

УДК 349.2

ДАШУТІН І.В.

ТЕНДЕНЦІЇ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКОННОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

У статті визначено тенденції подальшого розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах. Охарактеризовано особливості кожної з них.

Ключові слова: тенденція, правове регулювання, забезпечення законності, трудові відносини, праця.

В статье определены тенденции дальнейшего развития правового регулирования обеспечения законности в трудовых отношениях. Охарактеризовано особенности каждой из них.

Ключевые слова: тенденция, правовое регулирование, обеспечение законности, трудовые отношения, труд.

In the article the tendencies of further development of legal regulation of maintenance of legality in labor relations are determined. Characterized by the features of each of them.

Key words: tendency, legal regulation, provision of legality, labor relations, labor.

Оскільки свого часу було підготовлено низку проектів Трудового кодексу, теоретична база для зміни правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах вже на сьогодні є наявною, проте взагалі не дослідженою на науковому рівні. Окрім того, фактично жодних практичних кроків у даному напрямку не зроблено. Враховуючи, що чинний Кодекс законів про працю України [1] у багатьох аспектах не відповідає сучасному стану розвитку трудових відносин, формально встановлений принцип законності у трудових відносинах може не отримувати реального підтвердження, що обумовлює необхідність дослідження питання тенденцій подальшого розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах. Очевидним є те, що без фундаментальних наукових досліджень можливих напрямів розвитку досліджуваного інституту та без урахування змін у стратегії розвитку нашої держави перехід на якісно новий рівень функціонування трудових правовідносин в Україні неможливий.

Незважаючи на те, що забезпеченню законності у трудових відносинах в нашій державі приділяється суттєва увага з боку законодавця, перманентна зміна векторів її розвитку обумовлює необхідність постійного оновлення нормативно-правової бази, у тому числі й законодавства про працю. Проте низка реформ у новітній українській історії, спрямованих на наближення вітчизняного законодавства до європейських стандартів, ніяким чином не торкнулись питання забезпечення законності у трудових відносинах. Кодекс законів про працю України [1] за період незалежності України зазнав незначних змін, а прийняття нового Трудового кодексу України відтерміновано на невизначений період. Тому існують підстави стверджувати, що питання, пов'язані із забезпеченням законності у трудових відносинах, на сьогодні не отримали належної повноти розкриття та законодавчого врегулювання, а отже, існує підґрунтя для подальшого удосконалення правового регулювання у цій сфері.

Тенденції є можливостями тих чи інших подій розвиватися у визначеному напрямку, тобто тимчасовими явищами, які є чинними від моменту їх розробки до кінцевого втілення у життя. Питання тенденцій правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах у цілому фактично недосліджені у вітчизняній науці з огляду на наступні причини: по-перше, відсутність еволюції законодавства про працю обумовлює дефіцит інтересу з боку науковців до встановлення сутності окремих інститутів трудового права; по-друге, сучасні науковці переважно досліджують тенденції правового регулювання в трудових відносинах виключно у контексті більш загальних питань. Тож зробимо висновок, що на кожному етапі розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах тенденції відрізняються та згодом

втрачають свою актуальність. Саме тому важливим є встановлення тих тенденцій, які актуальні на сьогодні та стосуються чинного законодавства про працю. Звернемо увагу також на те, що у зв'язку з майбутнім прийняттям нового Трудового кодексу України більшість існуючих нечисленних наукових розробок на дану тематику втраять свою актуальність. За таких умов дослідження питання тенденцій подальшого розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах є актуальним.

Дана проблема характеризується незначним рівнем наукової уваги, проте окремим питанням, пов'язаним із тенденціями розвитку правового регулювання забезпечення законності у контексті правового регулювання трудових правовідносин, все ж були присвячені наукові праці, які, втім, не мали комплексного характеру.

Серед дослідників, які працювали над даною тематикою, виділимо таких, як Л. П. Амелічева, Ю. Г. Барабаш, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, С. В. Вишновецька, Н. Д. Гетьманцева, М. М. Грекова, І. О. Гуменюк, С. Ф. Гуцу, В. В. Жернаков, Т. І. Костилєва, О. В. Лаврінченко, К. В. Мельник, Т. В. Салівон, О. М. Ярошенко та інші. Проте зазначені раніше особливості обумовлюють необхідність здійснення комплексного дослідження тенденцій розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах.

Дослідження правової доктрини нашої держави засвідчило, що наукових розробок з проблеми тенденцій подальшого розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах на сьогодні фактично немає. Вітчизняні науковці, аналізуючи питання тенденцій розвитку правового регулювання трудових правовідносин у цілому, переважно оминають питання, пов'язані із їх законністю. Н. Д. Гетьманцева до тенденцій реформування трудового законодавства України віднесла:

1) забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, балансу їх інтересів й інтересів держави;

2) посилення договірних начал у трудовому праві;

3) зміну ролі трудового договору й надання сторонам реальної можливості домовлятися про умови праці та заробітної плати;

4) посилення приватноправових начал трудового права;

5) забезпечення правових умов для узгодження інтересів працівника, роботодавця та держави;

6) визначення меж державного та договірного регулювання трудових правовідносин;

7) створення комплексу норм, що безпосередньо регулюють трудові правовідносини з іноземним елементом [2, с. 65–68]. У контексті теми нашого дослідження звернемо увагу на те, що деякі із тенденцій у певній мірі стосуються забезпечення законності у трудових відносинах. Наприклад, **тенденція забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, балансу їх інтересів й інтересів держави** сприятиме забезпеченню законності у трудових відносинах, оскільки чинним законодавством про працю працівники та роботодавці наділяються кореспондуючими правами та обов'язками. Це проявляється, зокрема, у статті 21 Кодексу законів про працю України [1], згідно з нормами якої при укладанні трудового договору працівник бере на себе обов'язок виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа-підприємець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Відповідно, будь-яке порушення даної норми спричиняє невідповідність рівноваги прав працівників і роботодавців, а отже, і недотримання законності у трудових правовідносинах. Таким чином, тенденцію забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, балансу їх інтересів й інтересів держави дійсно можна віднести до тенденцій подальшого розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах. Схожим чином варто роз'яснити і запропоновану тенденцію забезпечення правових умов для узгодження інтересів працівника, роботодавця та держави, адже в її основі перебуває законність укладеного трудового договору між працівником та роботодавцем. Проте необхідність забезпечення правових умов для узгодження інтересів працівника, роботодавця та держави обумовлює існування правового регулювання трудових відносин у цілому. Тому даний напрям не можна віднести до тенденцій, оскільки за своїм змістом він є близьким до мети правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах.

У свою чергу, І. О. Гуменюк до напрямів розвитку трудового законодавства України відносить наступні аспекти:

1) визнання суспільних відносин, пов'язаних із використанням особистої праці, трудовими, незалежно від способу їх офіційного оформлення;

2) розвиток гарантій дотримання трудових прав і механізму їх реалізації;
 3) оновлення механізму правового регулювання трудових відносин;
 4) особливу увагу законодавця до норм, які регулюють охорону праці та передбачають заходи попередження масових звільнень (прийняття імперативних норм, які встановлюють не мінімальні вимоги, а стандарти європейського соціального законодавства, процес наближення до якого є пріоритетним у розвитку вітчизняного законодавства, в тому числі і трудового) [3, с. 82–83]. Запропоновані дослідницею тенденції у меншій мірі відповідають тенденціям подальшого розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах, аніж попередня проаналізована нами концепція. Так, зокрема напрям оновлення механізму правового регулювання трудових відносин полягає передусім у прийнятті нового законодавства про працю, у тому числі Трудового кодексу України. Тенденція визнання суспільних відносин, пов'язаних із використанням особистої праці, трудовими, незалежно від способу їх офіційного оформлення за своїм обсягом є більш масштабною, аніж дещо вужче поняття законності, й полягає у необхідності застосування комплексу як теоретичних, так і законодавчих дій. Дотримання трудових прав і механізму їх реалізації у цілому входить до поняття законності, оскільки не можуть бути законними такі трудові правовідносини, у яких від самого початку були порушені трудові права будь-якої із сторін, проте відзначимо загальний характер формулювання даного напрямку. Дотримання трудових прав і механізму їх реалізації є однією з причин існування трудового права як галузі, тому дане положення не варто виділяти як тенденцію. Приблизно у тій же мірі до окремих аспектів законності можна віднести **тенденцію забезпечення правового регулювання охорони праці та попередження масових звільнень**, адже порушення відповідних норм законодавства про працю має вплив на визнання відповідних трудових правовідносин такими, що суперечать принципу законності. Проте, з іншого боку, охорона праці та попередження звільнень є одними із найгостріших питань сфери трудового права в останні десятиліття. Враховуючи, що вони і на сьогодні залишаються предметом дослідження вітчизняних науковців, зробимо висновок, що їх належне правове регулювання не здійснено і наразі. Тому дана тенденція не втрачає своєї актуальності.

С. Ф. Гуцу до тенденцій реформування трудового законодавства України відносить:

- 1) оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців;
- 2) недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при прийнятті нових законів;
- 3) внесення кардинальних змін лише до тих положень чинного законодавства, які не відповідають вимогам ринкової економіки;
- 4) використання в процесі підготовки нового Кодексу досвіду МОП, а також законодавства ЄС та країн з перехідною економікою з тим, щоб забезпечити належну гармонізацію законодавства України про працю з міжнародними правовими нормами у цій сфері;
- 5) зміщення центру ваги правового забезпечення трудових відносин з законодавчого рівня на рівень договірного регулювання, передусім – колективно-договірного, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців та профспілок;
- 6) забезпечення недискримінації 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 і примусової (обов'язкової) праці;
- 7) рівне ставлення до чоловіків та жінок (гендерна рівність);
- 8) забезпечення диференціації правового регулювання праці, тобто максимальне врахування особливостей праці працівників малого бізнесу, кооперативів, окремих категорій працівників, які працюють у нетипових формах зайнятості, та з використанням цивільно-правових договорів;
- 9) повнота і чіткість правового регулювання трудових відносин з мінімальним використанням бланкетних норм [4, с. 110–111].

Деякі із запропонованих тенденцій є концептуальними, тобто спрямованими на вдосконалення трудового законодавства у цілому щодо:

- мінімального використання бланкетних норм;
- переходу на колективно-договірне регулювання;
- спрямування на забезпечення функціонування ринкової економіки;
- рівноваги інтересів найманих працівників і роботодавців.

Тенденція недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при прийнятті нових законів також стосується законодавчих процедур. Інші тенденції, у свою чергу, відносяться саме до забезпечення законності у трудових відносинах. Концепція, запропонована С. Ф. Гуцу,

є найбільш близькою до тенденцій подальшого розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах, адже переважно базується на змісті актуального на момент написання її праці проекту Трудового кодексу України. Проте на сьогодні розроблено новий, більш сучасний проект цього документа.

Варто зазначити, що «Великий тлумачний словник сучасної української мови» трактує поняття «тенденції» як «напрямок розвитку чого-небудь» [5, с. 1440]. Тобто в контексті теми нашого дослідження його цілком можливо розглядати як конкретний напрям розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах. Оскільки тенденції не є сталими, а швидше тимчасовими напрямками, дійдемо до висновку, що вони визначають певну поточну можливість досліджуваного інституту розвиватись у стратегічно важливих напрямках. Більшість проаналізованих нами робіт датовані періодом 2011–2013 років, а їх часткову актуальність і на даний момент можна пояснити тим, що протягом наступних років суттєвих змін до законодавства про працю не було внесено. Проте важливим у контексті нашого дослідження є розробка у 2014 році та подальше доопрацювання проекту Трудового кодексу України [6], який на сьогодні перебуває на стадії внесення поправок. Тому визначення чинних тенденцій подальшого розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах ми вбачаємо як у аналізі правової доктрини нашої держави, так і у зверненні до вищезазначеного проекту Кодексу.

Із вищенаведеного аналізу наукових джерел можна зробити висновок, що **тенденціями подальшого розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах на думку вітчизняних авторів є:**

- 1) забезпечення недискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, у тому числі рівне ставлення до чоловіків та жінок;
- 2) забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, балансу їх інтересів й інтересів держави;
- 3) забезпечення диференціації правового регулювання праці, тобто максимальне врахування особливостей праці окремих категорій працівників, які працюють у нетипових формах зайнятості, за цивільно-правовими договорами тощо;
- 4) забезпечення правових умов для узгодження інтересів працівника, роботодавця та держави;
- 5) забезпечення правового регулювання охорони праці та попередження масових звільнень;
- 6) європейська інтеграція у забезпеченні законності в трудових відносинах та використанні зарубіжного досвіду забезпечення законності у трудових відносинах.

Актуальність кожної із наведених тенденцій має бути проаналізована із огляду на відповідність нормам проекту Трудового кодексу України [6]. Окрім того, у процесі відповідного аналізу можуть бути встановлені напрями, на які не було звернуто увагу на науковому рівні. Тенденція європейської інтеграції у забезпеченні законності в трудових відносинах та використання зарубіжного досвіду забезпечення законності у трудових відносинах не потребує додаткового підтвердження, адже вона є актуальною на сьогодні для фактично будь-якого інституту вітчизняної правової системи і має бути розглянутою більш детально.

Звертаючись до норм проекту Трудового кодексу України [6], знаходимо підтвердження актуальності тенденції забезпечення недискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань тощо. Так, у статті 3 «Недопущення дискримінації у сфері праці» мова йде про те, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Відзначимо, що зазначена норма була продубльована і в чинному Кодексі законів про працю України [1] внаслідок відповідних змін від 12.11.2015. Принципова відмінність полягає у тому, що у статті 3 Проекту надається роз'яснення того, що являє собою дискримінація за ознакою статі. У даному контексті мова йде, зокрема, про сексуальні домагання, які виражаються у діях сексуального характеру, поведінки (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин. Окрім того, Проектом надається пояснення того, що не є дискримінацією у сфері праці, а саме: обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно

від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб, а також переваги для засновників і членів господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення. Також відзначимо, що особам, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, надано право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Тобто **тенденція недопущення дискримінації у трудових відносинах полягає у наступному:**

- 1) визначенні вичерпного переліку підстав, за яких порушення законності у трудових відносинах є дискримінацією;
- 2) зверненні особливої уваги на дискримінацію за ознакою статі як порушенні законності у трудових відносинах;
- 3) визначенні того, що не є дискримінацією у трудових відносинах;
- 4) наданні можливості особам, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, права звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

Підсумовуючи здійснене дослідження, дійдемо до висновку, що питання тенденцій подальшого розвитку правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах є новим для вітчизняної науки, оскільки жодна із проаналізованих існуючих концепцій не є досконалою у контексті виділеної тематики. Аналіз наукової літератури засвідчив, що чинні на сьогоднішній день тенденції закріплені передусім у нормах актуального проекту Трудового кодексу України, який наразі перебуває на стадії внесення поправок. Дослідження його норм продемонструвало наявність значних відмінностей у порівнянні із нормами Кодексу законів про працю України, які загалом сприятимуть забезпеченню законності у трудових відносинах.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Гетьманцева Н. Д. Тенденції та пріоритети реформування трудового законодавства України. *Науковий вісник Чернівецького національного університету ім. Юрія Федьковича: збірник наукових праць*. Чернівці: Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, 2011. С. 65–69.
3. Гуменюк І. О. Напрямки розвитку трудового законодавства України: окремі аспекти проблеми. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2013. № 5. С. 81–84.
4. Гуцу С. Ф. Актуальні питання реформування трудового законодавства України. *Гуманітарний часопис*. 2013. № 3. С. 108–112.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
6. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221