

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СВІТЛІ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Під час економічних та суспільно-політичних змін важливим є формування нової системи трудових відносин та створення відповідного соціально-економічного та правового механізму їх регулювання. Законодавство повинно відповідати реальним суспільним потребам, адже тільки такий закон буде діяти. Кодекс Законів про Працю, затверджений Верховною Радою УРСР ще у 1971 році, а також ряд законів та підзаконних актів, що діють на його основі, не можуть належним чином врегулювати суспільно-трудові відносини, що склалися за останні роки. Зокрема у цьому Кодексі немає визначення предмету регулювання трудового законодавства, та багато інших важливих у даний час визначень [5].

Актуальною в даний час є необхідність пам'ятати про розмежування трудових та цивільних правовідносин, про неможливість зменшення ролі трудового права за рахунок розширення сфери цивільного права [3,45], з метою збереження гарантій, що надані працюючим особам і передбачених саме трудовим правом.

Загальна ситуація у країні, належний рівень контролю та формування свідомості роботодавців має сприяти можливості реального виконання законодавства і захисту трудових прав людини, а не лише формальне їх проголошення. Зокрема надання звичайної щорічної відпустки працівнику (навіть за власний рахунок) ще не вважається багатьма роботодавцями приватної форми власності за потрібне. В свою чергу такі роботодавці змушені працювати за несприятливих умов, часто вони самі знаходяться у скруті і просто не в змозі забезпечити соціальні гарантії та належний рівень охорони праці для своїх працівників. Така ситуація склалася тому, що в людей немає іншої можливості заробити на життя. Тому держава повинна подбати про створення сприятливих економічних умов, за яких, в свою чергу, стало б можливим створення належних робочих місць і надання соціальних гарантій. До того ж надання певних гарантій також повинна здійснювати держава, а не роботодавець.

Наприклад, держава проголошує гарантії щодо необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу вагітній жінці, особі передпенсійного віку, обов'язкового встановлення власником неповного робочого часу на вимогу певної категорії працівників, обмеження надурочних годин тощо. Але ж вони не діють! [1,69] Тому гарантії недостатньо лише проголосити, необхідно ще й створити дієвий, справедливий механізм їх забезпечення, який відповідає реаліям. Адже право є продуктом розвитку суспільства, воно повинно закріплювати відносини, що склалися між людьми, і не може бути лише результатом волі законодавця. Закон – не формальний припис, а відображення права, яке є явищем, що передреує закону.

З метою вдосконалення трудового законодавства в Україні розробляється та обговорюється проект нового Трудового Кодексу. Проект має чітку структуру, в ньому більш чітко ніж у діючому КЗпП регламентовано загальноствановлені права і обов'язки учасників трудових відносин і умов застосування праці, в ньому вперше визначено предмет регулювання трудового законодавства.

В даному проекті кодифіковані норми трудового права, що містяться у різних нормативно-правових актах; вперше закріплено мету трудового законодавства, яка полягає у визначенні основних принципів реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій робітників, створенні належних умов праці, забезпеченні захисту інтересів робітників і роботодавців; сформульоване основне завдання трудового законодавства як правове регулювання визначених у ньому відносин (трудова відносина), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин [7].

Відповідно до статті 6 Проекту Трудового Кодексу, положення трудового законодавства розповсюджуються на усіх працівників, що вони уклали трудовий договір з роботодавцем, і є обов'язковими до застосу-

вання на всій території України. В даній статті, на відміну від діючого кодексу, конкретизовано усі категорії працівників, трудові відносини яких регулюватимуться трудовим законодавством у межах, передбачених відповідним спеціальним законодавством. Наприклад, відносини, пов'язані з проходженням військової служби; відносини, пов'язані з проходженням служби в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, пожежній охороні та інші [7].

Частина 8 ст.6 Проекту встановлює, що трудове законодавство не розповсюджується на умови самостійної діяльності фізичних осіб підприємців, на членів особистого селянського господарства, що працюють в цьому господарстві, і на фізичних осіб, що виконують роботу за цивільно-правовим договором. При цьому відповідно до частини 10 даної статті у випадках, коли в судовому порядку встановлено, що договором цивільно- правового характеру фактично регулюються трудові відносини між працівником і роботодавцем, до таких відносин застосовуються положення трудового законодавства. Також, в ч.9 ст.6 проекту Трудового кодексу говориться що трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці), коли фізична особа виконує роботу на користь іншої сторони договору на підставі цивільно-правового договору не являючись при цьому суб'єктом підприємницької діяльності [7]. Але чи буде за таких умов дотримуватися трудовий розпорядок та інструкцій з безпечного ведення робіт? Адже законодавство про охорону праці є відповідним інститутом трудового права і суспільні відносини, які виникають при цьому, є зв'язаними і похідними від трудових відносин.

За часів незалежності значною мірою знижено роль держави як гаранта соціальної стабільності для всіх верств населення. Держава повинна створювати умови задля того, щоб всі її громадяни мали змогу реалізовувати свої законні прагнення і здібності, могли за відповідних умов обрати державну службу, працювати за наймом або стати підприємцями, незалежними працівниками, ремісниками, митцями тощо. Але держава повинна також подбати й про охорону праці і соціальний захист усіх цих категорій працюючих, а не лише створювати робочі місця та соціальні стандарти для одних, обкладаючи непомірними податками та створюючи складні умови для інших.

Чинне трудове законодавство вважається застарілим та недієвим, а новий трудовий кодекс позиціонується як такий, що більш відповідає дійсності. Але як це впливає на значну частину економіки та трудові відносини, які знаходяться поза увагою закону? Отже, окремої уваги держави потребує проблема захисту працівників, які працюють у прихованих формах найму в тіньовій економіці. Значна частина трудових відносин здійснюється без укладання будь-яких договорів, без справляння податків до бюджету та соціальних фондів, та, відповідно, без соціальних гарантій для працівників. Досить розповсюдженою є ситуація, коли трудові договори укладаються, але офіційна заробітна плата, за яку розписується працівник у відомості на її отримання, сплачується у мінімальному розмірі, реальна ж заробітна плата сплачується неофіційно.

Така проблема існує не один рік, і її неможливо вирішити в наказному порядку, лише видаючи певний заборонюючий закон, застосовуючи силові методи. Це може лише обурити людей, знищити дрібних роботодавців, ще більше ускладнити становище працівників та зробити безробітними тих й інших. Тому потрібно створювати легальні, здорові умови ринку, у яких можливо створювати робочі місця, а працювати в тіні стане обтяжливим і не буде економічно вигідним.

Існують також інші трудові відносини, які офіційно оформляються, але відбувається розходження фактичних і формальних умов найму [2]. Роботодавець, який є фактичним власником засобів виробництва, примушує працівників реєструватися як фізичних осіб – підприємців, що працюють за спрощеною системою оподаткування та, нібито, надавати потім послуги за договором підприємству, на якому вони фактично працюють за наймом. Такий удаваний правочин, що вчиняється сторонами для приховання іншого правочину, використовується не такими вже й дрібними підприємцями та навіть крупними підприємствами в цілях «оптимізації» оподаткування. У певний період таке явище набувало навіть масового характеру. Але, як вже згадувалося, за новим проектом трудового кодексу, якщо в судовому порядку буде встановлено що договором цивільно-правового характеру фактично регулюються трудові відносини між працівником і роботодавцем, до таких відносин будуть застосовуватися положення трудового законодавства.

Формою тіньових трудових відносин є також так званий лізінг робочої сили або займана робо-

Питання розвитку трудового права та права соціального захисту

ча сила. Полягає він у тому, що агентство по найму укладає трудові договори з громадянами і потім на основі цивільного договору про надання послуг підприємству, відправляє цих робітників на дане підприємство-замовник, де робітники і працюють під керівництвом персоналу цього підприємства. Тобто договори укладаються на підставах, викладених у главі 63 Цивільного кодексу (ЦК) з використанням можливості покласти виконання договору на іншу особу відповідно до ст.902 ЦК [6, 696]. В таких оборотках відсутні фактичні характер і умови праці третьої сторони - працівника, створюється можливість довільно і безперешкодно міняти працівників, відсутні гарантії умов праці, та, врешті, в такий спосіб трудова функція відділяється від персони робітника.

Можна зробити висновок, що в цілому Проект Трудового Кодексу спрямований на забезпечення захисту інтересів роботодавців і робітників в умовах ринкової економіки, створення належних умов праці та відпочинку. З одного боку, він зміцнює позиції роботодавців, але з іншого - немає й суттєвого обмеження прав робітників у порівнянні з діючим законодавством, Робітникам надано інструменти для дієвого захисту своїх прав та законних інтересів, хоча такі інструменти захисту часто носять лише декларативний характер (наприклад, можливість робітника захищати себе від незаконного звільнення шляхом надання доводів та пояснень - ст.120), або їх складно застосувати на практиці (наприклад, заборона примушування робітника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі шляхом застосування погроз, насильства, введенням у оману тощо - ст.97) [7].

За проектом всі умови праці можуть визначатися не лише колективним договором, а також індивідуальним трудовим договором (у тому числі надання працівнику соціально-культурних і соціально-побутових благ). Для роботодавця, таким чином, створено можливість вирішити всі питання з визначення умов праці на рівні індивідуального спілкування (замість колективного договору), та ще й договором зобов'язати працівника не розголошувати умови його індивідуального договору [2]. Чи вдасться працівникам за таких умов об'єднатися та відстояти свої права колективно? Чи кожен у змозі відстоювати надані державою гарантії в індивідуальному порядку?

Робота над проектом відбувається вже довгий час, він позиціонується як відповідний сучасним реаліям, і дійсно їм відповідає, але певні його положення сприймаються як такі, що погіршують сучасне становище робітників (або просто закріплюють дійсно погіршений порядок речей), чим викликають незадоволення у суспільстві (наприклад, побоювання можливості збільшення робочого часу, закріплення за роботодавцем права контролювати виконання працівниками своїх функцій з використанням технічних засобів, декларативний характер деяких статей тощо). Будемо сподіватися, що всенародне обговорення може значно покращити Проект Трудового Кодексу, його буде погоджено з побажаннями роботодавців, найманих працівників та інших учасників трудових відносин, він буде більш відповідати реальним обставинам на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с. – (Вища освіта XXI століття). ISBN 978-966-346-418-3;
2. Дутчак А. / Тіньові трудові відносини / А.Дутчак // Видавнича організація Юстиніан/ Юридичний журнал. - № 8/ 2010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3600>;
3. Жернаков В.В / Предмет трудового права та сфера дії законодавства про працю України: теоретичні проблеми і тенденції /с.44-48 // «Актуальні проблеми трудового права та права соц. забезпечення»: зб. Наукових праць до 80річчя проф. Р.І.Кондратьєва / М-во осв. і науки України, Хмельницький ун-т упр. та права. – Хмельницький: ХУУП, 2007.-210с. ISBN 966-8823-08-7.;
4. Жигалкин П.И. /О содержании нового трудового кодекса Украины/ с. 49-52 // «Актуальні проблеми трудового права та права соц. забезпечення»: зб. Наукових праць до 80річчя проф. Р.І.Кондратьєва / М-во осв. і науки України, Хмельницький ун-т упр. та права. – Хмельницький: ХУУП, 2007.-210с. ISBN 966-8823-08-7.;
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 редакція від 13.05.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;
6. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України / За ред. В.М. Коссака. – К.: Істина, 2004. – 976с. ISBN 966-7613-62-3 ;
7. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.