



Львівський
національний
університет
імені Івана Франка

Кафедра соціального права
юридичного факультету
ЛНУ імені Івана Франка
Український центр
соціально-правових досліджень

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали міжнародної науково-
практичної конференції
“Українська правнича наука
та її вплив на сучасні
реформи”
(до 95-річчя Циглика
Теодора Івановича)

6 грудня
2019 року
Випуск 9

Львів
2020

Кафедра соціального права юридичного факультету
ЛНУ імені Івана Франка

Український центр соціально-правових досліджень

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали міжнародної
науково-практичної конференції

“Українська правнича наука
та її вплив на сучасні реформи”
(до 95-річчя Цигилика Теодора Івановича)

6 грудня 2019 року

Випуск 9

Львів – 2020

**ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК НАУКИ І ПРАКТИКИ – ЗАПОРУКА УСПІХУ
РЕФОРМ (АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАВСТВА)**

Клименко А. Л.

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ
м. Харків, Україна*

Україна, підтвердивши, точніше виборовши і відстоявши ще у 2013–2014 рр., обрання європейського шляху розвитку, прагнення приєднатися до Європейського Союзу, тобто стати економічно незалежною і розвиненою країною, нині задля наближення до світових стандартів (передусім щодо рівня життя, умов і оплати праці, гарантування кожного робочого місця, останні, до речі, відіграють найважливішу роль у забезпеченні повноцінного життя, збереженні здоров'я окремої людини і процвітання нації, бо сприяють задоволенню матеріальних і частково моральних потреб) розпочала процес реформування усіх сфер життя. Звісно, це потребує кропіткої і безперервної роботи не лише законодавців, держслужбовців, тобто влади, а й наукової спільноти. Крім того, при реформуванні не варто також забувати про те, що сучасною світовою тенденцією виступає надання першості, переваги концепціям природного права, незалежно від відмінностей окремих його шкіл, для яких спільним є використання методу осмислення, пояснення і оцінки правових явищ, розрізнення і критичного співставлення права і закону, передусім із позицій «природної» справедливості, тобто з позицій того, що всі, незалежно від кольору шкіри, статі, віросповідання тощо,

від народження мають однакові права. Як вказують автори підручника «Філософія права» (§ 3. Концепції відродженого природного права ХХ століття): «Сучасні прихильники природно-правового європейського мислення, майже всі без винятку, сутність права розкривають як невстановлену, неконвенційну, безумовну, втілену в «природі» справедливість, як ідеальну, трансцендентальну, екзистенційну і т. п. істинність людських відносин [2].

Наведене дозволяє вести мову про те, що при реформуванні і вдосконаленні трудового законодавства в Україні перш за все слід орієнтуватися на доктрину природного права, яке, «на відміну від юридичного позитивізму, базується на загальнолюдських, моральних засадах» [2]. Завдяки такому підходу, сподіваємося, нашій державі вдасться довести, що закріплені у ст. 1 і 3 Конституції України положення про те, що Україна – соціальна і правова держава; права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави [3], не просто задекларовані гасла, а принципи і основні вектори перетворень.

Беручи вказане до уваги, можна стверджувати, що головним завданням кодифікаційних процесів у сфері правового регулювання трудових відносин має стати систематизація законодавства про працю, тобто створення цілісної, привабливої для всіх учасників трудових відносин, яка відповідає умовам ринкової економіки, системи нормативно-правових актів. До речі, треба враховувати й те, що у ст. 9 Конституції України проголошено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є невід'ємною складовою частиною національного законодавства України, а це означає, що права і свободи людини й громадянина в Україні визначаються й гарантуються згідно із загальновизнаними принципами й нормами міжнародного права, де, як уже було вказано, перевага надається концепціям природного права. Виходячи з цього, політика держави повинна бути спрямована на забезпечення передусім соціально-економічних права громадян як найважливіших й життєво найнеобхідніших для них. Сподіваємося, науковці і законодавці й надалі керуватимуться зазначеними конституційними положеннями, а це, у свою чергу, надать реформам соціального спрямування і, урешті-решт, розверне їх обличчям до людини праці. Спираючись на все сказане, вважаємо за доцільне ще раз переглянути і проаналізувати основні принципи трудового права, звісно, урахувавши їх тісний зв'язок з основними трудовими правами, обов'язками, закріпивши (у разі необхідності) додаткові юридичні гарантії їх реалізації.

Зупинимося на цьому детальніше. Спочатку вкажемо, що їх можна поділити на три групи.

Першу групу становлять три основних принципи трудового права, як-от: 1) свобода праці й зайнятості, заборона примусової праці (ст. 43 Конституції України [3], ст. 5, 21, 49-4 КЗпП України); 2) право на працю, захист від безробіття, допомога у працевлаштуванні й матеріальна підтримка безробітних (ст. 43 Конституції України [3], ст. 2, 5, гл. III КЗпП України); 3) рівноправність у праці й зайнятості, заборона дискримінації (ст. 24 Конституції України [3], ст. 2 КЗпП України). Завдяки дотриманню цих принципів забезпечуються: єдність можливостей працівника отримати роботу у роботодавця будь-якої форми власності відповідно до своєї спеціальності чи професії, безпечні умови праці, а також гарантується сприяння держави у працевлаштуванні й надання матеріальної підтримки тимчасово непрацюючим. Не менш важливо й те, що завдяки реалізації згаданих принципів суб'єктам гарантується добровільне волевиявлення вступати в трудові відносини, змінювати чи припиняти їх [3].

Другу групу становлять ті основні принципи трудового права, що реалізуються при виникненні трудових відносин, тобто за наявності останніх. Йдеться про такі принципи, як: 1) отримання справедливої винагороди за виконану роботу; 2) забезпечення охорони праці; 3) можливість скористатися правом на відпочинок; 4) захист трудових прав через нагляд і контроль за дотриманням приписів трудового законодавства; діяльність і вплив повноваження профспілок і трудових колективів; закріплення досконалого механізму вирішення трудових спорів [3].

До третьої групи входять принципи: 1) безплатної професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації; 2) виконання сторонами трудового договору своїх трудових обов'язків завдяки додержанню трудової дисципліни; умов трудового договору; дієвості інституту матеріальної відповідальності сторін за заподіяну шкоду тощо [3].

Звісно, оскільки за своєю юридичною природою і соціальним призначенням трудове законодавство має гуманістичний характер, усі принципи мають носити не декларативний характер, їх треба дотримуватися і реалізовувати, особливо з огляду на те, що вони дозволяють закріпити основні концепти природно-правової доктрини. Саме завдяки цьому трудове право як наука здатне буде виконати основну свою місію – захист інтересів осіб, які продають свою робочу силу чи купують її [3]. Так, трудове право має відстоювати інтереси і тих, хто працює, і роботодавців.

Спираючись на вищенаведене, можемо констатувати, що перехід до ринкових відносин, інтеграція України у світовий економічний простір, а також переорієнтація з юридичного позитивізму на доктрини природного права вимагають змінення завдяки докорінному реформуванню радянської доктрини трудового права, приведення її у відповідність до сучасних умов, а для цього варто визначити основні напрями [4].

На наш погляд, слід передусім прийняти новий Трудовий кодекс, який пройшов, до речі, і був прийнятий у першому читанні Верховною Радою. Так, до його тексту багато претензій, лунають також нарікання. Проте можна ще виправити ситуацію, внівши певні зміни і корективи. Сподіваємося, законодавець звернеться за допомогою до наукової спільноти і врахує її думку. Беручи це до уваги, висловимо свої пропозиції. Оскільки новий Кодекс покликаний комплексно й більш якісно, ніж нині чинний, врегулювати трудові відносини, що виникають на підставі укладеного трудового договору, у ньому варто не формально, а реально: 1) збалансувати захисну та виробничу функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців [5]; 2) зберегти вже встановлені соціальні стандарти у сфері праці, закріпити механізми їх дотримання задля виконання вимог Конституції; 3) змістити центр ваги правового забезпечення трудових відносин з законодавчого рівня на рівень договірного регулювання, передусім колективно-договірного, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців та профспілок [5]; 4) гарантувати гендерну рівність; 5) забезпечити як мінімальне використанням бланкетних норм, так і повноту й чіткість правового регулювання трудових відносин. Сподіваємося, це дозволить Кодексу стати основним законодавчим актом у сфері праці, а підзаконне регулювання буде здійснюватися тільки на виконання Кодексу, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню ролі і значення нового Трудового кодексу, перетворить його на основний законодавчий акт у питаннях регулювання трудових відносин

Підбиваючи підсумки, вкажемо, що своєчасність прийняття Трудового кодексу підтверджується докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що сталися у зв'язку з формуванням ринкових відносин і соціально-економічними перетвореннями у трудовому праві.

2. Філософія права: підручник/ за ред. О. Г. Данильяна. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/4%20KURS/4/2/27Chast1Rozd3Tema4Paragraf3.htm (дата звернення 15.11.2019)

3. Основні принципи трудового права. URL: <http://www.solor.gov.ua/info/19/8231> (дата звернення 15.11.2019)

4. Пилипенко П. Д. Реформування трудового законодавства України. Юридична газета. № 17 (77). 2006

5. Гуцу С. Ф. Актуальні питання реформування трудового законодавства України. Гуманітарний часопис. 2013. № 3. С. 112.