

УДК 349.2 + 349.3
ББК 67.9 (4 Укр) 305
А 43

А 43 Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80-річчя проф. Р. І. Кондратьєва: Збірник наукових праць. — Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2007. — 209 с.

ISBN 966-8823-08-7 (в обкл.)

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ДРУКУ

Вченою радою Хмельницького університету управління та права
(протокол № 5 від 5 лютого 2007 року)

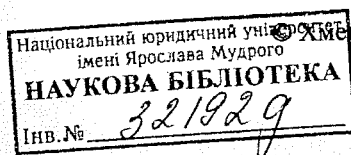
Видання є збірником наукових праць учасників Міжнародної науково-практичної конференції "Гарантії прав суб'єктів трудових правовідносин в умовах ринкової економіки", яка відбувалась 29-30 вересня 2006 року і була присвячена славному ювілею професора Радомира Івановича Кондратьєва. У статтях, які розміщені у збірнику, розглядається широкий спектр актуальних питань сучасного трудового права та права соціального забезпечення, піднімаються питання необхідності систематизації законодавства у цій сфері, вносяться конкретні пропозиції до чинного законодавства. Статті друкуються в авторській редакції.

Книга адресована студентам, аспірантам та науковим і науково-педагогічним працівникам вищих навчальних закладів та наукових установ юридичного напрямку, практичним працівникам суду, прокуратури, адвокатури, нотаріату та інших правозахисних та правозастосовчих організацій, профспілковим діячам, посадовим особам органів державної влади та місцевого самоврядування і широкому читачькому загалу, який цікавиться теоретичними та практичними аспектами трудового права та права соціального забезпечення.

УДК 349.2 + 349.3
ББК 67.9 (4 Укр) 305

ISBN 966-8823-08-7

© Колектив авторів, 2007
Хмельницький університет управління та права, 2007



ЗМІСТ

Олуйко В. М. Радомир Іванович Кондратьєв — видатний науковець та організатор університетської науки	6
Кондратьєв Р. І. Поняття соціальної держави в контексті реформування законодавства про працю і соціальне забезпечення	9
Хуторян Н. М. Гармонізація основних трудових прав, закріплених в проекті Трудового кодексу, з європейськими стандартами	13
Андрушко Ал. В., Андрушко Ан. В. Процесуальні норми — гарантії забезпечення трудових прав в Україні	24
Бурак В. Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів	27
Бущенко П. А. До питання застосування норм трудового законодавства при розірванні трудового договору у випадку змін в організації виробництва і праці	29
Встухова І. А. До питання трудових прав жінок та осіб із сімейними обов'язками в сучасних умовах	31
Гетьманцева Н. Д. Юридичні гарантії здійснення трудових прав працівників	33
Гончарова Г. С. Про демократичні засади у трудових відносинах	37
Дрожжина С. В., Литвин В. В. Деякі проблеми укладення контрактів з науково-педагогічними працівниками вищої школи	41
Жернаков В. В. Предмет трудового права та сфера дії законодавства про працю України: теоретичні проблеми і тенденції	44
Жигалкин П. И. О содержании нового Трудового кодекса Украины	49
Зуб І. В. Про структуру трудового договору та його умови за проектом Трудового кодексу України	52
Копайгора І. Д., Копайгора І. І. Історія виникнення та становлення трудового права	56
Кроз М. К. Новая реформа трудового законодательства России и основное назначение трудового права	59
Кулініч О. О. Режим інформації, що становить службу таємницю (цивільно-правові аспекти)	61
Лаврінєнко О. В. Сутність типологічної класифікації та її значення в дослідженні підстав виникнення юридичної відповідальності	65
Орловський О. Я. Юридичні гарантії реалізації трудових прав працюючих власників	69
Парпан Т. В. Окремі аспекти понятійного апарату трудового права	72

В. В. Жернаков

кандидат юридичних наук, доцент,

*завідувач кафедри трудового права Національної юридичної академії України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків, Україна.*

ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА СФЕРА ДІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ І ТЕНДЕНЦІЇ

Суспільні відносини у сфері праці є одним із поширеніших відносин у людському бутті. Як об'єктивна реальність вони мають забезпечуватись відповідним комплексним регулюванням. Останніми роками у науковій літературі можна зустріти міркування відносно того, що трудове право є самостійним, але тільки на рівні галузі законодавства в системі цивільного права. Ця висловлена на початку 90-х років минулого століття ідея базувалася на загальній ейфорії з приводу переходу до ринкових засад в економіці. Очікувалося, що поступове введення ринкових механізмів зможе автоматично розв'язати багато проблем, у тому числі в сфері застосування найманої праці. Почали писати і говорити про ринок праці, навіть купівлю-продаж робочої сили або робочого часу. Зараз неефективність регулювання трудових відносин пов'язують із переходом до ринку і неспроможністю в цілому трудового права регулювати трудові відносини у нових умовах. У деяких роботах трудовий договір розглядається як елемент цивільно-правового механізму регулювання праці, а самостійність трудового права ставиться під сумнів.

Не зважаючи на недоліки, трудове право є основною галуззю, спрямованою на регулювання соціально-трудових прав громадян, і приватне-правове регулювання (на яке претендує цивільне право) не зможе його замінити. Цивільно-правове регулювання, спрямоване на результат праці, а не саму працю, не може охопити ту частину відносин, яка пов'язана з участю людини в процесі праці та має соціальну спрямованість (умови праці та побуту, режим, гарантії, міжособисті та соціально-партнерські відносини тощо). Трудове ж право, навпаки, якраз і є тією галуззю, що враховує в регулюванні саме «людський фактор». Соціальне призначення трудового права полягає в тому, що воно є і повинне залишатися галуззю, яка містить механізми реалізації встановлених Конституцією соціально-трудових прав громадян, правом підтримки працівника в умовах реформування суспільно-економічних відносин.

У необхідності реформування трудового законодавства зараз ніхто не сумнівається. Незважаючи на значні зміни, що вносилися до нього, сучасне законодавство України про працю (у тому числі й сам Кодекс законів про працю) являє собою конгломерат правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша — застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові

відносини. Прийняття у першому читанні проекту Трудового кодексу, безумовно, є значним кроком вперед. Разом з тим, у формуванні його остаточного тексту ще багато роботи. На мій погляд, реформування трудового права має відбуватися на засадах зберігання основного призначення трудового права як права охорони праці (у широкому розумінні) та врахування нових соціально-економічних реалій, і в першу чергу, розвитку ринкових засад у господарюванні. Водночас слід пам'ятати, що перехід України до ринкової економіки ще не означає зменшення ролі трудового права за рахунок розширення сфери цивільного права. Треба обережно оперувати такими поняттями, як ринок праці, купівля-продаж робочої сили.

Впевнений у тому, що ринку праці у правовому розумінні немає, є його соціологічне, економічне, політичне та ін. розуміння. Перехід до ринкових механізмів регулювання відносин не означає вторгнення в сферу праці таких чисто ринкових явищ, як купівля-продаж, стихія, непередбачуваність, ризик і т.д., а скоріше значить зростання свободи у регулюванні, відхід від централізованого регулювання і перехід на договірні основи. Ринкові ж механізми поширюються безпосередньо на підприємця, оскільки він здійснює діяльність, пов'язану з одержанням прибутку, а тому обов'язково ризикує, несе відповідальність за комерційний успіх і т.д. Залучення ж до праці найманих працівників не відбувається за законами ринку, і така категорія як ризик неотримання доходу від трудової діяльності до праці незастосовна.

Серед головних питань, які створюють засади реформування законодавства про працю, є визначення предмету правового регулювання та сфери дії трудового законодавства. Предметом трудового права традиційно вважаються трудові та інші, тісно пов'язані з ними, відносини. Разом з тим, і досі немає єдності у визначенні предмету, оскільки серед науковців існують різні погляди на структуру предмета, у тому числі на можливість існування колективних трудових правовідносин. Серед вітчизняних науковців є як палкі його прихильники, так і принципові опоненти.

Вважаю, що вихідним моментом тут може бути різне розуміння праці, з приводу якої виникають трудові відносини. Поняття праці таке ж складне, багатогранне та масштабне, як і поняття права, власності та ін. Ще декілька десятиріч тому спеціалісти дослідили, що тільки філософських визначень понять праці є біля тридцяти. Крім філософського поняття праці, є соціологічне, економічне, і, нарешті, правове її розуміння. Працю можна розглядати: а) у широкому розумінні — як суспільне явище, пов'язане з колективною формою організації праці. Окремі вчені називають цю ознаку серед обов'язкових ознак праці: «Праця може відбуватися тільки в колективі» (Р.З.Лівшиць); б) у вузькому розумінні, як процес застосування здібностей до праці конкретною особою (соціологічний, філософський аспект), як сукупність трудових операцій (організаційно-економічний аспект), як виконання трудових обов'язків безпосередньо працівником (правовий аспект).

На відміну від предмета трудового права, головним питанням сфери дії трудового законодавства є не тільки і не стільки "правовий простір", що знаходиться, так би мовити, у його підпорядкуванні (тут можуть співпасти предмет та сфера дії), а окреслення "периферії", де трудове право має таких сусідів, як цивільне, адміністративне, кримінально-виконавче, господарське та інші галузі права. Образно кажучи, предмет є якісним виміром галузі трудового права, що визначається змістом (із своєю серцевиною — трудовими відносинами), а сфера дії — просторовим виміром, коли визначаються межі дії законодавства.

Добре відомо, що межі дії законодавства визначаються такими вимірами, як дія норм у часі, у просторі, за колом осіб. Якщо перші два принципи безпосередньо відносяться до законодавства, то ознака за колом осіб знаходиться на межі між предметом та сферою дії законодавства.

Традиційно для визначення предмету трудового права та сфери дії його норм користувалися ознаками трудового правовідношення і порівнювали його, як правило, із цивільно-правовими відносинами, пов'язаними із працею. Та більш ефективним у визначенні сфери дії трудового права буде характеристика не правовідносин, що виникають на базі праці (оскільки вони є не первісним, а похідним явищем), а самої праці.

На мій погляд, слід навести притаманні праці ознаки, які дозволять визначити не тільки «серцевину», а й "кордони" галузі. Основними серед них є:

- суспільний характер праці (праця на самого себе правом не регулюється, оскільки не виникають суспільні відносини);
- найманий (несамостійний) характер праці (трудовим правом не регулюються відносини із підприємництва);
- свобода праці (трудова право регулює відносини, що виникають під час застосування вільної, непримусової праці);
- відплатний (утилітарний — у широкому розумінні) характер праці (відносини по використанню неоплачуваної праці трудовим правом не регулюються);
- організований характер праці, що характеризується розподілом функцій (як «по горизонталі» — за професією, спеціальністю, кваліфікацією, так і «по вертикалі» — на керівників та підлеглих), дотриманням технологічної та виробничої дисципліни, додержанням внутрішнього трудового розпорядку, нормуванням праці, виконанням роботи за певною трудовою функцією та ін.)

— невідривність процесу праці від носія здібності до праці — працівника (за трудовим правовідношенням працівник не може передоручити виконання роботи іншій особі; трудовим правом регулюються не тільки відносини із виконання праці, а й широке коло соціально-трудова відносин по забезпеченню умов праці та побуту, задоволення потреб та інтересів найманих працівників тощо);

- тривалість праці (стабільність відносин). У трудових відносинах робота носить не разовий (випадковий) характер, а розрахована на виконання її постійним працівником.

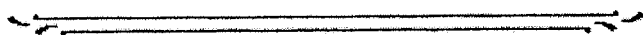
Що стосується тенденцій у розвитку трудового права, то загальноновизнаною та очевидною тенденцією є зростання договірного регулювання праці та розвиток соціального партнерства за рахунок зменшення законодавчого, централізованого регулювання. Та, як на мене, у ній слід вбачати не тільки перехід до більш цивілізованих та ефективних засобів регулювання трудових відносин, а й прагнення держави відійти від забезпечення багатьох соціально-економічних умов праці та побуту, які донедавна були предметом її опіки.

Наступну тенденцію можна визначити як розширення сфери дії трудового права за рахунок поширення багатьох його норм на відносини із застосування праці у напіввійськових формуваннях, під час відбування кримінального покарання, в умовах невійськової (альтернативної) служби тощо). Так, відповідно до ст. 15 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» трудові відносини між громадянином, який проходить альтернативну службу, та підприємством, установою, організацією здійснюються на підставі письмового строкового трудового договору і регулюються законодавством про працю, за винятками, передбаченими цим Законом. Але у цих відносин є багато особливостей (декілька суб'єктів, підстави виникнення трудових правовідносин (порядок направлення), неможливість дострокового розірвання трудового договору за власним бажанням, при достроковому розірванні трудового договору (передбачені у ст. 21 цього Закону такі підстави, як визнання громадянина непридатним за станом здоров'я для подальшого проходження військової служби на підставі висновку (постанови) військово-лікарської комісії; виникнення у громадянина права на відстрочку внаслідок зміни сімейних обставин, передбаченого законодавством про військовий обов'язок і військову службу).

Прагнення України стати повноправним членом європейської спільноти держав зумовлює зростання ролі міжнародних договорів та необхідність приведення національного законодавства про працю та соціального законодавства у відповідність до стандартів, встановлених міжнародними договорами. Та при цьому слід не втратити своєї самобутності, яка у даному випадку визначається у тому числі значною соціальною спрямованістю норм вітчизняного трудового права, що залишилася нам у спадщину від часів Радянського Союзу та яку слід розцінювати як надбання високої правової культури. Наприклад, навіть під впливом ратифікації Україною у 1994 році Конвенції МОП №158 1982 року про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця наш вітчизняний законодавець правильно зробив, що не звів усі підстави до трьох загальних критеріїв — здібності працівника, його поведінка та об'єктивна необхідність для роботодавця, як це зазначено у згаданій Конвенції. І, навпаки, позитивним прикладом впливу норм міжнародних договорів є виключення у

зв'язку із ратифікацією цієї Конвенції такої підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, як досягнення працівником пенсійного віку (була передбачена п.1-1 ст. 40 КЗпП). Тому у процесі трансформації трудового права України під впливом європейської інтеграції нам необхідні поступовість, послідовність, продуманість.

Трудове право має змінюватися і під впливом інноваційних процесів, які суттєво відбиватимуться перш за все на таких інститутах трудового права, як трудовий договір та оплата праці. Наприклад, прийняття на роботу, для виконання якої потрібні творчі здібності, здатність до самостійного аналізу із використанням наукових знань, потребують врегулювання: вимоги не тільки щодо вищої освіти, а й наявності у претендента самостійних розробок (наприклад, винаходів), наукових ступенів та звань; проходження фахового стажування; проведення тестування; застосування конкурсного відбору тощо. Інтелектуальна робота вимагає не тільки широкого кола знань та вмінь, а й поєднання в процесі роботи функцій за різними професіями, спеціальностями, що зумовлює більш гнучке правове регулювання такої умови трудового договору, як трудова функція. Відповідно, потребує змін і стимулювання праці різної якості (як за процесом — інтенсивна, багатофункціональна, творча, так і за результатами). Через централізоване регулювання цієї проблеми не вирішити, тому це додатковий стимул для розвитку договірної (як локально-правового, так і індивідуально-договірної) регулювання. Вже зараз непоодинокі випадки здійснення трудової функції працівниками, які, знаходячись у трудових відносинах, виконують роботу за межами підприємства, установи, організації із використанням сучасних комп'ютерних технологій (на Заході вони отримали назву «телепрацівники»). Потребують якщо не негайних змін у правовому регулюванні, то осмислення такі процеси, як лізинг персоналу із його тристоронніми відносинами (або відносинами між трьома суб'єктами).



П. И. Жигалкин

*член-корреспондент Академии правовых наук Украины,
кандидат юридических наук, доцент,
профессор кафедры трудового права Национальной юридической академии
Украины имени Ярослава Мудрого, г. Харьков, Украина*

О СОДЕРЖАНИИ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

В газете «Праця і зарплата» № 42 (специвипуск) ноябрь 2003¹ года был опубликован проект Трудового кодекса Украины. Почему он опубликован в этой газете? Очевидно, чтобы его никто не читал. С одной стороны Проект опубликован, а с другой кто читает эту газету? И автором этого проекта такая затея удалась. Кто читает эту газету, и у многих ли она имеется? Не у многих.

В концепции реформирования трудового законодательства, утвержденной на трёхсторонней конференции в июне 2002 года были определены концептуальные основы Нового Трудового кодекса Украины.

Было подчеркнуто, что «целью предложенного проекта является обеспечение правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, соблюдение государственных гарантий прав работающих, создание надлежащих условий для защиты интересов работников в сфере организации производственных отношений, а также возможностей для развития социального партнерства всех участников трудовых и связанных с ними отношений».

Законопроект в основном согласован на заседании Национального совета социального партнерства 17 июня 2003 года, утвержден на заседании Кабинета Министров Украины 27 августа 2003 года и передан правительством на рассмотрение в Верховной Раде Украины.

Подчеркивалось, что «публикация законопроекта — это первый шаг привлечения различных слоёв населения, трудовых коллективов предприятий, учреждений, организаций различных форм собственности и видов хозяйственной деятельности к обсуждению норм Нового Трудового Кодекса, чтобы через Министерство труда и социальной политики, Национальный Совет социального партнерства, руководящие органы всеукраинских профсоюзов, организаций работодателей донести мысль общественности к общественному органу, который принимает этот важный государственный закон».

Что мы сделали с тех пор и до сегодняшнего дня? Как мы развернули работу вокруг проекта Нового Трудового Кодекса Украины? Как изменились наши взгляды на правовую организацию труда? Что изменилось с тех пор? Ничего не изменилось. Уже больше четырёх лет мы «одобряем», «оцениваем

¹ Праця і зарплата. — 2003. — № 42.