

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

НАЗАРОВА Г. В.

доктор економічних наук

СТЕПАНОВА Е. Р.

аспірант

Харків

В умовах радикальних змін економічних, соціальних та політичних засад українського суспільства особливої актуальності набуває проблема правового регулювання трудових відносин, розвиток і реалізація яких гальмується суперечливістю багатьох правових норм, наявністю економічної і політичної кризи, що позначається на законодавчому процесі, безробіттям, інфляцією і корупцією, сприяючи утворенню тіньового ринку праці й тіньових регуляторів трудових відносин, які не забезпечують захисту трудових прав людини та не дають юридичних гарантій їх реалізації.

Для успішного функціонування трудової діяльності під час кризи конче актуальною постає проблема вдосконалення трудового законодавства, що відіграє ключову роль у забезпеченні матеріального та культурного рівня населення, його подальшого розвитку як соціально захищеної нації [4; с. 11].

Проблеми правового регулювання суспільного життя, у тому числі й у сфері трудової діяльності, досліджували представники різних галузей юридичної та економічної науки, зокрема: В. Б. Авер'янов, О. М. Бандурка, І. А. Бородін, Ю. П. Битяк, А. С. Васильєв, І. П. Голосніченко, С. М. Гусаров, В. О. Заросило, Р. А. Калюжний, В. В. Коваленко, Л. А. Сидорчук, Н. П. Матюхіна, С. М. Прилипка, К. Б. Левченко, О. М. Ярошенко, С. Г. Стеценко, Н. Б. Болотіна, В. І. Щербина, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева та ін.

Оплата праці в Україні здійснюється на підставі законодавства про оплату праці, Генеральної, галузевих, регіональних, колективних і трудових договорів. Відносини у сфері оплати праці регулюються більш ніж двома десятками законодавчих і нормативно-правових актів.

Правове регулювання оплати праці працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності й видів господарювання здійснюється Конституцією України (із змінами та доповненнями), Законом України «Про оплату праці» (із змінами та доповненнями), Кодексом законів про працю України – главами II, VI, VII, VIII, Законом України «Про колективні договори і угоди» [4; с. 11–12], а також іншими численними нормативно-правовими актами, колективними договорами й положеннями конкретних підприємств.

Одним із чинників у вирішенні цього питання є необхідність розробки та прийняття адекватного сучасним соціально-економічним умовам Трудового кодексу

України. Верховна Рада України прийняла у першому читанні та підготувала до другого читання проект Трудового кодексу України (далі – проект), яким передбачається врегулювати всі найсуттєвіші аспекти трудових та інших суспільних відносин з позицій правового забезпечення відносин між працівниками та роботодавцями. З огляду на це викликає практичну зацікавленість питання щодо того, наскільки сучасним та ефективним може бути проект у разі його ухвалення парламентом.

Вже перше ознайомлення із редакцією проекту дає підстави вважати, що у порівнянні з чинним КЗпП України він є більш змістовним (у ньому майже на 200 статей більше), значно глибше та чіткіше визначає та формулює правила поведінки учасників трудових відносин [6]. Розглянемо більш докладно новачі законопроекту щодо трудового договору, правового статусу працівника та роботодавця, робочого часу та часу відпочинку, а також оплати праці.

Очікуються зміни механізму правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником. Трудовий договір встановлює механізм регулювання трудових відносин між конкретним роботодавцем і конкретним працівником. Це обов'язкове укладення трудового договору між роботодавцем і працівником, причому в письмовій формі. У ньому зазначатиметься місце роботи, початок роботи, функції, які виконуватиме працівник, оплата праці, режим роботи тощо (статті 39 – 42 проекту). Уперше встановлюються правила щодо можливості завчасного укладення трудового договору, в тому числі й до звільнення з попередньої роботи (стаття 39 проекту).

Передбачено положення щодо захисту прав працівника у разі невиконання роботодавцем умови про надання роботи і відшкодовується заробітна плата у розмірі тарифної ставки (окладу) до дня початку роботи.

Встановлено обов'язок роботодавця на вимогу працівника видати йому рекомендаційну характеристику (стаття 125 проекту) та право працівника пред'явити її роботодавцеві при прийнятті на роботу (стаття 58 проекту).

Запропоновано вилучити із трудового законодавства правові конструкції сезонного і тимчасового трудових договорів, оскільки вони є несприятливими для працівників і за яких при відсутності стабільності трудових відносин (трудова відносина тривали короткий час) працівник у деяких випадках звільнявся за ініціативою роботодавця у спрощеному порядку.

Одночасно чітко визначені випадки, коли може укладатися строковий трудовий договір і працівнику надається право на розірвання строкового трудового договору за власним бажанням (стаття 69).

Статті 84–90 проекту вперше визначають умови відсторонення від роботи залежно від його підстави. Зокре-

ма механізм відсторонення осіб, котрі перебувають у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння (стаття 88 проекту), враховує і об'єктивну необхідність такого відсторонення, і право людини на недоторканність.

У проекті спрощено формулювання стосовно звільнення працівників у разі скорочення штату. Встановлюється обов'язок роботодавця щодо отримання згоди на таке звільнення профспілкового органу або профспілкового представника та здійснення певних заходів щодо запобігання масовим звільненням працівників. Чітко визначається порядок проведення таких звільнень (статті 98 – 101 проекту) [7].

Уперше на рівні закону сформульовано загальні правила про робочий час (стаття 130 проекту). Нормою є п'ятиденний робочий тиждень з рівною тривалістю роботи (40 годин щотижня) (стаття 136 – 139 проекту).

Щодо вихідних днів, можна визнати два види вихідних днів. Це – загальний вихідний день. Або вихідний день працівника (відповідно до встановленого стабільного режиму роботи, графіка змінності, графіка виходу на роботу) (стаття 159 проекту).

Визначаються питання, які мають вирішуватися роботодавцем за погодженням з профспілковим органом або вільно обраними представниками (представником). До цього кола належать питання, що складають зміст колективного договору. В інших випадках, передбачених Трудовим кодексом, роботодавець запитує думку представницького органу (проводить консультації).

Автори проекту дають більш чітке визначення терміна «заробітна плата», наголошуючи на тому, що вона може обчислюватись лише у грошовому виразі, тим самим відкидаючи варіант її виплати виробленою продукцією тощо. Збільшено доплату за роботу в нічний час (не нижче 30% тарифної ставки, посадового окладу за кожну годину в нічний час). Для порівняння: чинний Кодекс встановлює 30% доплату за таку роботу. Проект більш чітко регламентує особливості оплати праці в разі: виконання надурочних робіт і роботи в надурочний час (ст. 232), простою (ст. 234), під час освоєння нового виробництва (ст. 235). Визначається, що форма виплати заробітної плати – це готівка у грошових одиницях України, що є досить актуальним з огляду на практику

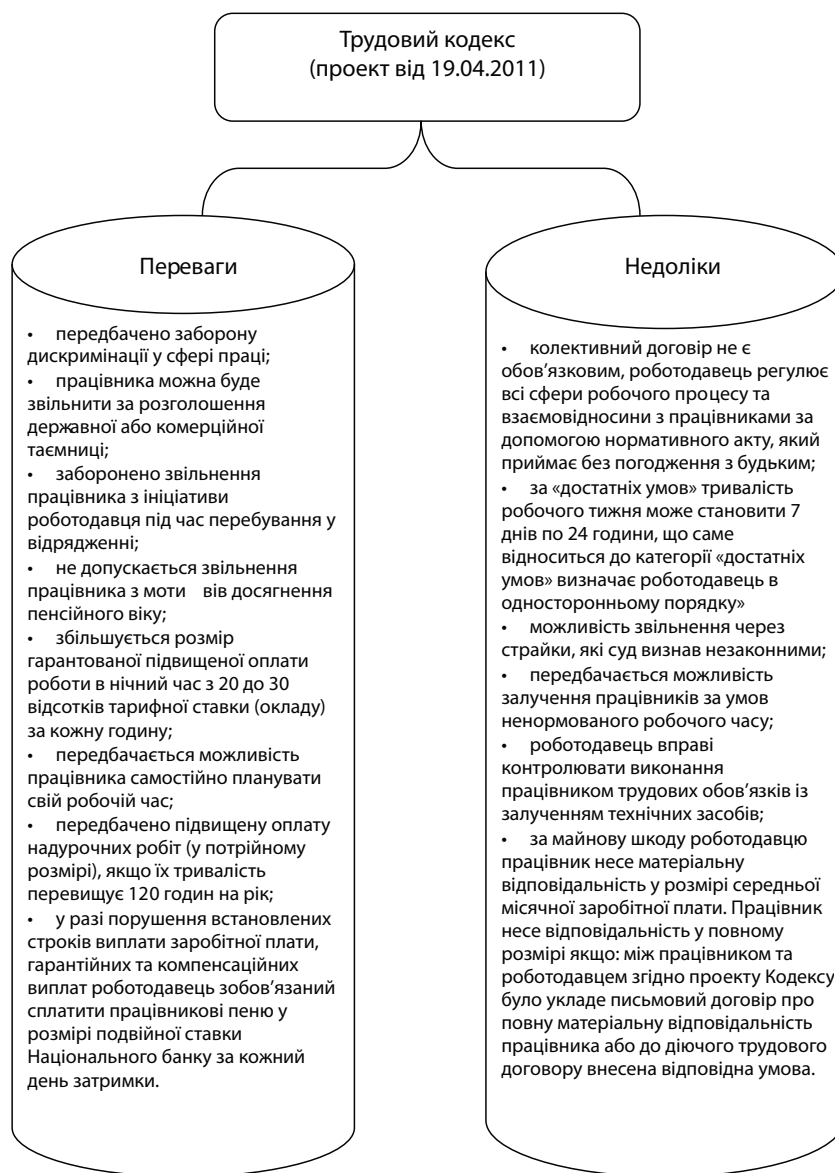


Рис. 1. Переваги та недоліки проекту Трудового кодексу [6]

виплати заробітної плати в іноземній валюті. «Заробітна плата ... може обчислюватись лише у грошовому виразі...у грошових одиницях України» [7].

Проект Трудового кодексу містить як позитивні та перспективні зміни, так і численні проблеми. На рис. 1 (див. вище) схематично відобразимо переваги та недоліки проекту нового Трудового кодексу.

Проект також передбачає зміни в правовому регулюванні охорони праці, здійснення нагляду за дотриманням трудового законодавства, вирішення трудових спорів тощо. І хоча вони не несуть у собі концептуальних змін, проте здебільшого спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудового законодавства та приведення його у відповідність з реаліями сучасного ринку праці.

Проект Трудового кодексу, як і будь-який законопроект, не є бездоганим. Його реальні переваги та недоліки стануть очевидними тільки тоді, коли він запрацює як закон. Деякі норми будуть конкретизовані у підзаконних актах, деякі можливо, потребуватимуть змін.

З огляду на проведений аналіз положень проекту слід додати, що його прийняття – конче потрібний

чинник побудови в Україні ефективної системи законодавства, системи, яка б відповідала законодавству Європейського Союзу. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. – Х.: Парус, 2010. – 80 с.

2. Кодекс законів про працю України // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: РУБІКОН, 2010 р. – 848 с.

3. КЗпП України: Наук. -практ. коментар / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К.: А. С. К., 2009. – 1024 с.

4. **Лук'янченко Н. Д., Дороніна О. А.** Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві: Монографія. – Донецьк, 2006. – 212 с.

5. [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/index> – Міністерство соціальної політики України.

6. [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/> – Федерація профспілок України.

7. [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1152.720.0> – Професійна юридична система.