

дових, соціальних, економічних відносин, що сприятиме вдосконаленню системи зв'язків між трудовими колективами, професійними спілками, роботодавцями та державою, органами місцевого самоврядування, їхніми представниками і спільно утвореними органами; обов'язковому виконанню актів соціального партнерства; наданню можливості проведення соціальної експертизи прийнятих рішень, які мають соціальне спрямування. На жаль, книга шоста за назвою «Колективні трудові відносини» проекту ТК України не містить глави — Трудовий колектив. На мій погляд, повноваження трудового колективу повинні бути визначені в новому Трудовому кодексі України.

Ефективність трудового законодавства можна оцінити за двома критеріями: захищеність працівників (їх права, гарантії, пільги) та ступені контролю роботодавців за дотриманням законодавства (система надзору та контролю за дотриманням законодавства про працю, штрафні санкції тощо). Ці показники, на нашу думку, також є важливими інструментами діагностики ефективності працевотворчої діяльності та всієї соціальної політики у сфері праці в цілому. Саме тому правові норми повинні бути реально діючими, що забезпечить продуктивність праці та соціальний захист працівників. Однак на сучасному етапі спостерігається дефіцит правових норм соціальної спрямованості, які могли б стимулювати соціально-трудова відносини.

Швец Н. М.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ КОДИФІКАЦІЇ

Серед кодифікованих актів України Кодекс законів про працю (далі — КЗпП) — довгожитель, адже був прийнятий 10 грудня 1971 року, набув чинності з 1 червня 1972 року, тобто у червні 2015 року КЗпП має встановити рекорд у 43 роки свого існування. Безумовно, з моменту набуття чинності КЗпП зазнав численних змін, проте наукове товариство переконане, що настав час не осучаснювати кодекс, прийнятий в епоху «розвинутого соціалізму»,

а після розробки чергового проекту Трудового кодексу детально обговорити новації, врахувати зауваження, узгодити пропозиції та, врешті-решт, затвердити новий кодифікований акт європейського зразка.

Аналізуючи законопроект № 1658 від 27 грудня 2014 року (далі — проект ТК), можна сформулювати деякі пропозиції щодо його вдосконалення.

Викликає сумнів формулювання, закріплене у ч. 2 ст. 1 проекту ТК, зокрема серед завдань кодексу йдеться про правове регулювання питань вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. Щодо правового регулювання порядку розгляду індивідуальних трудових спорів — жодних заперечень. У той же час проект ТК не містить розділу, присвяченого саме вирішенню колективних трудових спорів, тому доцільно було б про колективні трудові спори у цій нормі (ч. 2. ст. 1) не згадувати. Правові аспекти розв'язання колективних трудових спорів надалі залишаються регламентованими Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98.

З огляду на формулювання, передбачене ч. 3 ст. 5 проекту ТК: «праця осіб, які відбувають кримінальне покарання у вигляді позбавлення волі, регулюється трудовим законодавством у частині, передбаченій спеціальним законом», стає не зрозуміло (неоднозначно сприймається з точки зору юридичної техніки), чи пропонується розробити та прийняти окремий закон, який би комплексно регламентував умови праці ув'язнених (механізм залучення позбавлених волі до праці, режим роботи, оплату та охорону праці тощо), чи законодавець має на увазі під «спеціальним законом» Кримінально-виконавчий кодекс України (що нам більше імпонує).

Моніторинг наукових публікацій у розрізі праці засуджених засвідчує, що деякі науковці схиляються до необхідності доповнити Закон України «Про зайнятість населення» розділом «Гарантії зайнятості окремих категорій громадян, що потребують соціального захисту» (рекомендація О. М. Неживець), розробити і прийняти Закон України «Про організацію праці в кримінально-виконавчій системі» (пропозиція С. О. Стефанова) тощо.

Якщо пропонується розробляти окремий закон про правове регулювання праці засуджених, то виникає необхідність за аналогією у прийнятті закону про пенсійне страхування ув'язнених, оскільки вони на добровільних засадах можуть сплачувати страхо-

ві внески до Пенсійного фонду України з метою реалізації права розпоряджатися заробленими грошовими коштами.

З нашої позиції, умови праці засуджених до позбавлення волі в межах колоній регламентовані Кримінально-виконавчим кодексом України від 11 липня 2003 року № 1129-IV (далі — КВК), Правилами внутрішнього розпорядку установ виконання покарань (затв. наказом Мін'юсту України від 29 грудня 2014 року № 2186/5), Інструкцією про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі (затв. наказом Мін'юсту України від 7 березня 2013 року № 396/5). Чинне спеціальне законодавство робить акцент на суспільно-корисній праці спецконтингенту з метою виправлення і ресоціалізації засуджених. Не бачимо потреби вилучати вже напрацьовані норми з тексту кодифікованого акту та ряду підзаконних нормативно-правових актів з метою створення єдиного закону, який би передбачав умови праці засуджених до позбавлення волі. У КВК вже є окрема глава 18 «Праця засуджених до позбавлення волі», дублювати норми якої було б зайвим. На наше переконання, невиправданим видається витрати інтелектуальний потенціал на розробку нового закону. Слід відійти від застарілої практики дроблення законодавства, цим принципом керуються розвинуті європейські країни, які, до речі, наголошують на необхідності адаптувати (гармонізувати) правовий статус українського засудженого до європейських стандартів, у тому числі в сфері праці. Якщо питання умов праці засуджених вже закріплено у кодифікованому акті, недоцільно його норми у цій частині розпорошувати, виводячи у текст окремого закону.

Пропонуємо ч. 3 ст. 5 проекту ТК викласти в такій редакції: «Умови праці засуджених регулюються трудовим законодавством з урахуванням норм, передбачених спеціальним (кримінально-виконавчим) законодавством, що зумовлено особливостями правового статусу засудженого до позбавлення волі. Гарантії у сфері охорони праці вагітних засуджених; засуджених жінок, які мають дітей віком до трьох років; засуджених самотніх матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда; засуджених неповнолітніх; засуджених інвалідів I та II груп визначаються трудовим законодавством». У цьому сенсі принцип диференціації та індивідуалізації виконання покарання перетинається з принципом диференціації правового регулювання трудових відносин.

Ч. 9 ст. 181 проекту ТК, закріплюючи, що працівникам з вищою освітою, які мають намір здобути наступну вищу освіту, додаткова оплачувана відпустка надається лише у разі їх направлення на навчання роботодавцем, з нашої позиції, обмежує права цілеспрямованого працівника, який намагається самовдосконаливатись, тоді як ТК має стати ефективним інструментом захисту трудових прав, передусім, більш слабкої сторони трудових правовідносин. Більше того, ч. 9 ст. 181 суперечить ч. 3 ст. 22 Конституції України, відповідно до якої при прийнятті або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, а також статтям 15 та 23 Закону України «Про відпустки». Пропонуємо ч. 9 ст. 181 вилучити з тексту законопроекту № 1658.

Простежується неузгодженість між ч. 3 ст. 130 проекту ТК і ст. 276 в частині визначення граничної межі віку дитини (до 14 або до 15 років) у осіб з сімейними обов'язками. Зокрема, ч. 3 ст. 130 передбачає таке положення: працівники із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, можуть залучатися до роботи в нічний час лише за їх письмовою згодою. У той же час, ст. 276 закріплює, що жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатися до робіт у нічний час ... лише за їх письмовою згодою. У цьому сенсі слід керуватися єдиним підходом у визначенні віку дитини, коли мова йде про можливість залучення її батьків до роботи у нічний час, інакше норма ст. 276 може бути розцінена як дискримінаційна по відношенню до працюючих жінок-матерів у порівнянні з ч. 3 ст. 130, де йдеться про таку ж гарантію для інших категорій працівників з сімейними обов'язками (чоловіків-батьків, опікунів, піклувальників тощо). Багаторічною практикою соціального захисту осіб з сімейними обов'язками (до яких, з-поміж інших, належать жінки-матері) виправданим вважається можливість залучення останніх (з їх письмової згоди) до нічних робіт у випадку наявності дітей віком саме до 14 років.

Отже, з метою закріплення єдиного, уніфікованого вікового критерію дітей, вважаємо за необхідне прописати у ч. 3 ст. 130 проекту ТК про можливість залучення до роботи у нічний час працівників з сімейними обов'язками, якщо вони мають дітей віком до 14 (а не до 15) років, лише за їх письмовою згодою.

На нашу думку, врахування вищевказаних пропозицій щодо доопрацювання законопроекту № 1658 має покращити якість перспективного кодифікованого акта, оскільки суспільство очікує від законодавця та усіх високоповажних осіб, які працювали над проектом ТК, ефективного правового регламентування трудових правовідносин, Трудового кодексу європейського формату, який би грамотно збалансував права працівника і роботодавця та сприяв стабільності відносин між останніми.

Сімуґіна Я. В.,

канд. юрид. наук, старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник відділу
проблем цивільного, трудового та підприємницького права
Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

ЧЕРГОВИЙ ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: ЗМІНА НАЗВИ КОДИФІКОВАНОГО АКТА ЧИ СПРОБА РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА?

Внесений на розгляд Верховної Ради України проект Трудового кодексу № 1658 від 26 грудня 2014 р., як впливає зі змісту ст. 1, містить основні засади правового регулювання трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. Все це у тій чи іншій мірі закріплено і в чинному Кодексі законів про працю України, однак питання якісного, змістовного оновлення трудового законодавства, а не формальної зміни назви та структури кодифікованого акту, залишається особливо актуальним у сучасних умовах.

Розробка та прийняття нового Трудового кодексу України повинні відбуватися з урахуванням потреб практики сьогодення, реального стану суспільних відносин у сфері праці та здатності нових норм бути реалізованими, а не просто закріпленими у тексті нормативно-правового акту. Проте черговий «новий» проект Трудового кодексу в запропонованій редакції в окремих положеннях вже можна визнати «застарілим», та таким, що не вирішує більшості спірних питань, які виникають на сьогодні у правозастосовній діяльності.