

УДК 349.2

Александр Кацуба,заступник Голови правління
Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України»

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті визначено основні напрями вдосконалення структури галузі трудового права. Встановлено механізм реалізації наведених напрямів вдосконалення структури галузі трудового права. Охарактеризовано сучасну структуру українського трудового права.

Ключові слова: трудове право, галузь трудового права, структура галузі трудового права, вдосконалення структури галузі трудового права, напрями вдосконалення структури галузі трудового права.

Постановка проблеми. Розвиток трудового права, його експансія зумовлюють пошук нових шляхів удосконалення його структури як галузі права. Однак науковий пошук вирішення наявних теоретичних і практичних проблем, що виникають у межах правового простору, на сьогодні не задовольняє всіх наявних та об'єктивно необхідних питань правового регулювання процесу праці.

Разом із тим галузь трудового права сьогодні потребує нового змістовного наповнення. Це пов'язано з деформацією внутрішньої побудови трудового права як галузі, що спричинило змістовні зміни в законодавстві, а відповідно, і утворення прогалін у ньому. Тому актуальність нашого дослідження не викликає сумнівів, адже нерозривно пов'язана зі створенням принципово нового розуміння трудового права, функціонування його як єдиної та злагодженої системи правових норм.

Стан дослідження. Питання напрямів вдосконалення структури трудового права розглядалося багатьма науковцями у сфері трудового права, зокрема такими, як М.І. Бару, В.В. Венедиктов, А.А. Добровольський, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, М.В. Лушнікова, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, І.О. Процевський, В.Г. Ротань, В.Н. Скобелкін, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Однак потреба уваги науковців до цього дослідження не зникла, а лише посилилася, що обумовлюється інтересом не тільки теоретичним, а й практичним, зокрема виробленням методологічних рекомендацій для судової практики в частині розмежування норм окремих інститутів трудового права.

Метою статті є визначення основних напрямів вдосконалення структури галузі трудового права.

Виклад основного матеріалу. Першим напрямом удосконалення структури галузі трудового права є відхід від необґрунтованої диференціації норм. По-перше, у цьому випадку може йти мова про перетворення диференціації в дискримінацію у сфері праці. Зокрема, це відбувається у випадку, коли до працівників з однаковим правовим статусом по-різному застосовуються гарантії у сфері реалізації їх права на працю. У чинному Кодексі законів про працю України [1] не вказується на заборону дискримінації, тобто сам термін не вживається. Однак у ч. 2 ст. 22 Кодексу законів про працю України міститься дуже важлива норма, яка не допускає окремих дискримінаційних заходів. Вважаємо, що закріплення відповідної норми, яке було здійснено в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [2], не відповідає специфіці трудових правовідносин і повинно бути відображено в проекті Трудового кодексу України. На нашу думку, у новий Трудовий кодекс України необхідно включити норму про заборону дискримінації в галузі праці й надати відповідне визначення диференціації у сфері праці. Крім цього, підрозділом цього напрямку вдосконалення структури трудового права повинно бути встановлення чітких меж диференціації правового регулювання, зокрема у сфері реалізації службово-трудова відносин працівників органів внутрішніх справ України [3, с. 34–36].

Розглядаючи єдність і диференціацію як принцип трудового права, О.Я. Лаврів зазна-

часе, що розвиток законодавства про працю в сучасний період свідчить про наявність у ньому двох тенденцій. З одного боку, це усунення не виправданої диференціації правового регулювання окремих видів трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, тобто розширення сфери єдності правового регулювання; з іншого – це розширення сфери диференціації правового регулювання окремих видів трудових відносин [4, с. 121–122].

Як слушно зауважує Я.А. Карасьов, право не може не враховувати об'єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо, які потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. Усі ці обставини в підсумку призводять до відхилення від єдиних правил, що регулюють застосування праці й вимагають спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці [5, с. 22].

Характеризуючи сучасну структуру українського трудового права як такого, що не є справедливим, оскільки дбає про інтереси олігархічних кланів, академік Академії правових наук України В.Ф. Сіренко в монографії «Інтереси та влада» вказує, що вигода від окремого закону для окремих олігархічних груп може вимірюватися мільярдами доларів. Ось чому йде невпинна видима й невидима боротьба за кожен проект закону, за кожне рішення парламенту [6, с. 335]. Зазначимо, що відокремити в законодавстві можна тільки те, що відокремлюється в дійсності. Будова законодавства розуміється як система лише тому, що вона є «зовнішнім виразом об'єктивно існуючої структури трудового права. Структура права виступає для законодавця як закономірність об'єктивного характеру. Тому в його рішеннях щодо системи законодавства, його внутрішньої побудови неминуче виражається реальна, об'єктивно обумовлена потреба існування самостійних галузей права, підгалузей, інститутів, юридичних норм. У процесі правотворчості законодавець має виходити з особливостей окремих інститутів трудового права, своєрідності їх співвідношення один з одним. Однак учені-теоретики права зауважують, що структура права має відображатися в структурі законодавства, хоча між ними й існують суттєві розбіжності, що дозволяє говорити про відносну самостійність [7, с. 264–265].

Зрозуміло, що найповніше відображення структура трудового права знаходить у такому кодифікованому акті, як Кодекс законів про працю України, проте наявність у цьому кодексі глави «Загальні положення»

не можна розглядати як відповідну складову структури трудового права – Загальну частину. Принциповим є те, що під час визначення цього напрямку реформування структури галузі сучасного трудового права треба виходити передусім зі структури (видів, груп) суспільних відносин, які асоційовано формують предмет галузі.

Отже, наразі необхідно розрізнити дискримінацію й диференціацію умов праці та для обґрунтованої диференціації використовувати критерії й підстави, визначені трудовим законодавством і доктриною як загальнообов'язкові в межах галузі.

Система норм-пільг на практиці перетворилася на «антипільги» з точки зору їх обґрунтованості та ефективності. Особливо це відчули малозахищені верстви працівників: жінки, неповнолітні, особи похилого віку, інваліди та інші. Формуючи для них систему пільг і заохочень, законодавець встановлює певну систему обмежень для роботодавців. Водночас, оскільки роботодавець є тією особою, яка пропонує роботу, вважаємо, що йому не вигідно забезпечувати ті гарантії, які як обов'язок для нього встановлює держава.

На нашу думку, у цьому випадку знову ж таки потрібно відштовхуватися від диференціації норм-пільг як складової принципу єдності й диференціації умов праці. Необхідно враховувати те, що кожен працівник має індивідуальні здібності до певного виду праці, характер його роботи може вимагати застосування різного обсягу фізичних та (або) інтелектуальних зусиль, умови праці є дуже шкідливими й важкими тощо [8, с. 192]. З урахуванням вказаного зазначимо, що диференціація здійснюється різними правовими способами: шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних пільг стосовно тільки певної групи працівників (наприклад, у Кодексі законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII є окремі глави «Праця жінок», «Праця молоді»); прийняття спеціальних нормативно-правових актів, що поширюють свою дію на окремі категорії працівників і створюють відповідні норми-пільги (наприклад, Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах» від 11 серпня 1995 р. № 648 [9]); шляхом виключення можливості застосування деяких загальних норм законодавства про працю до певних категорій працівників (наприклад, на державних службовців не поширюється норма про заборону звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку (ч. 2 ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту

ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» [10]), оскільки ст. 23 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3721-ХІІ встановлений граничний вік перебування на державній службі – 65 років). Тобто мова йде не тільки про «позитивну» диференціацію (встановлення пільг, переваг, додаткових гарантій тощо), а й про «негативну» (встановлення деяких обмежень, вилучень із чинного законодавства про працю щодо окремих категорій працівників). Вважаємо, що на рівні проекту Трудового кодексу України треба передбачити такі характеристики у визначенні диференціації, адже воно повинно стати універсальним для всіх категорій працівників і провести ревізію норм-пільг.

У зв'язку із цим пропонуємо перевести низку пільг працівників на страховий принцип, зменшити кількість норм-пільг, які зараз є неактуальними, та в результаті розробити механізми страхування зайнятості працівників.

Новим є положення ст. 284 проекту Трудового кодексу України [11], що вводить термін «працівник із сімейними зобов'язаннями», під яким маються на увазі мати, батько, опікун, піклувальник, а в деяких випадках, передбачених кодексом, – інший член сім'ї. Це нововведення фактично замінює термін «жінка», який використовували в Кодексі законів про працю України.

Проект Трудового кодексу України фактично дозволяє одночасне користування пільгами, наданими працівникам із сімейними зобов'язаннями, як працюючим матерям, так і працюючим батькам (за умов наявності дітей та одночасної роботи батька й матері). Незрозуміло, чи є цей факт упущенням розробників проекту або свідомою спробою досягти таким чином гендерної рівності. Незрозуміло також, як ці норми проекту Трудового кодексу України будуть застосовуватися на практиці, особливо якщо працюють мати й батько (кваліфікуються як працівники із сімейними зобов'язаннями) на одного роботодавця.

Висновки

Проект Трудового кодексу України все ще вимагає ретельного доопрацювання. Одним із його недоліків є формулювання ч. 2 ст. 118. У чинній редакції ця частина, з одного боку, забороняє звільняти одиноких матерів із дітьми до 15 років, за винятком випадків ліквідації роботодавця, а з іншого – збільшує перелік підстав для звільнення одиноких матерів: усе, що перераховано в ст. 104 проекту Трудового кодексу України (невиконання або неналежне виконання працівником своїх

обов'язків). За такого трактування втрачається сенс загальної заборони на звільнення одиноких матерів, який закріплений на початку статті і який є копією положень чинного Кодексу законів про працю України. З тексту проекту незрозуміло, чи є подібне формулювання цілеспрямовано дією або помилкою, проте однозначно можна погодитися, що подібна норма погіршує становище працюючих матерів-одиначок [12, с. 35].

Простежується невідповідність встановленого граничного віку дітей, після досягнення якого батько (працівник із сімейними зобов'язаннями) втрачає право на додаткові права, оскільки проект використовує в деяких місцях вік 14 років, а в деяких – 15. Також у силу перенесення статей Кодексу законів про працю України в Трудовий кодекс України в останньому немає послідовного застосування нового терміна «працівник із сімейними зобов'язаннями», а замість цього вживається термін «жінки, які мають дітей». Усе ж необхідно відзначити якісне поліпшення в нормативному регулюванні порівняно із чинним законодавством. У цілому можна резюмувати, що за системного підходу до документа й усунення недоліків проект Трудового кодексу України не погіршує становище працюючих жінок порівняно з поточним законодавством. Проте, як завжди буває в нашому житті, важливішим є правозастосування, ніж правотворчість.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 32. – С. 1720. – Ст. 412.
3. Лаврінченко О.В. Концептуальні пропозиції щодо вдосконалення спеціального трудового законодавства України про порядок та умови проходження служби в органах внутрішніх справ / О.В. Лаврінченко // Економіка. Фінанси. Право: проблемні питання: коментарі та поради. Інформаційно-аналітичний бюлетень / АФ «Аналітик»; Академія муніципального управління. – К., 2009. – № 2. – С. 34–36.
4. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України : [монографія] / О.Я. Лаврів. – Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ Прикарпат. нац. ун-ту ім. В. Стефаника, 2008. – 216 с.
5. Основи трудового права України : [курс лекцій] / за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., виправл. і доп. – Львів : Магнолія плюс, 2004. – 238 с.
6. Сиренко В.Ф. Интересы и власть : [монографія] / В.Ф. Сиренко. – К. : Знання, 2006. – 652 с.
7. Кельман М.С. Загальна теорія держави і права / М.С. Кельман, О.Г. Мурашин. – К. : Кондор, 2006. – 542 с.

8. Гоц В.Я. Співвідношення централізованого і договірного регулювання умов праці в ринковій економіці / В.Я. Гоц // Вісник університету внутрішніх справ. – 1997. – Вип. 2. – С. 191–198.

9. Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 р. № 648 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : rada.gov.ua.

10. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Украї-

ні : Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3721-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.

11. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 22 квітня 2013 р. № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : rada.gov.ua.

12. Єрьоменко В.В. Колізійні норми в проекті Трудового кодексу України / В.В. Єрьоменко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2012. – № 8(130). – С. 34–40.

В статье определены основные направления совершенствования структуры отрасли трудового права. Установлен механизм реализации указанных направлений совершенствования структуры отрасли трудового права. Охарактеризовано современную структуру украинского трудового права.

Ключевые слова: трудовое право, отрасль трудового права, структура отрасли трудового права, совершенствования структуры отрасли трудового права, направления совершенствования структуры отрасли трудового права.

The article defines the main directions of improving the structure of the sector labor law. The mechanism of realization of the specified ways to improve the structure of the sector labor law. Characterized by a modern structure of Ukrainian labor law.

Key words: labor law, labor law industry, industry structure labor law, improving the structure of the sector labor law, direction of improving the structure of the sector labor law.

