

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
ФАКУЛЬТЕТ № 2  
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

з навчальної дисципліни  
«Напрями розвитку науки трудового права»  
вибірковий компонент освітньої програми третього рівня вищої освіти  
(Право Law,  
галузь знань «08 Право», спеціальність 081 «Право», 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення)

**за темою  
СТАН НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

**Харків (Вінниця) 2023**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 25.09.2023 № 8

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 2  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 29.08.2023 № 7

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з юридичних дисциплін  
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету  
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

**Розробники:**

1. Професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Подорожній Є.Ю.**
2. Старший викладач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, **Яценко Т.П.**

**Рецензенти:**

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.**

## План лекції

1. Юридичні категорії, конструкції, презумпції, як системоутворюючі фактори галузі трудового права;
2. Проблеми понятійного апарату трудового права;
3. Проблеми реформування трудового права;

## Рекомендована література:

### Основна

1. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв. — Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. — 305 с.
2. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія / С. В. Вишновецька. — К. : Ніка-Центр, 2014. — 320 с.
3. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. — Харків : Діса плюс, 2014. — 480 с.
4. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
5. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. — К. : Ін Юре, 2014. — 548 с.

### Додаткова

6. Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія / Є. Ю. Подорожній. — Харків : Панов, 2016. — 392 с.
7. Мельник К.Ю. Загальнотеоретичні підходи до розуміння сфери дії трудового права / К.Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. — 2010. — Вип. 50. — С. 287-292.
8. Божко В. М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект: монографія / В. М. Божко. — Полтава : Полтав. нац. техн. ун-т ім. Юрія Кондратюка, 2011. — 402 с.
9. Чижмарь Ю.В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми : автореф. дис. д-ра юрид. наук : 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / Ю.В. Чижмарь. - Київ, 2016. - 36 с.
10. Єрмоєнко В.В. Колізії між законами України про працю// Проблеми законності : респ. міжвід. наук. зб.: акад. зб. наук. праць / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. - Вип. 108. - С. 74-83.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

www.rada.gov.ua – сайт Верховної Ради України.

www.kmu.gov.ua – сайт Кабінету Міністрів України.

www.mvs.gov.ua – сайт Міністерства внутрішніх справ України.

www.nbuv.gov.ua – електронний каталог Національної бібліотеки України ім. Вернадського.

www.library.ukma.kiev.ua – електронний каталог наукової бібліотеки НаУКМА.

## Текст лекції

### 1. Юридичні категорії, конструкції, презумпції, як системоутворюючі фактори галузі трудового права.

Трудове право як галузь права характеризується не тільки своєрідними предметом, методом, функціями та принципами, але й цілою системою галузевих категорій, юридичних конструкцій, специфічних прийомів юридичної техніки, у тому числі і правових презумпцій. Загальновідомо, що презумпції виконують особливу функцію у процесі правового регулювання: вони допомагають з'ясувати роль та значущість інших правових приписів, знімають невизначеність і виступають зв'язуючою ланкою при застосуванні норм права [с. 1]<sup>1</sup>. З огляду на ту роль, яку виконують презумпції у правовому регулюванні, можна стверджувати про їхній тісний зв'язок з принципами права. Багато дослідників схиляються до думки, що найбільш значущі презумпції навіть повинні розглядатися у якості правових принципів. При цьому критеріями оцінки значущості правової презумпції виділяють: 1) її здатність відображати сутність права у цілому чи окремій галузі; 2) розвиток змісту презумпції у нормах цієї галузі; 3) використання презумпції у якості орієнтиру для застосування та тлумачення правових норм [с. 250].<sup>2</sup> До числа так званих презумпцій-принципів В. Бабаєв відносить загальноправові презумпції, а саме презумпцію знання закону, презумпцію правосуб'єктності осіб, які вступають у правовідносини тощо. Без сумніву презумпції займають особливе місце у правовому регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Хоча, як справедливо зауважують М. Лушнікова та А. Лушніков, у зв'язку з неоднозначними формулюваннями та відсутністю прямого легального закріплення галузевих презумпцій у теорії трудового права, ці проблеми поки що не отримали належного висвітлення.

Презумпція у праві — (з лат. *praesumptio* — припущення, от *praesumere* — передбачати, припускати) — закріплені у правових нормах припущення щодо вірогідності настання певного юридичного факту [с. 71].<sup>3</sup> Окремі правові презумпції можуть мати високий ступінь вірогідності, однак ця ознака не завжди складає те істотне підґрунтя, на якому будуються всі

<sup>1</sup> Каранина Н. С. Правовые презумпции в теории права и российском законодательстве: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история правовых учений» / Н. С. Каранина. — М., 2006. — 18 с. 442

<sup>2</sup> Давыдова М. Л. Юридическая техника: проблемы теории и методологии: [монография] / М. Л. Давыдова; ГОУ ВПО «ВолГУ». — Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2009. — 318 с.

<sup>3</sup> Юридична енциклопедія: В 6 т. / [ред. кол.: Ю.С. Шемшученко (голов. ред. кол.) та ін.]. — К.: Вид-во «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 1998-2004. — Т. 5: П-С. — 2003. — С. 71.

презумпції. Правова презумпція може бути направлена на досягнення певних цілей правового регулювання, зокрема, на переважний захист тих чи інших соціальних інтересів [с. 17-18]<sup>4</sup>. Серед загальноправових презумпцій, які використовуються у трудовому праві України, детальніше слід зупинитися на презумпціях знання закону та добросовісності учасників трудових правовідносин. Презумпція знання закону у трудовому праві є спростовною та має свою специфіку в трудовому законодавстві в силу існування локальних нормативних актів. Таким чином, у трудовому праві слід розмежовувати презумпцію знання трудового законодавства та презумпцію знання інших нормативних правових актів, зокрема, колективних договорів, угод і локальних нормативних актів. Відносно останніх, то про презумпцію знання працівниками таких актів можна говорити тільки у випадку належного ознайомлення працівників з їх положеннями. Під належним ознайомленням, на думку автора, слід розуміти обов'язкову наявність особистого підпису працівника, який засвідчує як факт ознайомлення, так і факт прийняття цих положень, тобто свого роду є гарантією згоди працівника їх дотримуватися. В умовах розширення приватноправових начал у регулюванні трудових відносин особливе значення набуває презумпція добросовісності сторін трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, яка безпосередньо стосується проблеми зловживання правом. До міжгалузевих презумпцій, що використовуються у трудовому праві, можна віднести презумпцію невинуватості працівника. Слід відмітити, що чинним Кодексом законів про працю України (далі — КЗпП України) передбачений обов'язок роботодавця довести вину працівника не тільки у випадку притягнення його до дисциплінарної відповідальності, а й при притягненні його до матеріальної відповідальності незалежно від підстави (ст. 138 КЗпП України). У сфері трудових відносин презумпція невинуватості працівника виступає як гарантія захисту його прав, тому така норма повинна бути збережена і у новому Трудовому кодексі України. Водночас відносно роботодавця, у першу чергу, його зобов'язань майнового характеру перед працівником, досить виправданою є презумпція винуватості, яка знайшла своє закріплення у ч. 2 ст. 344 проекту Трудового кодексу, згідно з якою роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкода заподіяна внаслідок дії непереборної сили<sup>5</sup>. Серед галузевих презумпцій істотне значення має презумпція недійсності умов договорів про працю, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством про працю. Деякі вчені трудового права розглядають її як один із принципів трудового права [с. 45]<sup>6</sup>. Це одна з небагатьох презумпцій-принципів, яка прямо

<sup>4</sup> Щекин Д. М. Юридические презумпции в налоговом праве: дисс. ... канд. юрид. наук, специальность: 12.00.14 / Д. М. Щекин / Ин-т гос-ва и права РАН. — М., 2001. — 200 с.

<sup>5</sup> Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 от 27.12.2014 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

<sup>6</sup> Трудове право України: академічний курс: [підручник] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; [за заг. ред. П. Д. Пилипенка]. — К.: Ін Юре, 2004. — 536 с.

закріплена у чинному КЗпП України (ст. 9). Однак, на сьогодні законодавчо не врегульовані правові наслідки та порядок визнання таких умов недійсними, що негативно позначається на практичній реалізації вказаної норми. У цьому контексті проект Трудового кодексу є більш досконалим. Так, ст.ст. 46 та 47 проекту присвячені недійсності трудового договору та окремих його положень, а також правовим наслідкам такої недійсності, що має сприяти однозначності для правозастосовної практики. Крім того, у ньому чітко прописані положення, відповідно до яких не тільки договори про працю не можуть суперечити законодавству, але й нормативні акти роботодавця не можуть суперечити колективним угодам, колективному договору, а також установчим документам роботодавця — юридичної особи (ст. 12 проекту ТК України). З урахуванням такої характерної ознаки трудового правовідношення як стабільність, презумпція трудового договору, укладеного на невизначений строк, є однією з важливих гарантій трудових прав працівників. Опосередковано ця презумпція знайшла відображення у ст. 39-1 КЗпП України, згідно з якою, якщо після закінчення строку дії трудового договору трудові відносини фактично продовжуються і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія такого договору вважається продовженою на невизначений строк. Трудові договори, переукладені один чи декілька разів, вважаються укладеними на невизначений строк. На відміну від чинного КЗпП України презумпція трудового договору, укладеного на невизначений строк, знайшла своє пряме закріплення у ст. 58 проекту ТК України, відповідно до якої, якщо роботодавець не доведе факт узгодження сторонами строкового характеру трудових відносин до їх виникнення, трудові відносини вважаються такими, що виникли на невизначений строк. На даний час в умовах розповсюдження так званої нетипової зайнятості однією з важливих юридичних презумпцій у трудовому праві слід визнати презумпцію трудових відносин. У проекті Трудового кодексу вперше у трудовому законодавстві України знайшла втілення норма про співвідношення цивільно-правових та трудових відносин. Так, п. 7 ст. 5 проекту передбачає, що у випадку, якщо органами державного нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства або у судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими, до таких відносин застосовуються норми Трудового кодексу.

Презумпція тлумачення всіх суперечностей у трудовому законодавстві на користь працівника, на жаль, у чинному законодавстві про працю жодним чином не відображена, проте знайшла своє легальне закріплення у проекті Трудового кодексу України. Так, у разі, якщо норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або якщо норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника і роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника (ч. 2 ст. 17 ТК

України). Як висновок, слід зазначити, що презумпції у трудовому праві у взаємозв'язку з кореспондуючими їм правовими принципами виражають сутність правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, визначають спрямованість трудового права як галузі. У них, з одного боку, відображаються вихідні принципові засади трудового права, а з іншого, у них закладений механізм реалізації цих основних засад. Як системоутворюючі фактори галузі трудового права презумпції покликані встановлювати певні гарантії для працівників від неправомірних дій роботодавця, що зумовлене захисною функцією трудового права. При цьому при розробці та прийнятті нового Трудового кодексу України слід особливо ретельно підходити до питання формулювання та закріплення правових презумпцій у тексті закону, з метою забезпечення збалансування інтересів основних суб'єктів трудових правовідносин — працівника і роботодавця.

## **2. Проблеми понятійного апарату трудового права.**

На певному етапі розвитку кожної галузі права постають проблеми формування її понятійного апарату. Особливої актуальності ці проблеми набувають на етапі розробки основних нормативно-правових актів, що регулюють відносини, які становлять предмет цієї галузі. На сьогоднішній день питання формування понятійного апарату трудового права є вельми важливим, адже належне правове регулювання неможливе без науково обґрунтованого, сталого понятійного апарату. Особливої актуальності це питання набуває у зв'язку з розробкою і прийняттям нового Трудового кодексу України. Діюче законодавство в цій частині має багато недоліків, зокрема щодо формулювання дефініцій, обрання термінів і понять тощо. Ситуація, що склалася, обумовлена цілою низкою факторів:

1) політико-економічний розвиток держави обумовлює виникнення нових правовідносин, які не можуть бути належним чином врегульовані старим законодавством про працю, адже в ньому відсутні навіть відповідні поняття і терміни, що називають ці явища;

2) формування і розвиток інших галузей права, розробка і прийняття нових нормативно-правових актів і особливо кодексів тягне за собою виникнення певного дисбалансу в правовому регулюванні суспільних відносин, порушується принцип міжгалузевої єдності термінології, адже КЗпП було прийнято ще в 1971 р.;

3) оскільки до КЗпП неодноразово вносилися зміни і доповнення, це негативним чином відбилося на його змісті: порушено логічний зв'язок як між окремими нормами, так і між правовими поняттями (термінами, категоріями), що в них містяться.

Можна виділити дві основні групи проблем, які обумовлюють недосконалість понятійного апарату трудового права України. Перша з них пов'язана з особливостями слов'янських мов, адже їм притаманні такі властивості, як синонімія (використання слів, які порізному звучать, мають

однакове основне значення, але відрізняються "відтінками" цього значення), полісемія (використання слів, що мають багато значень) тощо. У правовій літературі наголошується на тому, що використання і слів-синонімів, і тих самих слів у різних значеннях (полісемія) негативно відбивається на "якості" правового регулювання трудових правовідносин [с. 87]<sup>7</sup>. По-перше, це ускладнює, а іноді унеможлиблює правильне розуміння правових норм і, відповідно, знання суб'єктами своїх прав і обов'язків, а по-друге, ускладнює застосування правових норм. Використання слів-синонімів іноді необхідно, оскільки, застосовуючи їх у формулюванні конкретної норми, законодавець уникає тавтології. І необхідно зазначити, що в певних випадках використання таких слів не тягне за собою якихось негативних наслідків. Так, наприклад, у законодавстві України про працю використовуються такі слова-синоніми, як "припинення трудового договору" (ст. 32, 36, 37 КЗпП), "розірвання трудового договору" (ст. 38, 39, 40, 41, 43, 43-1, 45 КЗпП), "звільнення" (ст. 38, 43-1 КЗпП), "вивільнення" (ст. 42, 49-2 КЗпП). Використання синонімів у цьому випадку носять навіть позитивний характер, адже ставиться наголос як на юридичному факті, що породжує певні правовідносини (залежно від того, дія це чи подія: "звільнення, розірвання, вивільнення" – дія, "припинення" – подія), так і на ініціаторі – стороні трудового договору ("розірвання, вивільнення" – владний вольовий акт, який може здійснити роботодавець, і "звільнення" – дія, яку може ініціювати і працівник).

Ще одним прикладом використання слів-синонімів у законодавстві про працю є використання термінів "оплата праці" і "заробітна плата". Як наголошується в літературі, раніше термін "заробітна плата" використовувався в законодавстві відносно робітників і службовців, підкреслюючи те, що ця винагорода виплачувалася за витрачену працю, при цьому враховувався результат праці не тільки самого працівника, а й усього підприємства. Термін же "оплата праці" вживався щодо колгоспників, оскільки існували відмінності в оплаті праці цієї категорії працюючих. У діючому законодавстві ці терміни вживаються як синоніми.

Але є й випадки, коли використання слів-синонімів негативно відбивається на рівні і "якості" правового регулювання. Так, наприклад, у законодавстві про працю використовуються поняття "трудоий договір" і "трудова угода". Зміст поняття "трудоий договір" закріплено в ст. 21 КЗпП України. Поняття ж "трудова угода" хоч і використовується в КЗпП, але не розкривається (відсутнє визначення цього терміна). Так, ст. 252-1 містить визначення трудового колективу, зокрема зазначено, що трудовий колектив утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Підставою виникнення трудових правовідносин є такий юридичний факт, як трудовий

<sup>7</sup> Головіна С.Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права // Государство и право. – 1998. – № 8.



договір (чи контракт як його різновид), або сукупність юридичних фактів, одним з яких обов'язково виступає трудовий договір (або контракт як його різновид). Законодавство про працю не передбачає інших підстав виникнення трудових правовідносин.

Щодо явища полісемії, то воно теж має місце в законодавстві про працю. Так, наприклад, термін "робота" в законодавстві України про працю використовується в різних значеннях. Зокрема, у ст. 21 КЗпП України термін "робота" використовується в значенні "трудова функція", у п. 4 ст. 40 КЗпП України – у розумінні території підприємства, установи, організації, у ст. 43-1, 170 КЗпП – у розумінні діяльності. Така ситуація іноді призводить до неправильного застосування правових норм.

Також проблемним є питання, яке пов'язане з недосконалістю законотворчої техніки. Одним з них є використання в нормативно-правових актах (як у різних, так і в тих самих) понять і термінів, що не відповідають принципу єдності термінології. Зокрема, йдеться про те, що в нормативно-правових актах особливо яскраво це виявляється в тих випадках, коли ці акти є джерелами різних галузей права, одним і тим самим поняттям даються різні визначення, при цьому сам термін, яким називається це поняття, може видозмінюватися. Такі акти, як Закон "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 року в редакції Закону від 21 листопада 2002 року, "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 року, "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 2 березня 2000 року та інші використовують термін "роботодавець", розуміючи під ним власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу чи фізичну особу, які використовують найману працю. Інші ж нормативні акти, як то Закон "Про охорону прав на винаходи і корисні моделі" від 15 грудня 1993 року, Закон "Про охорону прав на топографії інтегральних мікросхем" від 5 листопада 1997 року під терміном "роботодавець" розуміють "особу, яка найняла працівника за трудовим договором". Як бачимо, усі наведені визначення говорять про сторону трудового договору, але всі вони різняться, що ускладнює розуміння і застосування правових норм, що їх містять.

Ще однією проблемою техніко-юридичного характеру є підміна одних термінів іншими. Йдеться про ті випадки, коли поняття, що мають різне юридичне значення, підміняються іншими, іноді близькими за звучанням словами-термінами.

Надзвичайно складною проблемою понятійного апарату трудового права України залишається також широке використання у змісті правових норм оціночних понять. Не зупиняючись на різних визначеннях цієї категорії, зазначимо, що під оціночними поняттями розуміють невизначені на рівні законодавства, теорії або актів судової практики терміни правової науки [с. 26]<sup>8</sup>, які конкретизуються в кожному випадку застосування

<sup>8</sup> Жеребкін В.Е. Содержание понятий права (логико-юридический анализ): Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Харьков, 1980.

правової норми суб'єктами, що її застосовують. Зрозумілим є те, що повністю уникнути оціночних понять неможливо, а в певних випадках і недоцільно. Зокрема, якщо застосовувати ст. 38, 39 КЗпП, які передбачають порядок звільнення працівника із власної ініціативи, то законодавцем запропоновано орієнтовний перелік поважних причин, за наявності яких власник повинен звільнити працівника в той час, про який просить останній. Одночасно цей перелік поважних причин не є вичерпним (використано формулювання "з інших поважних причин"), оскільки не можна передбачити всі життєві ситуації і, відповідно, причини, за наявності яких працівник не може продовжувати виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Ст. 33 КЗпП однією з підстав переведення працівника на іншу роботу визначає обставини "які ставлять або можуть поставити під загрозу... нормальні життєві умови людей". Виникає питання про те, що розуміти під нормальними життєвими умовами людей. Безсумнівно це є оціночне поняття, яке суб'єкти правовідносин можуть тлумачити по-різному, оскільки для різних осіб різні умови можуть розглядатися як нормальні чи, відповідно, ненормальні.<sup>9</sup>

### **3. Проблеми реформування трудового права.**

Побудова в Україні ринкової економіки, подальше входження України до міжнародних інституцій вимагає розроблення нових підходів до правового регулювання трудових відносин. Низка позицій, які раніше визнавалися єдино правильними та неспростовними, служили фундаментом для правового регулювання трудових відносин, нині є такими, що гальмують процес реформування трудового законодавства. Варто лише нагадати, що чинний Кодекс законів про працю України було прийнято понад 40 років тому в умовах планово-адміністративної економіки, і його норми не пристосовані для регулювання ринкових трудових відносин. Навіть незважаючи на те, що майже кожна його стаття зазнала змін та доповнень. Крім того, близько 20 % актів трудового законодавства України становлять акти, прийняті за радянських часів, які, як і Кодекс законів про працю України, потребують узгодження з нормами Конституції України - Основного Закону України. Зазначені чинники вказують на необхідність реформування джерел трудового права України.

Слід відзначити, що під джерелами трудового права розглядаються зовнішні форми виразу правових норм, які приймаються компетентними на те органами самостійно або за участю найманих працівників чи їх представницьких органів в узгоджувально-договірному порядку, за допомогою яких забезпечується правове регулювання трудових та тісно

<sup>9</sup> Черноус С.М. Проблеми формування понятійного апарату у зв'язку з реформуванням трудового права України / С.М. Черноус // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2005. – № 65-66. – С. 88-90.

пов'язаних з ними суспільних відносин на підприємствах, в установах чи у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Правові основи формування джерел трудового права на ринковій основі закладені в Основному Законі України, який визначив правовий режим нормативно-правових актів, що ухвалюються різними органами державної влади, а також принципи правового регулювання трудових відносин.

В умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки головний стратегічний напрям реформування джерел трудового права України полягає у спрямованості їх на правове забезпечення соціального партнерства між роботодавцями та найманими працівниками і, на цій основі, забезпечення механізму реалізації та захисту трудових прав працівників.

Проблема реформування джерел трудового права в ринкових умовах передбачає проведення кодифікації трудового законодавства і прийняття на цій основі Трудового кодексу України, на що справедливо звертають увагу В. С. Венедиктов, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян та інші провідні вчені.

Слід вказати, що сьогодні на розгляді в парламенті знаходиться проект Трудового кодексу України. І його значимість передусім залежатиме від того, наскільки його норми будуть узгодженими, системними та відповідатимуть реальному стану і змісту ринкових трудових відносин, що формуються і розвиваються в суспільстві. Проблема реформування джерел трудового права в ринкових умовах досліджується в науковій літературі, зокрема П. Д. Пилипенком, В. І. Прокопенком, І. В. Зубом, які справедливо підкреслюють важливість та необхідність подальшого вдосконалення трудового законодавства, необхідність розширення сфери застосування нормативно-договірного регулювання трудових відносин.

Насамперед у ринкових умовах потребує продовження і вдосконалення співіснування загальних і спеціальних норм, які віддзеркалюють особливості співвідношення єдності й диференціації правового регулювання праці.

Єдність правового регулювання полягає в тому, що норми трудового права, по-перше, встановлюють єдині правила поведінки для всіх учасників трудових відносин, по-друге – регулюють трудові відносин усіх категорій працівників, по-третє - є основою для застосування диференціації у правовому регулюванні трудових відносин, по-четверте - безпосередньо регулюють трудові відносини і тим самим забезпечують єдність у правовому регулюванні трудових відносин. Диференціація у правовому регулюванні зумовлена існуванням особливостей у трудових відносинах окремих категорій працівників, а також урахуванням конкретних умов праці. Під диференціацією правового регулювання трудових відносин, на думку В. Я. Бурака, слід розуміти відмінність у змісті і способах правового регулювання окремих видів трудових відносин, які обумовлені специфікою умов праці, а також особливостями трудових відносин. Диференціація

відображає фактичні відмінності в характері, змісті й умовах праці, що породжені суспільним поділом праці, оскільки саме з огляду на ці обставини і виникає потреба в прийнятті правових норм, які покликані пристосувати загальні правові приписи до специфічних умов праці або до суб'єктів трудових відносин. В основі диференціації можуть лежати різні критерії. За суб'єктною ознакою виділяють, насамперед, особливості регулювання праці жінок та неповнолітніх, окремих категорій працівників, що працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, осіб з ненормованим робочим днем тощо. Прикладом застосування цієї ознаки можуть слугувати положення статті 184 КЗпП України, в яких відображені ті специфічні норми, які регламентують особливості праці жінок.

Упровадження в Україні ринкової економіки зумовлює необхідність розширення сфери локального регулювання. Застосування локальної нормотворчості дозволяє працівникам брати активну участь у визначенні своїх трудових прав, максимально наблизити своє правове регулювання до локальних місцевих умов конкретного підприємства, установи, організації, врегулювати значно ширше коло питань, аніж це можна зробити в централізованому порядку. У процесі локальної нормотворчості роботодавці і наймані працівники можуть більш повно врахувати свої інтереси, забезпечити їх поєднання, що є важливою передумовою стабільності трудових правовідносин.

У сучасних умовах доцільно розширити сферу локального регулювання трудових відносин.

Учасники трудових відносин повинні мати ширше коло повноважень, які мають реалізовуватись у договірному порядку. Й обов'язок законодавця - створити чітке правове поле для реалізації права роботодавця та найманих працівників, провадити локальну нормотворчість насамперед через розширення сфери договірного регулювання ринкових трудових відносин. З цією особливістю джерел трудового права пов'язана ще одна. Вона стосується участі профспілкових органів у правовому регулюванні трудових відносин. Форми їх участі у регулюванні трудових відносин за радянських часів були єдиними і за дорученням держави виконували властиві їм функції (наприклад, прийняття нормативних актів тощо). Нині правовий статус профспілок зазнає значних змін, оскільки з переходом економіки до ринкових відносин, формування багатопартійної системи профспілки від «організаційного монізму», обумовленого однопартійною системою, перейшли до плюралізму<sup>10</sup>, який у багатьох країнах світу (Франція, Бельгія, Італія, США) існує в профспілковому русі<sup>11</sup>. Роль професійних спілок передбачає їх активнішу участь у правовому регулюванні трудових відносин на локальному, регіональному, галузевому та державному рівні та контролі за дотриманням у державі актів трудового законодавства України, у тому числі актів соціального партнерства. Тому важливим чинником

<sup>10</sup> Гончарова Г. Плюралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці // Право України.- 1999.- № 10.-С 31.

<sup>11</sup> Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов.- М., 1998.-С. 134.

удосконалення джерел трудового права на сучасному етапі є розширення участі профспілок у нормативно договірному регулюванні трудових відносин.

Слід також додати, що в переліку джерел трудового права особливе місце посідають нормативно-правові договори, які укладаються між профспілками або їх об'єднаннями, що представляють інтереси працівників і роботодавців. Річ у тім, що в ринкових умовах правове регулювання трудових відносин буде ефективним та дієвим за умови співпраці найманих працівників та роботодавців, тобто за умови соціального партнерства. Досвід провідних ринкових країн засвідчує, що вирішення зазначених проблем лежить у площині гармонізації інтересів учасників трудових відносин. І засобом гармонізації виступають акти соціального партнерства. Соціальне партнерство проявляється передусім крізь призму нормативно-договірному регулювання праці за допомогою колективних договорів та угод. Їх правовий статус визначено Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. № 3356-12. Так, до нормативно-правових договорів законодавець у цьому Законі відносить колективні договори і угоди.

На конституційному рівні визнано, що міжнародні договори є невід'ємною частиною національного законодавства України. При цьому слід додати, що Конституція України допускає укладання лише тих договорів, які відповідають її нормам. У протилежному випадку укладення міжнародних договорів можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції. Це засвідчує особливе та визначальне місце міжнародних договорів у системі джерел трудового права. Особливе місце в системі джерел трудового права займають акти Міжнародної Організації Праці (далі - МОП), членом якої Українська РСР стала ще в 1954 р. її призначення – здійснення заходів, спрямованих на поліпшення умов праці і життя трудящих. Цю мету МОП реалізує, як правило, через нормотворчу діяльність, вироблення та створення загальноприйнятних та виважених міжнародних трудових стандартів шляхом прийняття конвенцій та рекомендацій. Тому цілком природно, що ці акти займають важливе місце в системі форм міжнародно-правового регулювання праці. На відміну від конвенцій, які мають обов'язковий характер для держав, які їх ратифікували, акти Міжнародної Організації Праці, що приймаються у формі рекомендацій, не можуть покладати на держави - члени МОП жодних правових зобов'язань. Це, по суті, головна особливість останніх. Із прийняттям цих актів МОП лише пропонує державам привести національні норми про працю до тих стандартів, які закладено в прийнятих рекомендаціях. Це ж стосується і конвенцій щодо держав, які їх не ратифікували належним чином.

Входження України до міжнародних інституцій, подальша глобалізація економічних відносин вимагає гармонізації актів трудового законодавства України з конвенціями та рекомендаціями Міжнародної

Організації Праці. Сьогодні Україна здійснює досить важливі та значимі кроки у цій сфері. Верховною Радою України активізовано процес із надання згоди на обов'язковість на території України правових актів МОП. Проте досить гостро стоїть проблема врахування конвенцій та рекомендацій МОП при прийнятті внутрішньодержавних нормативних правових актів. Тому адаптація національного трудового законодавства України до положень міжнародно-правових договорів, а саме правових актів МОП, є важливою і визначальною тенденцією розвитку джерел трудового права.

Інтеграція України до європейських структур зумовила реформування і поступове узгодження трудового законодавства України з правом Європейського Союзу. Однак, проводячи інтеграцію трудового права, слід виходити з того, що природа європейського права досить складна, це зумовлено унікальністю європейських міждержавних організацій, які виникли і продовжують еволюціонувати у напрямку федеративних та конфедеративних структур. До того ж право Європейського Союзу (далі ЄС), яке значною мірою уособлює право європейських країн, має комплексний характер, тому що поєднує міжнародно-правові конфедеративні та федеративні риси, є динамічним і має незавершений характер.

Адаптація актів трудового законодавства до правових актів Європейського Союзу – подальша передумова вдосконалення національного трудового законодавства України. До речі, це досить важлива і суттєва умова входження України до цієї поважної європейської інституції. Тим більше, що безперечну цінність для нашої держави, особливо в умовах становлення джерел трудового права, становить досвід провідних європейських країн із вирішення проблем правового регулювання трудових відносин у ринкових умовах. Саме цей досвід має бути враховано при прийнятті Трудового кодексу України, в якому мають бути закладені засади вдосконалення джерел трудового права у ринкових умовах, та інших актів трудового законодавства.

Близько двадцяти років в Україні триває робота з розроблення нового кодифікованого нормативно-правового акта у сфері праці. За цей час до Верховної Ради України було подано декілька проектів Трудового кодексу України. Останній проект Трудового кодексу України був внесений на розгляд Верховної Ради України 27 грудня 2014 р. (реєстраційний № 1658). Проект Трудового кодексу включає 368 статей, що майже вдвічі більше, ніж у діючому Кодексі законів про працю України.

Головним принципом розробки нового Кодексу є оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, тобто мова йде про запровадження зачатків рівності сторін трудових правовідносин. Також вказується, що Кодекс буде сприяти уніфікації законодавства та включати в себе акти трудового законодавства. Так, до проекту Трудового кодексу України повністю інкорпоровані норми законів України «Про

оплату праці», «Про відпустки» та інші, які втратять свою чинність з прийняттям Трудового кодексу України

Таке тривале неприйняття сучасного Трудового кодексу України пояснюється, передусім, відсутністю бажання у великого бізнесу, більшість якого представлена в політиці, оновлювати трудове законодавство на засадах збереження та поглиблення переваг у трудових відносинах для працівників та їх представників. Наслідком же прийняття більш ліберального Трудового кодексу, який задовольнив би великий бізнес, стане невдоволення працівників та профспілок, що призведе до соціального конфлікту та в кінцевому рахунку обумовить зниження рейтингу відповідних політичних сил, які братимуть участь у прийнятті такого акта.