). Рекомендацією МОП № 92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р. встановлені основні принципи здійснення примирно-посередницької процедури вирішення ко-