

ХАРКІВСЬКИЙ ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

В. С. ВЕНЕДІКТОВ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

**Навчальний посібник для магістрів та аспірантів
(напрямок підготовки 081 «Право»)**

Харків
«Право»
2018

УДК 349.2(477)(075.8)

В29

*Рекомендовано до друку вченою радою
Харківського економіко-правового університету
(протокол № 2 від 27.04.2018 р.)*

Рецензенти:

К. Ю. Мельник, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ;

В. В. Жернаков, кандидат юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Венедіктов В. С.

В29 Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право») / В. С. Венедіктов. – Харків : Право, 2018. – 294 с.

ISBN 978-966-937-448-6

У навчальному посібнику розглядаються сучасні проблеми трудового права України, які пов'язані з соціальною політикою держави та розвитком суспільних відносин в умовах ринкової економіки та нових форм господарювання.

Для магістрів, аспірантів, а також інших осіб, які цікавляться проблемами трудового права, що викладені в монографічних дослідженнях науковців у галузі трудового права України.

УДК 349.2(477)(075.8)

ISBN 978-966-937-448-6

© Венедіктов В. С., 2018
© Оформлення. Видавництво «Право», 2018

Передмова

Перед сучасною наукою трудового права України стоїть важливе завдання по розробці та створенню такого механізму правового регулювання трудових відносин, який би забезпечив надійну гарантію реалізації конституційного права на працю. Розробка механізму правового регулювання трудових відносин повинна проходити через сучасну кодифікацію трудового законодавства України, як основної форми його вдосконалення по відношенню до реалій сьогодення.

Сучасні соціально-економічні реалії потребують нового концептуального підходу до кодифікації трудового законодавства. В цьому сенсі мова йде про якісне реформування трудового законодавства, приведення його у відповідність до норм Конституції України з урахуванням загальновизнаних норм і принципів міжнародного права, збалансування існуючих інтересів сторін трудових відносин, встановлення демократичних норм взаємодії роботодавця і працівника, визначення сфери дії трудового законодавства, але при цьому бажано не міняти правові категорії, які традиційно існують в трудовому праві та десятиріччями сприймаються суспільством. Треба зазначити, що соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і буде в майбутньому теоретичним фундаментом під час розробки, прийняття і застосування норм трудового законодавства, особливо в умовах ринкової економіки.

Перехід до ринкових відносин, поява нових форм господарювання породжує і нові проблеми, які пов'язані з працевлаштуванням, появою безробіття, викликаного скороченням робочих місць і вивільненням значної частини працездатного населення, забезпеченням їм соціально-правового захисту.

Безумовно, гарантії трудових прав, що передбачені законодавством, можуть бути реалізовані в повному обсязі лише при умові нормально функціонуючої економіки. Але й цілком зрозуміло і те, що рівень економіки

будь-якої країни та забезпечення процесів її сталого розвитку і невпинного зростання, повною мірою залежить від того, яким чином державна влада відноситься до ефективного регулювання та використання трудових ресурсів населення. Демократична, правова держава повинна подбати про створення умов для реалізації громадянами права на працю, а також його всебічного гарантування шляхом надійного правового захисту.

Законодавчий орган держави (в нашому випадку, Верховна Рада України), що збирається прийняти новий Трудовий Кодекс України, повинен бути зацікавленим у вивченні аналогічного досвіду інших країн в правовому регулюванні трудових відносин. Але позитивний досвід зарубіжних країн в сфері регулювання трудових відносин можна використовувати нашому законодавцю тільки при умовах врахування сталого розвитку конкретних політичних, соціальних та економічних відносин в нашій державі. Тільки при таких умовах імплементації можна досягти позитивних результатів, бо тільки при цьому творче використання зарубіжного правового досвіду та систематизація національного законодавства сприятимуть ефективному розвитку вітчизняної економіки в умовах ринкових відносин і належному правовому регулюванню трудових відносин.

Правове регулювання праці обов'язково, в тій чи іншій мірі пов'язане з динамікою фактичних суспільних відносин – їх формуванням, розвитком, зміною, припиненням і ліквідацією. Саме відповідність юридичного закону реальній дійсності, об'єктивним суспільним процесам і закономірностям є головним чинником його ефективності. Юридичні закони не скасовують і не підміняють собою соціальні та економічні закономірності об'єктивного характеру, вони тільки позитивно впливають на динаміку їх розвитку та забезпечують правове регулювання відповідних відносин.

В основу правового регулювання трудових відносин треба покласти важливе істотне право людини – право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, що є виключним правом власності людини на свою здатність до праці, яку вона може використовувати на власний розсуд, не зважаючи на громадські та колективні інтереси. Виходячи з цього, центральним принципом правового регулювання праці в умовах ринкової економіки та нових форм господарювання стає принцип свободи праці, який включає в себе свободу вибору місця роботи, трудової функції та форми реалізації своєї здатності до праці.

Формально це задекларовано в Конституції України та чинному трудовому законодавстві, але фактично ці правові приписи на практиці не працюють належним чином і потребують відповідного вдосконалення.

Проблема удосконалення чинного трудового законодавства шляхом його кодифікації сприятиме скороченню правових приписів, дозволить більш ефективно впливати на регулювання суспільних відносин в сфері праці, покращить правозастосовну діяльність в сфері регулювання трудових відносин, посилить правосвідомість суб'єктів трудового процесу та вплине на забезпечення злагоди в суспільстві.

Національне трудове законодавство має відповідати двом взаємовиключним вимогам. З одного боку, воно повинно бути стабільним, оскільки відсутність стабільності знижає ефективність закону. А з іншого – воно повинно бути динамічним, тонко уловлювати зміни в соціально-економічному житті суспільства. Слід зазначити, що право не в змозі було б відігравати призначену йому в суспільстві роль, якщо не було б здатним змінюватися з урахуванням соціальних потреб, реагувати на появу нових чи відмирання старих суспільних зв'язків, особливо в контексті реалізації права на працю.

В цілому, в процесі кодифікації, треба вирішити питання про те, щоб трудове законодавство України відбивало загальнолюдські цінності, враховувало досягнення світової цивілізації, спиралося на національні, політичні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяло становленню України як демократичної, соціальної та правової держави. А Трудовий кодекс України повинен стати по справжньому основним законодавчим актом в системі трудового законодавства, а це означає, що він повинен регулювати найбільш поширені трудові відносини та відносини тісно пов'язані з ними, запобігати дублюванню власних норм в інших нормативно-правових актах. З метою запобігання колізіям та дублюванню норм у сфері трудового законодавства доцільно в Трудовому кодексі України закріпити правило про недопустимість включення норм, які регулюють трудові і тісно з ними пов'язані відносини в інші закони, окрім випадків, безпосередньо передбачених в Трудовому кодексі України. Кодифікація надасть можливість забезпечити єдине правове регулювання трудових відносин незалежно від форм власності шляхом закріплення найважливіших юридичних гарантій для працівників та роботодавців, а також окреслити сферу колективно-договірного регулювання умов праці. Трудовий кодекс повинен

закріпити таку систему взаємовідносин між роботодавцями та працівниками, або їх представниками в трудових відносинах, при якому рішення складних ситуацій не шукали б у відкритому протистоянні, проведенні локаутів та страйків, а використовували б основні форми соціального партнерства під час пошуку компромісних рішень.

Враховуючи все вищезазначене, слід зауважити, що Трудовий кодекс України не повинен бути громіздким за обсягом, але має бути змістовним по суті і працювати на перспективу. Тому, на мій погляд, треба здійснювати правове регулювання трудових відносин таким чином. По-перше, прийняти Трудовий кодекс, який закріплює основні положення, принципи, сферу дії трудового права, основні гарантії, що забезпечуються державою, а також інші загальні інститути трудового права і який повинен стати конституцією трудового права, тобто його норми розповсюджуються на всіх без виключення осіб, які знаходяться в трудових правовідносинах. По-друге, правове регулювання трудових відносин окремих категорій працівників повинно здійснюватися відповідними міністерствами та відомствами шляхом прийняття положень про особливості правового регулювання праці, наприклад, науково-педагогічних працівників, медичних працівників, шахтарів, працівників сільського господарства та інших категорій працюючих. По-третє, безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях правове регулювання праці регламентується шляхом укладення колективного договору як своєрідного трудового кодексу конкретного підприємства незалежно від його форми власності, який не повторює приписи Трудового кодексу і не протирічить його нормам.

Такий підхід зменшить кількість нормативно-правових актів в галузі трудового права, підвищить ефективність дії правових норм та правової культури суб'єктів трудового права, надасть можливість суб'єктам трудового права більш оперативно вирішувати нагальні проблеми, які виникли під час реалізації трудових правовідносин, або під час працевлаштування.

Правова система України повинна повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, новим формам господарювання в умовах ринкової економіки, надійно забезпечувати захист прав, свобод і інтересів людини праці та інших суб'єктів суспільних відносин. Право повинно стати інструментом консенсусу між державою та суспільством, між роботодавцем та працівником. Трудове законодавство України, в свою чергу, буде мати вели-

ке значення і займати відповідне місце тільки тоді, коли не дасть можливості порушувати правові приписи в галузі трудових відносин ні державі та її органом, ні роботодавцю та працівнику, а забезпечить правові гарантії їх надійної реалізації та захисту в умовах ринкової економіки та нових форм господарювання.

Сучасна юридична освіта потребує інноваційних підходів для отримання фундаментальних знань та практичних навичок по реалізації правових норм, а також по самостійному здійсненню освіти впродовж всього життя. Тому ефективність знань, які отримують майбутні магістри та аспіранти в процесі навчання багато в чому залежить від теоретичного і методологічного досвіду науково-педагогічного персоналу, методичного та технічного забезпечення навчального закладу, його наукової бібліотеки та особистого бажання майбутнього магістра та аспіранта підвищити свій ідейно-теоретичний рівень для здатності конкурувати на ринку праці в умовах глобальних економічних відносин та прагнення України до лав Європейського Союзу.

Сучасні проблеми трудового права, як спеціальний навчальний курс, розрахований на те, що майбутній магістр або аспірант, який вже отримав вищу освіту в галузі трудового права України і має намір продовжити навчання щоб підвищити свої знання з ідеології трудового права, ознайомитись з міжнародним досвідом правового регулювання трудових відносин, а також з науковими думками вчених правників з приводу теоретичних концепцій подальшого розвитку трудового права. Такий підхід пов'язаний з тим, що одним із пріоритетних напрямків державної політики є розвиток науки, як визначального джерела економічного зростання і, як невід'ємної складової національної культури та освіти в процесі підготовки фахівців нової генерації.

Тому, даний навчальний посібник, в деякій мірі є формою компіляції результатів монографічних наукових досліджень, він базується на принципах системності, інформативності, тобто доступності з викладанням проблемних питань відповідних тем. Він буде корисним також для науковців, викладачів і практичних працівників, яких цікавлять сучасні проблеми трудового права України.

РОБОЧА НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА СПЕЦІАЛЬНОГО КУРСУ «СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ»

Дана навчальна програма містить загальну теоретично-правову характеристику наукових проблем сучасного трудового права України.

Тема 1. Сучасні проблеми соціального призначення трудового права України.

Праця як сфера формування соціальних відносин в суспільстві і як основний фактор підвищення добробуту населення. Трудові відносини, як різновид соціальних відносин. Конституційні права людини в сфері праці. Формування трудового права, як права захисту найманого працівника. Сучасний вплив економічних, політичних та юридичних чинників на розвиток трудового права. Сфера дії трудового права, як регулятора соціальних відносин. Соціальна функція трудового права, як важливий чинник формування особистості працівника. Соціальна політика держави, як напрям подальшого розвитку і вдосконалення правового регулювання трудових відносин.

Тема 2. Теоретичні підходи до сучасних проблем функцій і принципів трудового права

Поняття, значення та класифікація функцій трудового права через призму сучасних наукових поглядів:

- о функція – це соціальне призначення права;
- о функція – це напрям правового впливу;
- о функція – це і те і інше разом.

Сутність та система функцій трудового права: захисна-виробничавиховна; економічна-соціальна; регулятивна-захисна-охоронна тощо.

Сучасний розвиток наукових досліджень проблеми принципів права: загальнолюдські принципи і принципи юридичні. Поняття

принципів трудового права, їх ознаки, класифікація та значення для правового регулювання праці.

Загально правові, міжгалузеві, галузеві, внутрішньогалузеві юридичні принципи. Принципи, що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості. Принципи, які містять керівні засади в галузі встановлення умов праці працівників. Принципи, що визначають правове регулювання трудових правовідносин працівників. Принципи, що відображають головні напрями правової політики в галузі охорони здоров'я і захисту трудових прав працівників.

Тема 3. Проблеми нормативно-правового забезпечення трудових відносин

Матеріальні та формальні джерела формування трудового права. Вплив економічних умов на формування джерел трудового права. Класифікація джерел трудового права:

- о за способом прийняття: державно-правові, договірно-правові;
- о за територіальною направленістю: внутрішньодержавні і міждержавні акти;
- о за сферою дії: централізовані і локальні;
- о за юридичною силою державні нормативно-правові акти поділяють на: Конституцію України, закон, підзаконні нормативно-правові акти, договірно-правові акти – акти соціального партнерства поділяють на генеральну угоду, регіональні угоди, галузеві угоди, колективний договір на конкретному підприємстві.

Залежно від ступеня узагальненості розрізняють кодифіковані, комплексні та поточні нормативно-правові акти, як джерела трудового права. Сучасні наукові погляди на формування джерел трудового права, на змістовність правового регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки.

Тема 4. Проблеми єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин

Принципи єдності і диференціації, як особливість трудового права України. Принцип єдності виявляється в загальних нормах права,

а диференціація у спеціальних. Загальні норми права поширюються на всіх працівників, а спеціальні – на окремі категорії працівників (неповнолітніх, жінок, інвалідів тощо). Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють вилучення із загальних норм.

Об'єктивні та суб'єктивні чинники регулювання особливостей праці деяких працівників. Напрями диференціації: галузева диференціація, територіальна диференціація.

Сучасні наукові підходи до проблем єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин.

Тема 5. Проблеми індивідуальних та колективних відносин в трудовому праві України.

Правові ознаки, що характеризують найману працю в Україні. Визначення найманого працівника за трудовим законодавством України. Особливості правового регулювання: найманих працівників (залежна праця), працівників подібних до найманих (залежна праця з виконанням особливих державних функцій), – державні службовці, судді, прокурорські працівники, атестовані працівники органів внутрішніх справ, служби безпеки, військовослужбовці; працюючих співвласників (поєднання самостійної і залежної праці) – члени кооперативів, колективних підприємств, господарських товариств, фермерських господарств. Проблеми сучасної експансії трудового права.

Поняття колективних відносин в сфері забезпечення правового регулювання трудових відносин. Соціально-управлінські та соціально-партнерські відносин в процесі реалізації норм трудового права. Сучасні погляди вчених-правників на розвиток індивідуальних та колективних відносин в сфері праці.

Тема 6. Проблеми відносин приватного і публічного регулювання трудовим правом України

Публічні та приватні засади у правовому регулюванні праці в умовах ринкової економіки. Характеристика співвідношення та розвитку публічних і приватних засад у різні періоди історичного розвитку держави. Приватний та публічний інтерес в правовому регулюванні

трудових відносин. Органічна єдність ринку праці та державного впливу: розширення функцій держави в сучасному суспільстві зі збереженням ринкових свобод. Публічність у трудовому праві полягає в особливій ролі держав, яка на законодавчому рівні встановлює мінімальні загальнообов'язкові соціальні стандарти у сфері праці, норми підвищеного соціального захисту для окремих категорій працівників, виступає гарантом дотримання соціальних прав людини в сфері праці, бронювання і створення робочих місць та фінансування програм зайнятості й професійного навчання населення.

Тема 7. Проблеми охорони праці в трудовому праві України

Охорона праці, як інститут трудового права України, уявляє собою сукупність правових заходів щодо створення безпосередньо у процесі роботи нормальних і безпечних технічних і санітарно-гігієнічних умов для всіх працюючих. Норми з охорони праці поширюються на всіх працівників, що перебувають у трудових правовідносинах.

Забезпечувати безпечні умови праці необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю є одним із основних обов'язків роботодавця.

У поняття охорони праці входять і всі заходи, що спеціально призначені для створення особливих полегшених умов праці для жінок і неповнолітніх, а також працівників зі зниженою працездатністю. Крім Закону України «Про охорону праці» правове регулювання охорони праці дістало відображення в нормах глав «Охорона праці», «Праця жінок», «Праця молоді» КЗпП України, колективних договорах та інших нормативно-правових актах. З охороною праці пов'язані також правові норми, що належать до інших галузей права: цивільного, адміністративного, кримінального.

Тема 8. Проблеми гендерної рівності в трудовому праві України

За останні роки гендерні підходи укоренилися та розвинулися майже у всіх гуманітарних і соціальних галузях вітчизняних наук: від соціології, психології, педагогіки, історії, філософії до політичних наук, права, в тому числі і трудового.

Сфери та обсяги залучення до них гендерних підходів нерівноцінні й часто різнорівневі, так само різняться й теоретичний і категорійний апарати. Тому необхідно знати сучасну політику держави в аспекті рівності трудових прав чоловіків та жінок, через експертизу чинного трудового законодавства України, співвідношення гендерної рівності в трудових правовідносинах нашої країни та за кордоном. Виявити шляхи вдосконалення трудового законодавства в галузі гендерної рівності соціально-трудова прав громадян через призму європейських стандартів та історичного досвіду нашої країни.

Тема 9. Проблеми гармонізації трудового права України з правом Європейського Союзу

Політика України в напрямку Європейської інтеграції включає три основних аспекти: впровадження в юридичну практику норм та принципів ради Європи, адаптацію трудового законодавства до законодавства ЄС, використання європейських стандартів та зарубіжного досвіду в правовому регулюванні трудових правовідносин.

Разом з тим слід уникати штучного запозичення правових норм і перенесення їх у законодавство України без урахування національних особливостей і реального стану економіки, бо не всі іноземні ідеї, норми оцінюються прогресивно навіть західними дослідниками. Проблема механізму адаптації трудового законодавства України з міжнародним правом вимагає також урахування того, що система останнього поділяється на публічне і приватне право.

Тема 10. Проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві України

Подальша демократизація громадського життя, розвиток ринкової економіки вимагають наведення належного порядку в забезпеченні реалізації трудових відносин в Україні. Визначне місце в реалізації цієї проблеми приділяється юридичній відповідальності, як особливому правовому стану працівників та роботодавців в трудових правовідносинах. Юридична відповідальність це складне соціально-правове явище, розглядати яке необхідно в двох аспектах – негативному (ретроспективному) та позитивному (перспективному). В негативно-

му аспекті юридична відповідальність є одним із засобів боротьби з правопорушеннями. В позитивному аспекті вона є засобом заохочення, стимулювання персоналу до високоякісної, ефективної трудової діяльності. Ці два правових феномена потребують детального наукового розроблення та активного впровадження в площину практичної діяльності.

Тема 11. Проблеми захисту трудових прав працівників в Україні

В сучасних умовах трудове право України перебуває під впливом низки чинників економічного, політичного та юридичного характеру, що потребує посилення державного втручання в проблему захисту законних прав та інтересів громадян, тобто треба визначитися з формами і засобами захисту цих прав, зі змістом нового інституту в системі трудового права України.

Формування ринкових відносин супроводжується масовим порушенням трудових прав працівників, зростанням безробіття, зниженням рівня грошових доходів населення. Тому держава повинна не тільки декларувати, а й створювати відповідний правовий механізм реалізації соціально-економічних прав людини. Службові особи, які представляють та реалізують, по суті, державні повноваження зобов'язані чітко виконувати положення Конституції і законів України, не перешкоджати громадянину оскаржити в суді рішення, дії або бездіяльність органів державної влади, місцевого самоврядування, власника або уповноваженого ним органу.

Тема 12. Проблеми співвідношення матеріального та процесуального трудового права України

У трудовому праві України матеріально-правові норми визначають сутність трудових правовідносин, встановлюють права і обов'язки працівників і роботодавців в галузі праці. Але первинність матеріально-правових норм не виключає, а, навпаки, припускає існування в законодавстві норм процесуального характеру. Процесуальні норми грають дуже важливу роль у забезпеченні оптимальних умов право-

вого регулювання, несуть основне навантаження нормативного засобу зміцнення законності, забезпечення прав, свобод і законних інтересів працівників.

Процесуальні норми також є важливою правовою формою реалізації матеріальних норм. Для вирішення питання про співвідношення матеріальних та процесуальних норм в трудовому праві України, важливо з'ясувати їх правову природу та призначення в соціальних зв'язках, які виникають в суспільстві.