

В. А. КОМАРОВ*Луганський інститут приватного акціонерного товариства
“Вищий навчальний заклад Міжрегіональна Академія управління персоналом”*

УМОВИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2012, вип. 2(33), с. 83–88

Висловлено думку щодо оптимальних умов формування цивілізованих відносин на ринку найманої праці, взаємодії між роботодавцем і найманим працівником, запропоновано авторське бачення шляхів подолання негативних явищ правового регулювання трудових відносин і конкретні зміни до законодавства України про працю.

Напевно було б зайвим доводити актуальність проблеми вдосконалення правових методів у галузі регулювання трудових відносин для нашого суспільства та держави. В умовах, коли держава відійшла від адміністративно-командного регулювання соціальною сферою притаманного радянському періоду, а до цивілізованих ринкових відносин ще не дійшла, питання фізичного виживання для абсолютної більшості громадян — найактуальніше. Тим більшої актуальності набувають питання цивілізованих відносин на ринку найманої праці, взаємодії між роботодавцем і найманим працівником.

Висловимо думку щодо оптимальних умов формування такого ринку. Найприйнятнішою формулою для цього була б така, коли “попит кваліфікованих працівників перевищував би пропозицію”. Це неминуче призвело б до поживлення активності роботодавця у пошуку необхідних підприємству кадрів. Це, у свою чергу, спонукало б його до проведення інтервенціоністської політики в частині добору і підготовки кадрів. Були б взяті під контроль всі навчальні заклади, що працюють за різними напрямками підготовки кадрів. Виник би стійкий двосторонній зв'язок “навчальний заклад — підприємство”, що дало б можливість побудувати роботу навчального закладу під необхідності виробництва, щодо підготовки кваліфікованих кадрів. На

підставі розроблених навчальних програм з урахуванням стану конкретних підприємств співробітниками навчального закладу готувались би конкретної якості спеціалісти з гарантованим подальшим працевлаштуванням і конкретним планом кар'єрного зростання кожного конкретного студента — потенційного спеціаліста. Це мало б позитивні наслідки для розвитку і навчальних закладів, і виробництв. Усі питання взаємодії можна було б оговорити за допомогою довгострокових контрактів між навчальним закладом і певними підприємствами на тристоронній основі (держава — підприємство — навчальний заклад). Держава була б гарантом для сторін цих відносин. На більш пізній стадії після проходження студентами виробничої практики укладались би зобов'язання сторін (підприємство — навчальний заклад — студент), де підприємство — замовник, навчальний заклад — надавач освітньої послуги, сторона, що відповідає за підготовку спеціаліста необхідної якості, студент — потенційний найманий працівник цього підприємства. У цій схемі можливе встановлення індивідуальних стипендій, надання грантів для навчального закладу, певних викладачів під розробку певної схеми підготовки необхідного спеціаліста, різних інших форм партнерства, у тому числі матеріально-фінансових. На цій базі можливо було вирішити питання переква-

ліфікації, підвищення кваліфікації тих працівників, хто вже працює на підприємстві, і ще багато яких питань забезпечення виробництва необхідним кадровим потенціалом, і взагалі планувати довгострокову цивілізовану кадрову політику.

Внаслідок вищезазначеного очевидно, що це сприяло б наступному:

- держава змогла б зняти з себе тягар створення робочих місць;
- роботодавець більшою мірою вирішував би питання пошуку кваліфікованих найманих працівників, проблеми кадрового забезпечення виробництва;
- найманий працівник мав би гарантоване робоче місце і можливість кар'єрного зростання;
- навчальний заклад — певну фінансову стабільність, високоякісний викладацький склад, сучасну навчальну базу, реальне підприємство для проходження практики студентами, а за необхідності, викладачами, нарешті, вимогливого студента зовсім іншої, ніж тепер, мотивації.

Це, так би мовити, очевидні, що лежать на поверхні, позитивні наслідки, які могли б мати місце, але за наявності однієї умови — якби на ринку праці попит найманої робочої сили перевищував би пропозиції. Мабуть, це явище можна було б назвати “некритичним дефіцитом робочої сили”. Цим повинна зайнятись держава і тоді більшість соціальних проблем відпадуть самі собою. До чого це могло б призвести? Наш перспективний соціальний прогноз такий:

- вирішується, в основному, проблема зайнятості населення, що неодмінно приведе до зниження соціальної напруги, зменшення навантаження на бюджет через зниження кількості громадян, які потребують соціальних виплат (безробітні, отримувачі субсидій, різних доплат із держбюджету тощо);
- дає змогу відмінити або монетизувати всі пільги та обов'язкові доплати, що додатковим тягарем лежать на бюджеті країни;
- вивільнені бюджетні кошти можна спрямувати на підвищення рівня соці-

альних стандартів (пенсіонери, інваліди тощо);

- створюються умови серед роботодавців щодо підвищення стандартів конкурентоспроможності підприємств, що неодмінно матиме позитивний вплив на якість продукції та рівня життя в країні;
- створить можливість реалізувати у повному обсязі пенсійну реформу;
- з'явиться можливість провести реальну, сучасну реформу освіти в Україні;
- підвищить правову складову у регулюванні відносин між роботодавцем і найманим працівником, трудовим колективом;
- сприятиме встановленню ефективного соціального діалогу, соціального партнерства між сторонами соціально-трудова відносин;
- стане реальним кроком на шляху побудови справді соціальної, правової держави, як це зазначено в Конституції України.

Тобто це можливо за умови зміни ставлення держави до місця і ролі її суб'єктів у взаємовідносинах між собою. Зробити це одночасно і просто і важко, тому що для цього необхідно змінити внутрішнє ставлення до організації життєдіяльності населення, державного апарату, бізнесу, тобто суспільства в цілому, а з іншого боку, проблему не вирішити виданням одних тільки указів, декретів, законів, але з цього можна почати, так би мовити, підштовхнувши цей процес і недвозначно вказавши волю держави. Без цього неможливо прискорити інерцію руху наших державних, економічних, суспільних, приватних структур. З цього приводу можна запропонувати наступне.

У системі реформ, що відбуваються в нашій державі, на часі реформа у сфері суспільно-трудова відносин. Вже пройшов друге читання у Верховній Раді України законопроект Трудового кодексу України [1]. Не будемо проводити постатейний розгляд цього законопроекту, тим більше, що це все ж таки тільки законопроект, а не чинний закон України, більше того, проект Трудового кодексу не узгоджується з деякими загально-

визнаними принципами правової, демократичної, соціальної держави та громадянського суспільства, суперечить тим функціям і завданням, які має трудове законодавство в сучасній правовій державі, не має єдиних принципів побудови, характеризується можливістю подвійного тлумачення окремих його положень. Тобто, ще все може змінитись. Інша мова, коли йдеться про принципи правового регулювання цієї сфери нашого життя, правові основи тих чи інших інститутів трудового права, інші фундаментальні речі, на базі яких пропонується нормативне наповнення Трудового кодексу. Тобто коли йдеться про концепцію правового регулювання, філософію, то в цьому сенсі ми маємо право висловити своє бачення наповнення змістом майбутнього основного трудового закону.

Один із головних принципів регулювання трудових відносин проголошує юридичну рівність сторін трудового договору. З точки зору чинного КЗпП України так воно і є. Про це є відповідні згадування у певних статтях КЗпП України. На практиці ці норми перетворились у пустопорожні декларації, ніяк не гарантовані (забезпечені) правовим примусом держави. Якщо хтось з теоретиків щось хоче заперечити, радимо не зажмурюватись, а подивитись у вікно, або ввімкнути телевізор і послухати будь-яку новостійну програму хоч на “помаранчевому”, хоч на “блакитному”, хоч на будь-якому іншому телеканалі, і пам’ятати, що сама теорія у відриві від правової практики мертва і нікому непотрібна, про які б там фундаментальні дослідження не йшлося.

Наприклад, такі норми КЗпП України, як: “Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу” [2, ст. 22], “При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається” [2, ст. 26] тощо. У подібних випадках не слід обмежувати виключне право вибору, якщо завгодно, підстраховки роботодавця. Прийняття на роботу найманого працівника – це виняткове безумовне право роботодавця, і не треба його обмежувати у

будь-який спосіб. Тож, може не треба займатись популізмом і намагатись видавати бажане за дійсне, адже простий здоровий глузд вказує на виняткове право роботодавця, особливо при укладанні трудового договору, приймати рішення у своїх інтересах, які, як передбачається, мають бути невід’ємними від інтересів виробництва, а отже власника.

Вважаємо, що доцільніше було б визнати виняткове право роботодавця щодо прийняття на роботу найманих працівників і встановити жорсткі вимоги до роботодавця щодо соціальної відповідальності за персонал, найнятий на роботу на його власний розсуд. Наприклад, у Трудовому кодексі було б доцільним залишити статті 26–28 КЗпП України, що встановлюють умови випробування працівника при прийнятті на роботу, виключивши з частини першої ст. 26 КЗпП слова “...бути обумовлене угодою сторін...”, словами “... встановлюватись роботодавцем...” і тоді отримаємо: “При укладенні трудового договору може *встановлюватись роботодавцем* випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається”.

Загалом слід розрізняти обсяг прав та обов’язків сторін трудових правовідносин на стадії укладення трудового договору, де пріоритет потрібно надавати роботодавцю, і на стадії реалізації трудових відносин, де має бути чітке зазначення виняткового обсягу прав та обов’язків обох сторін. Це дасть змогу в майбутньому уникнути великої кількості порушень трудового законодавства. У цьому процесі основну роль має відігравати держава, у першу чергу законодавча та судова гілки влади, а також інспекція праці як представник виконавчої влади. Державне регулювання трудових відносин має відбуватись через встановлення мінімальних державних гарантій найманим працівникам, при цьому повинна діяти норма статті Трудового кодексу України такого змісту: “Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними і не обов’язковими для виконання найманим працівником”. Для недопущення вільного тлумачення прав та

обов'язків найманих працівників сторонами трудового договору встановити, що трудовий договір має укладатись виключно в письмовій формі за встановленою типовою формою (передбачити розділи з обов'язковим відображенням державних гарантій, та розділ, у якому сторони повинні викласти вичерпний перелік функціональних обов'язків працівника та обов'язків роботодавця). До державного регулювання слід також віднести встановлення норми, згідно з якою забороняється змінювати трудовий договір в односторонньому порядку, а якщо старі умови праці не можуть бути збережені (перелічити конкретні умови), встановити чіткі умови та порядок зміни трудового договору, а якщо працівник не погоджується на встановлення нових умов, які у будь-якому випадку не повинні бути гірше попередніх, працівник може бути звільнений за ініціативою роботодавця з дотриманням порядку та гарантій, передбачених у випадках звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Загалом при звільненні працівника за ініціативою роботодавця повинна діяти своєрідна презумпція невинності, яка б покладала обов'язок доведення іншого на роботодавця. Це означає, що при звільненні на підставах загального порядку треба передбачити обов'язковість доведення не тільки наявності причин звільнення, а ще й фактичної неможливості залишити працівника на роботі. За наявності підстав для звільнення дисциплінарного порядку останній аспект може не враховуватись.

Конституцією України встановлено пріоритет життя, здоров'я людини над іншими факторами та чинниками. Виходячи з цього, роботодавець повинен створити належні (встановлені законодавством) умови праці і тільки після цього вимагати від працівника виконання роботи за трудовим договором, якщо умови праці, або обладнання не відповідають вимогам законодавства про охорону праці, працівник має право не розпочинати роботи і це не може бути підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Також не можна ставити питання про невідповідність працівника виконуваний

роботі, якщо працівник погодився на роботу у несприятливих умовах і через це не виконав планових завдань або припустився браку.

По-новому слід поглянути на проблему понадурочних робіт, робіт у вихідні, святкові та неробочі дні, переведення на іншу роботу, роботу понад встановлену норму праці тощо. Все це повинно розцінюватись як примусова праця, яка заборонена Конституцією України [3, ч. 3 ст. 43]. Встановлюючи правові норми щодо регулювання згаданих видів трудової діяльності на підприємстві, слід виходити з міжнародно-правової практики підходів до цієї проблеми. Конвенція міжнародної організації праці № 29 вважає “примусовою працею” будь-яку роботу або службу, що вимагається від якої-небудь особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільно свої послуги [4]. Конвенцією МОП № 105 встановлено п'ять категорій примусової праці, які заборонені [5]. Вважається, що до елементів, які складають зміст поняття “примусова праця”, слід віднести такі:

- притягнення працівника до праці проти власної волі;
- волевиявлення працівника зазнало впливу у вигляді фізичних, психологічних або будь-яких інших, як явних, так і прихованих погроз;
- вимоги до виконання роботи несправедливі, жорсткі, знижують рівень гарантій, припускають певні обмеження, яких можна уникнути;
- обов'язок покладається не державою, а іншим суб'єктом, у тому числі приватним.

Наша дійсність, стан розвитку правових гарантій та їх забезпечення для громадянина свідчить про необхідність розширення поняття “примусова праця”. Вважаємо за необхідне закріпити у Трудовому кодексі України поняття “примусова праця” та випадки, що до неї належать, у статті “Заборона примусової праці”.

Не менш небезпечне явище, ніж примусова праця, — це примусове відправлення працівника у відпустку без збереження заробітної плати. Коли роботодавець наймає

працівника, він зобов'язується забезпечити його роботою. Це такий же обов'язок роботодавця, як і обов'язок працівника виконувати роботу згідно з трудовим договором. Тобто невиконання стороною своїх зобов'язань є порушенням договірних умов, гарантіями яких виступили роботодавець і держава. Згідно з логікою правових установлень відповідальність за це повинна нести сторона-порушник (несумлінна сторона), у нашому випадку роботодавець. На практиці виходить, що роботодавець перекладає свою відповідальність на найманих працівників, хоч останні добросовісно виконували свої обов'язки, готові були, могли і бажали стати до роботи. У контексті підвищення соціальної відповідальності роботодавця пропонуємо встановити норми, за якими відправлення найманих працівників у примусову неоплачувану відпустку забороняється. Роботодавець може відправити найманого працівника у відпустку з обмеженим грошовим забезпеченням без згоди працівника на строк до одного місяця протягом календарного року, завчасно попередивши робітника за місяць до настання відпустки. За працівником, що знаходиться у цій відпустці, зберігається грошове забезпечення не менше мінімальної заробітної плати.

У роки незалежності на підґрунті скорочення можливостей трудоустрою громадян, розквітло таке негативне явище, як "моббінг", тобто психологічний тероризм з боку керівників підприємств, їх підрозділів відносно працівників. У Трудовому кодексі України слід чітко виписати норми, якими б подібні дії роботодавців прямо або через уповноважених осіб (розпорядників робіт) заборонялись і вважались порушенням конституційних та трудових прав людей. Особливо ретельно слід розробити механізми контролю.

Нарешті, ще одна проблема, що потребує якнайскорішого вирішення. Це законодавче визначення правових дефініцій певних ін-

ститутів трудового права, які представляють на законодавчому рівні сферу правового регулювання. Так, наприклад, у КЗпП України відсутні правові дефініції робочого часу, часу відпочинку, переведення на іншу роботу, нормування праці, гарантії та компенсації тощо. Ця необхідність зрозуміла і здається безумовною і абсолютно логічною. Адже перш ніж запропонувати механізм правового регулювання, треба визначитись з предметом регулювання. Мабуть, тоді законодавцю легше буде виписувати правові норми, а правникам їх застосовувати у практичній діяльності.

Як бачимо, проблем у галузі правового регулювання трудових відносин значно більше, ніж було розглянуто. Більшість з них мають глибинні корені і для вирішення потрібен комплексний підхід. Звісно, хотілося б, щоб Трудовий кодекс України відповідав найкращим зразкам розвинених країн світу і міжнародному праву, а в частині державних соціальних гарантій і випереджав їх. Заради цього, незважаючи на необхідність скорішого оновлення правового регулювання в галузі трудових відносин, можна трохи зачекати, скрупульозніше попрацювати, щоб не втратити якості "трудової конституції".



Література

1. Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України. Постанова Верховної Ради України від 20 травня 2008 р. № 283-VI. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kadrovik.kiev.ua>
2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. В 2-х частинах / Укладачі В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. — К.: Юрінком Інтер, 2006. — 1168 с.
3. Конституція України // ВВР України. — 1996. — № 30. — Ст. 43, 141.
4. Про обов'язкову або примусову працю // Конвенція МОП. — № 29 від 1930. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Про скасування примусової праці // Конвенція МОП № 105 від 1957. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

У контексті процесу формування цивілізованих відносин на ринку найманої праці в Україні, з метою удосконалення правового регулювання трудових відносин, запропоновані шляхи побудови організаційно-правової основи їх виникнення, існування та припинення. Сформульовано пропозиції

зміни чинного законодавства України про працю, щодо приведення його у відповідність до вимог міжнародно-правових актів, Конституції України.

В контексте процесса формирования цивилизованных отношений на рынке наемного труда в Украине, с целью усовершенствования правового регулирования трудовых отношений, предложены пути построения организационно-правовой основы их возникновения, существования и прекращения. Сформулированы предложения по изменению действующего законодательства Украины о труде, о приведении его в соответствие с требованиями международно-правовых актов, Конституции Украины.

In the context of the formation of civilized market relations of wage labor in Ukraine to improve the legal regulation of labor relations, suggested ways to build organizational and legal framework of the ninth, the existence and termination. Are formed proposals to change current legislation of Ukraine on labor, to bring it into line with international – legal acts, the Constitution of Ukraine.

Надійшла 21 лютого 2012 р.