

останніх 15 років демонструє в публічних рішеннях державних органів при залученні зовнішніх інвесторів вартість дешевої робочої сили. Наприклад, Львівський завод «Ліоні» (м. Стрий), що виробляє джгути для німецького автопрому, має 3 тисячі працюючих, середня зарплата яких становить 3000 грн. В Німеччині ж заробітна плата за таку роботу складає приблизно 3 тисячі євро. Отже, роботодавцю економічно вигідно працювати з такою заробітною платою працівників. Які ж суперприбутки держава закликає заробляти і надавати отаку мізерну зарплату особі? Така ідеологія повинна бути відкинута. Навіть на Віденській конференції інвесторів представники з України наголосили на тому, що вони відступають від такого принципу дешевої робочої сили. Сподіваємось, що це буде реалізовано роботодавцями України, але, в першу чергу, цей принцип повинен бути закріплений в нормативній базі.

Насамкінець, критика того, що Україна існує за «старим» Кодексом, не повинна бути превалюючою при кодифікації. Наприклад, одна з провідних країн Східної Європи Польща живе за Трудовим кодексом 1971 року, і нікого це не турбує. Якщо вже розробляється новий Кодекс, то його необхідно зробити кращим, ніж чинний КЗпП. І за це нам подякують люди, яких ми представляємо.

**Жернаков В. В.,**

канд. юрид. наук, доцент, завідувач  
кафедри трудового права Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

## **КОДИФІКАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИЧНІ І ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ**

Шановні колеги! Сьогодні ми проводимо науково-практичний захід, необхідність якого не потребує особливого доведення. Актуальність його очевидна — робота над проектом Трудового кодексу активізувалася, і науковці разом з представниками соціальних партнерів мають зробити вагомий внесок у створення якісного головного нормативного акту у трудовому праві. Базуючись на Конституції України, яка містить засади прав людини у соціально-трудовій сфері, він має створювати міцну конструкцію ефективного правового регулювання широкого кола відносин, що складають предмет трудового права.

На мій погляд, знаковим для створення творчої атмосфери нашого «круглого столу» є те, що обговорення проблем кодифікації не розмежовується за «цеховою» ознакою. Тут практики виступають з теоретичним обґрунтуванням засад кодексу, а теоретики вносять змістовні практичні пропозиції. Наприклад, С. Я. Українець базує аналіз проекту на теоретичних питаннях про предмет і принципи побудови Трудового кодексу.

На кожному з етапів кодифікації законодавства про працю (1918 р., 1922 р., 1971 р.) перед авторами поставали завдання, зумовлені потребами суспільства, що існували у відповідний період. Сучасний етап у цьому сенсі має значні особливості, оскільки перед розробниками цього акту постають якісно нові проблеми. Кодекс має відповідати новим соціально-економічним і правовим реаліям, які раніше не поставали — умови створення ринкової економіки; процеси глобалізації і інтеграція у світовий (перш за все, європейський) цивілізаційний простір; значне посилення міграції робочої сили; необхідність реалізації програми гідної праці і її стандартів тощо. Нам треба враховувати й такі тенденції у розвитку трудового права: зменшення ролі централізованого (законодавчого) і зростання значення договірного регулювання соціально-трудова відносин, конвергенція цивільно-правових і трудових елементів у методі правового регулювання, вплив інноваційних процесів на розвиток трудового права, тощо. Разом з тим, не слід забувати про функції трудового права, які зумовили виникнення цієї галузі та залишаються актуальними надовго.

Не дивно, що сучасний етап кодифікації є таким тривалим. Нагадаю учасникам нашого зібрання: у далекому 1993 році було створено робочу групу, яка підготувала проект Трудового кодексу 1996 року, що так і не був доведений до належного стану. Потім виникла пауза до 2002 року, коли запрацював проект технічної співпраці МОП з урядом України, одним з елементів якого було створення проекту Трудового кодексу. На жаль, розроблений у надрах Мінпраці і соціалістики, прийнятий у 2003 році у першому читанні, «кабмінівський» законопроект не був поданий до нового складу Верховної Ради і згодом «загубився».

На сьогодні ми маємо зареєстрований у Верховній Раді проект народного депутата М. М. Папієва (реєстр. № 1658 від 27.12.2014 р.) і розміщений на сайті Мінсоцполітики «кабмінівський» проект Трудового кодексу. Як на мене, на цьому етапі Мінсоцполітики не має відсторонятися від активного нормотворчого процесу. Між тим,

як свідчать учасники нашого зібрання, основні зусилля слід спрямувати на удосконалення вже поданого до Верховної Ради проекту кодексу.

Якщо відразу перейти до висновків, то, попри значні його переваги над чинним КЗпП, він ще далекий від стану, за якого зазвичай законопроект заслуговує бути прийнятим за основу у першому читанні. На підтвердження можна навести аргументи як теоретичного, так і практичного характеру.

Перш за все, із тексту проекту неможливо зробити висновок щодо концепції його побудови. Якщо за парадигму його формування брати розвиток ринкових відносин у сфері праці, то чому у ньому далеко не повністю реалізовано засади договірної свободи працівника і роботодавця, не відображено нові тенденції у розвитку форм зайнятості і реалізації права на працю і т.д.

Крім того, не можна підтримати розробників проекту у тому, що метою кодексу є встановлення прав та обов'язків суб'єктів тільки трудових правовідносин. Не потребує доведення, що предметом трудового права і об'єктом регулювання законодавства про працю (в першу чергу — кодексу) є не тільки трудові відносини, а й інші, тісно з ними пов'язані — із розгляду трудових спорів, із нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю і т.д. Там суб'єктами є не тільки працівник і роботодавець, а об'єктом — відносини у процесі праці. Слід усвідомлювати, що у цих та декількох інших інститутах виникають міжгалузеві відносини, що спільно регулюються нормами як трудового права, так і конституційного, адміністративного, цивільно-процесуального, кримінально-виконавчого та інших галузей права. Та й сам текст ст. 1 про це свідчить: якщо у ч.1 йдеться про трудові відносини, то у ч. 2 згадуються відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства (які трудовими точно не назвеш).

З неточного визначення предмету кодексу впливають і помилки у юридичному механізмі. Багато нарікань викликають невідповідність між визначеним у загальній частині предметом правового регулювання і змістом кодексу та незбалансовані обсяги нормативного матеріалу по главах. Так, не можна визнати логічним підхід розробників проекту до викладення нормативного матеріалу, коли вони у ст. 1 одним із завдань кодексу визначають регулювання питань щодо вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів (які мають зовсім різні предмети і механізми), а потім індивідуальним спорам присвячують цілу

книгу з трьох глав і двадцяти статей, а колективні трудові спори кодексом не врегульовано взагалі. Навряд чи можна формувати окрему главу, що складається лише з двох статей (глава 2 книги третьої), які, до того ж, не містять правового регулювання, а носять лише технічних характер.

З приводу предмета і сфери дії кодексу слід зробити зауваження теоретичного плану, які викликають і практичні питання: якщо розробники бачать трудове право як галузь із широкою сферою дії його норм (із включенням до нього відносин із проходження військової служби, відносини священнослужителів і т.д.), то чому ці відносини називаються трудовими? За яким принципом до сфери дії трудового права включено відносини священнослужителів та церковнослужителів? Нам добре відомо, що професії священнослужителів немає, тому не може бути і відповідного правового регулювання їх відносин. Згідно із ст. 5 Закону «Про свободу совісті та релігійні організації» церква (релігійні організації) відокремлені від держави. Діяльність священнослужителів пов'язана не з працею, а службою, що регулюється канонічним правом, джерелами якого є статuti відповідних релігійних організацій. Якщо до статутів релігійних організацій буде включено правила, схожі із змістом окремих нормативних приписів законодавства про працю, то це не означає, що на відносини церковнослужителів буде поширено дію норм трудового законодавства. Не менш складно визначити, які саме відносини із проходження військової служби мають регулюватися нормами законодавства про працю і у чому полягає така необхідність. Врешті рещт, церковна служба і служба військова — це не праця, і з неї не виникають трудові відносини.

У цьому зв'язку слід окремо зупинитися на проблемному питанні, яке, на перший погляд, носить суто термінологічне підґрунтя. Йдеться про поняття «трудові відносини» і «колективні трудові відносини».

У вітчизняній правовій культурі, яка має глибоке коріння і якісний зміст, трудовими прийнято називати відносини, змістом яких є праця із такими її властивостями, як оплатний, організований, особистісний характер. Безумовно, процес праці зумовлює виникнення споріднених відносин, суб'єктами яких, у тому числі, можуть бути і суб'єкти «неіндивідуального» характеру (трудові колективи, профспілки, об'єднання профспілок і профспілкових організацій і т.д.). — як індивідуальних (наприклад, із вирішення

трудових спорів), так і колективних (ті ж колективні трудові спори, укладення та реалізація колективних договорів). Інколи їх називають колективними трудовими відносинами, припускаючись подвійної помилки: по-перше, неіндивідуальний характер ще не означає колективний характер (наприклад, хіба є колективом об'єднання профспілок?), по-друге, вони не є трудовими, бо не виникають із безпосереднього процесу оплачуваної, організованої, найманої праці.

З огляду на предмет правового регулювання (нагадаю, там є й відносини із нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю) у ч. 1 статті 1 проекту, де визначено його мету і завдання, словосполучення «трудові правовідносини» слід замінити на більш коректне з точки зору теорії і більш змістовне з точки зору практики словосполучення «трудові та пов'язані з ними відносини у сфері праці».

З приводу змісту проекту Трудового кодексу можна висловити й багато інших зауважень, які, за браком часу, залишаться за межами мого виступу. Думається, ми з вами вчинимо правильно, якщо за підсумками обговорення проекту надамо суб'єктам нормотворення відповідні рекомендації.

**Мельник К. Ю.,**  
доктор юрид. наук, професор,  
начальник кафедри трудового та господарського права  
Харківського національного університету внутрішніх справ

## **ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНИХ ПРОЄКТІВ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Проблема прийняття національного кодифікованого нормативно-правового акта у сфері праці з огляду на сучасний стан трудового законодавства є гостро актуальною. З моменту набуття Україною незалежності було розроблено низку проєктів Трудового кодексу України, які так і не набули статусу закону. Нині актуальними є два проєкти Трудового кодексу України: один розроблений наприкінці 2014 р. Міністерством соціальної політики України (далі — Урядовий проєкт) і другий — законопроєкт від 27.12.2014 р. № 1658, підготовлений народним депутатом України М. М. Папієвим (далі — Проєкт № 1658).