

Куценко М.О.

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

## ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку трудового права та відповідного законодавства опосередкований пошуком шляхів його оновлення та осучаснення. Це пов'язано із тим, що Кодекс законів про працю України був прийнятий у 1971 році, та не дивлячись на численні оновлення, на сьогодні, не в змозі забезпечити ефективне правове регулювання суспільних відносин у трудовій сфері. Відтак, розвиток нових форм праці, виникнення диференційованих правових функцій, а з ними і посад, професій, спеціальностей, продукує необхідність удосконалення трудового законодавства. Таким чином, на даному етапі розгляд даного питання є особливо актуальним.

**Стан дослідження.** Відзначимо, що проблематика удосконалення трудового законодавства, активно розглядається у працях вітчизняних представників доктрини трудового права. Серед останніх можна виокремити праці таких науковців як: Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, С.О. Іванова, І.Я. Кисельова, О.І. Процевського, О.М. Ярошенка та ряду інших.

**Мета дослідження.** Відтак, мета дослідження полягає у тому, щоб за допомогою комплексного аналізу правової доктрини та національного законодавства здійснити розгляд шляхів удосконалення останнього.

**Виклад основного матеріалу.** Переходячи до розгляду обраної проблематики по суті, варто встановити, що удосконалення законодавства про працю можливе лише у випадку комплексного підходу до аналізу та розгляду даної проблематики. Відтак, лише точко-

вих та поверхневих кроків у даній площині буде недостатньо для того, щоб забезпечити реальне, а не ілюзорне покращення якості правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин. Таким чином, у межах даного наукового напрацювання нами будуть визначені основні напрямки удосконалення трудового законодавства, шляхом виокремлення пріоритетних площин у даному питанні.

І. По-перше, удосконалення законодавства про працю має відбуватися із урахуванням міжнародного досвіду та міжнародних стандартів. Даний шлях опосередкований тим, що Україна на сучасному етапі свого становлення, здійснює імплементаційні процеси щодо приведення власних, зокрема й трудових правових актів, до міжнародних стандартів. Останнє буде спрямовано на забезпечення реальної, а не ілюзорної реалізації трудових прав та свобод людини й громадянина в Україні. Відзначимо, що у правовій літературі під міжнародними стандартами прав людини розуміються такі різномірні норми як правила міжнародних договорів, резолюції міжнародних організацій, політичні домовленості (наприклад, Гельсінський заключний акт, документи Віденської та Копенгагенської зустрічей, міжнародні звичаї [1]. Вчений З.С. Богатиренко, у свою чергу, визначає міжнародні стандарти праці як норми, обов'язкове застосування яких забезпечує дотримання основних прав і 88 свобод громадян у сфері праці та їх захист [2, с. 5]. На сьогодні питання праці доволі широко регламентовано на міжнародному рівні. Відтак, відповідні правові постулати закріплені в актах таких міжнародних інституцій як ООН,

МОП, Рада Європи, Європейський Союз та ін. Комплексний аналіз положень документів міжнародного характеру надав можливість встановити, що у рамках ООН, Ради Європи, Європейського Союзу були розроблені та прийняті, у більшій своїй мірі, загальні акти, у яких окрім трудової сфери також були врегульовані й інші суспільні відносини. Разом із тим, встановимо, що нормативно-правові акти, прийняті у межах МОП, є вузькоспеціалізованими, тобто такими, що спрямовані на визначення правового регулювання окремого інституту чи субінституту трудового права.

Таким чином, саме акти МОП мають піддаватися детальному аналізу та вивченню у відповідній площині. Як вже було зазначено вище акти МОП є вузько спеціалізованими, відтак, можемо здійснити згрупування останніх за кваліфікуючими ознаками. Відтак, встановимо, що конвенції МОП можуть бути поділені на:

- Конвенції, що регулюють питання робочого часу, серед яких можна виокремити: Конвенцію № 1 Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень, Конвенція № 41 Про працю жінок у нічний час, Конвенція № 47 Про сорокагодинний робочий тиждень, Конвенція № 175 Про захист працівників, зайнятих неповний робочий час, Конвенція № 30 Про регулювання робочого часу в торгівлі та установах, Конвенція № 31 Про обмеження робочого часу у вугільних шахтах, тощо.

- Конвенції, що регулюють питання відпочинку: Конвенція Про щорічні оплачувані відпустки № 52, Конвенція Про щорічні оплачувані відпустки морякам № 54, Конвенція Про оплачувані відпустки в сільському господарстві № 101, Конвенція Про оплачувані відпустки № 132, Конвенція Про оплачувані учбові відпустки № 140.

- Конвенції щодо заробітної плати серед яких виокремлюються: Конвенція про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26, Конвенція

про статистику заробітної плати і тривалості робочого часу в основних галузях гірничодобувної та обробної промисловості, зокрема у цивільному і промисловому будівництві, а також у сільському господарстві № 63, Конвенція про захист заробітної плати № 95, Конвенція про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві № 99, тощо.

- Конвенції, що регулюють працю жінок та неповнолітніх: Конвенція про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості № 5, Конвенція про визначення мінімального віку для допуску дітей на роботу в морі № 7, Конвенція про мінімальний вік допуску дітей на роботу в сільському господарстві № 10, Конвенція про вік приймання дітей на непромислові роботи № 33, Конвенція про працю жінок у нічний час № 41, Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45, Конвенція про нічну працю жінок у промисловості № 89, Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100.

- Конвенції, що визначають особливості безпеки та гігієни праці, а саме: Конвенція про техніку безпеки в будівельній промисловості № 62, Конвенція про безпеку та гігієну праці у будівництві № 167, Конвенція про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві № 170, Конвенція про безпеку та гігієну праці на шахтах № 176, Конвенція про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві № 184.

Як бачимо, диференційована сфера дії конвенцій МОП надає можливість забезпечити комплексність правового регулювання трудових відносин. Окрім того, правові акти МОП перебувають у невинному розвитку та русі, що пов'язано із виникненням нових форм та видів праці, а також нових стандартів до її правового регулювання, що неодмінно продиктовані суспільними запитами.

Таким чином, удосконалення трудового законодавства першочергово доцільно з при-

веденням вітчизняних правових норм до міжнародних стандартів, зокрема й стандартів, визначених у рекомендаціях МОП.

II. По-друге, удосконалення трудового законодавства можливе і шляхом розроблення і нормативного закріплення фундаментальних принципів правового регулювання трудових відносин. Встановимо, що на сьогодні Кодекс законів про працю України є одним із небагатьох кодифікованих актів національного законодавства, у межах котрого не існує окремої правової норми, котра визначала б основні принципи чи засади правового регулювання трудових правовідносин. Відтак, відсутність нормативного закріплення останніх ускладнює правове регулювання трудових правовідносин, зокрема шляхом застосування аналогії права. Встановимо, що принципи права є детермінантою регулювання трудових відносин, а також існування права як такого. Разом із тим, слушно зазначили вчені М.Г. Александров, О.А. Лукашова, О.В. Смирнов, що принципи права не є вічними, так само як і відносини, які ними виражаються. Вони історичні і перехідні продукти [3, с.93; 4, с.21; 5, с.7–8]. Таким чином, правові принципи об'єктивно існують незалежно від закріплення чи не закріплення останніх у правовій формі. Разом із тим, саме нормативізація останніх надає можливість їхнього застосування у практичній площині поза будь-яким сумнівом. На сьогодні, можна встановити, що принципи трудового права характеризуються рядом специфічних ознак, серед яких:

- Об'єктивна обумовленість, що полягає у тому, що принципи трудового права обумовлені об'єктивними чинниками, що спрямовані на правове регулювання ряду неперсоніфікованих суспільних відносин трудового характеру.

- Регулятивний, нормативний та універсальний характер, що полягає у можливості правового регулювання суспільних відносин за допомогою правових принципів. Відтак, у даній площині вчений А.М. Колодій обґрунтував нормативно-регулятивний характер

принципів права, що проявляється у здатності принципів регулювати суспільні відносини з більш високих, абстрактних позицій, ніж правові норми, а також загальнообов'язковість (принципи, зафіксовані у праві, набувають значення загальних правил поведінки, яким властивий загальнообов'язковий державно-владний характер) [6, с. 11].

- Історичне становлення, що опосередковується історичним характером правових принципів, та формуванням останніх протягом довготривалого становлення трудового права як галузі.

Таким чином, можемо встановити, що принципи трудового права є виразом суті трудового права як галузі та мають бути обов'язково закріплені у межах національного законодавства. Відзначимо, що у межах правової доктрини існують диференційовані підходи щодо визначення суті категорії «принципи трудового права». Відтак, встановимо, що:

- принципи трудового права України - це основоположні керівні ідеї, що виражають сутність норм трудового права й головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням та організацією праці людей [7, с. 28].

- принципи трудового права – це керівні положення, виражені в цій галузі права, які зумовлюють її системну єдність і віддзеркалюють основні підходи до правової регламентації трудових і пов'язаних з ними відносин [8, с. 79].

- принципи трудового права – це загальноновизнані вихідні положення, що визначають його сутність, зумовлюють єдність правового регулювання та закономірності розвитку системи норм трудового права [9, с. 36]

На наше переконання, останні можуть бути розкриті як основні засади, ідеї, керівні положення, що визначають зміст та спрямованість трудового права загалом, а також головні напрями політики держави у сфері правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних з функціонуванням ринку праці,

застосуванням та організацією найманої праці. При цьому при формуванні законодавчих принципів аналізованої галузі, варто врахувати диференціацію суті трудових правовідносин, для того, щоб правові принципи були загально трудовими, та могли бути спрямовані на диференційоване коло суспільних відносин.

Таким чином, удосконалення трудового законодавства має відбуватися шляхом доповнення останнього правовими принципами, що будуть виступати базою правового регулювання суспільних відносин у трудовій площині.

III. По-третє, на сьогодні особливо актуальним видається розроблення та прийняття нового кодифікованого акту, котрий би забезпечив правове регулювання трудових відносин у сучасному ключі. Даним актом має стати Трудовий Кодекс, проект якого вже розроблений. Разом із тим, складність та багатоаспектність трудових відносин ускладнює прийняття даного кодексу. Однак, встановимо, що не зважаючи на всі «за» та «проти», прийняття даного нормативно-правового акту є вимушеним та важливим кроком в аспекті реалізації трудових прав громадян. Відзначимо, що серед основних нововведень, запропонованих проектом трудового кодексу є:

- Обов'язковість укладення трудового договору виключно у письмовій формі, що прийшло на зміну законодавчим положенням сьогодення, що встановлюють можливість укладення трудового договору як в усній, так і в письмовій формі.

- Проектом Трудового кодексу розширено підстави за яких працівник може бути звільнений за ініціативи роботодавця. Серед останніх, зокрема виокремлюється розголошення службової таємниці, грубе порушення правил техніки безпеки, недостатня кваліфікація.

- Трудовий тиждень не перевищуватиме 40 робочих годин, а при шкідливих умовах виробництва – 36 годин. При цьому колективним договором, нормативним актом робо-

тодавця може бути встановлена менша тривалість робочого часу.

- Вперше відбувається правова регламентація поняття дистанційної (надомної) роботи, котра визначається як робота, яку працівник виконує поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарним робочим місцем, території або об'єкта, який прямо або побічно знаходиться під контролем роботодавця, в тому числі за умови використання для виконання роботи (трудої функції) інформаційно-комунікаційних технологій.

- Щорічна відпустку збільшиться з 24 до 28 днів. Обідня перерва теж буде регламентована – не менш 30 хвилин, але не більше двох годин. У новому проекті прописано, що працівник має право на короткі перерви протягом дня.

- Ширші гарантії рівності прав жінок та чоловіків у контексті реалізації ними трудових прав.

Таким чином, можемо встановити, що прийняття нового Трудового Кодексу значно розширить сферу правового регулювання трудових відносин та буде сприяти гарантуванню, реалізації та захисту трудових прав громадян. Окрім того зазначимо, що запропонований проект Трудового кодексу, зокрема правові норми, котрі у ньому закріплені адекватно відображають процеси, котрі існують у суспільстві, не суперечать конституційним положенням, та положенням міжнародних нормативно-правових актів, а також максимально наповнені реальним правовим змістом.

IV. По-четверте, удосконалення трудового законодавства має відбуватися шляхом безпосередньої взаємодії громадськості та правової спільноти, а також профспілок шляхом проведення публічних обговорень, брифінгів, круглих столів в аспекті осучаснення національного трудового законодавства. При цьому встановимо, що саме суб'єкти, які безпосередньо застосовують відповідні правові норми на



практиці свідомі того, яким чином, слід їх змінити чи доопрацювати, задля здійснення реального, а не ілюзорного правового регулювання.

Таким чином, один із ключових шляхів удосконалення трудового законодавства полягає у залученні громадськості до відповідних процесів правового удосконалення.

**Висновок:** Отже, проаналізувавши шляхи удосконалення національного трудового законодавства, можемо зробити ряд висновків.

1. Сфера трудового законодавства являє собою правову сферу, котра характеризується необхідністю її удосконалення та оновлення. Даний стан речей продиктований застарілістю більшості положень КЗпП, та не відповідності їх вимогам сьогодення.

2. Удосконалення положень трудового законодавства має відбуватися у площині його відповідності міжнародним стандартам, зокрема конвенціям МОП, відтак, саме реалізація, а не лише декларування відповідних міжнародних постулатів має бути визначеним, як один із шляхів відповідного удосконалення.

3. Трудове законодавство має бути доповненим також і правовими принципами, адже

останні є невизначеними у межах єдиного кодифікованого акту КЗпП, що безперечно негативно впливає на правове регулювання трудових правовідносин. Відтак, на сьогодні зусилля законодавця мають бути спрямовані на те, аби доповнити КЗпП керівними ідеями та базовими постулатами трудового законодавства.

4. Особливо актуальним питанням залишається прийняття проекту Трудового кодексу, що опосередковано тим, що саме у його межах встановлені сучасні підходи до правового регулювання диференційованих форм праці, а також закріплені особливі підходи правового регулювання до здавалося б класичних трудових відносин.

5. Удосконалення трудового законодавства не може відбуватися без залучення представників громадськості, правової спільноти та профспілок до даного процесу, зокрема шляхом проведення круглих столів, конференцій, та громадських обговорень, брифінгів, тощо. Адже саме ті суб'єкти, котрі безпосередньо використовують правові норми на практиці, здатні визначити недоліки останніх, та спрямувати напрямок їх удосконалення.

### Анотація

У даній статті автор здійснює пошук шляхів удосконалення національного трудового законодавства. Доведено, що удосконалення законодавства про працю має відбуватися із урахуванням міжнародного досвіду та міжнародних стандартів. Даний шлях опосередкований тим, що Україна на сучасному етапі свого становлення, здійснює імплементаційні процеси щодо приведення власних, зокрема й трудових правових актів, до міжнародних стандартів. Розуміючи всю складність та неоднозначність трудової сфери в Україні, а також неповноту її правового регулювання, автор наводить ключові шляхи удосконалення правового забезпечення останньої. Визначено, що правові акти МОП перебувають у невпинному розвитку та русі, що пов'язано із виникненням нових форм та видів праці, а також нових стандартів до її правового регулювання, що неодмінно продиктовані суспільними запитами. Окреслено, що удосконалення трудового законодавства можливе і шляхом розроблення і нормативного закріплення фундаментальних принципів правового регулювання трудових відносин. Доведено, що удосконалення трудового законодавства не може відбуватися без залучення представників громадськості, правової спільноти та профспілок до даного процесу, зокрема шляхом проведення круглих столів, конференцій, та громадських обговорень, брифінгів, тощо. Адже саме ті суб'єкти, котрі безпосередньо використовують правові норми на практиці, здатні визначити недоліки останніх, та спрямувати напрямок їх удосконалення. Для обґрунтування положень, викладених у статті, автор комплексно аналізує акти як міжнародно-правового, так і національного характеру, а також відповідні напрацювання правової доктрини.

**Ключові слова:** законодавство про працю, Трудовий кодекс, Міжнародна організація праці, принципи трудового права.

**Kutsenko M.O. Ways to improve labor legislation**

**Summary**

In this article, the author searches for ways to improve national labor legislation. It has been proven that the improvement of labor legislation should take into account international experience and international standards. This path is mediated by the fact that Ukraine, at the current stage of its formation, is implementing implementation processes to bring its own, in particular, labor legal acts, to international standards. Understanding all the complexity and ambiguity of the labor sphere in Ukraine, as well as the incompleteness of its legal regulation, the author provides key ways to improve the legal provision of the latter. It was determined that the legal acts of the ILO are in constant development and movement, which is connected with the emergence of new forms and types of work, as well as new standards for its legal regulation, which are necessarily dictated by public requests. It is outlined that the improvement of labor legislation is also possible through the development and normative consolidation of the fundamental principles of legal regulation of labor relations. It has been proven that the improvement of labor legislation cannot take place without the involvement of representatives of the public, the legal community, and trade unions in this process, in particular by holding round tables, conferences, and public discussions, briefings, etc. After all, those subjects who directly use legal norms in practice are able to identify the shortcomings of the latter and direct the direction of their improvement. In order to justify the provisions set forth in the article, the author comprehensively analyzes acts of both international and national nature, as well as the corresponding development of legal doctrine.

**Key words:** labor legislation, Labor Code, International Labor Organization, principles of labor law.

**Список використаних джерел:**

1. Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. М.: Международные отношения, 1970. 184 с.
2. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие / сост. и автор предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко. М.: Дело и Сервис, 2007. 751 с.
3. Александров Н.Г. Сущность социалистического государства и права. М.: Знание, 1969. С. 93
4. Лукашева Е. А. Принципы социалистического права. Советское государство и право. 1970. № 6. С. 21
5. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М.: Юрид.лит., 1977. С. 7–8
6. Колодій А.М. Принципи права України. К.: Юрінком Інтер, 1998. 208 с.
7. Щербина В. І. Трудове право України: підруч. К. : Істина, 2008. 384 с.
8. Ковригін В.С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві. Дис. ... канд. юрид. наук. Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2012. 221 с.
9. Трудове право: підруч. За ред. Володимира Володимира Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.