

УДК 349.2 (477)

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Огієнко І. В.,

*доцент кафедри трудового,
аграрного, екологічного права
та соціального захисту населення
Харківського економіко-правового
університету, канд. юрид. наук*

Процес реформування трудового законодавства України триває, прийняття нового Трудового кодексу очікують як працівники і роботодавці, так і науковці. В системі людських цінностей правове регулювання праці займає, без перебільшення, одне з головних місць. Без процесу правового регулювання праці сьогодні важко уявити громадянське суспільство та правову соціальну державу в цілому.

В національній правовій системі України трудове право займає одну з провідних позицій, але потребує реформування в нових умовах господарювання та розвитку суспільних відносин, в умовах глобалізації та інтеграції суспільних відносин; це має бути не удосконалення або уточнення окремих норм, а визначення концептуально нових підходів до правового регулювання трудових відносин і визначення сфери дії трудового права з урахуванням міжнародних стандартів. У літературі досить часто висловлюється думка про те, що положення нині діючого Кодексу законів про працю часто не виконуються на практиці через те, що, в основному, він орієнтований на регулювання відносин виробничого сектору економіки, що відповідали вимогам часу його прийняття і наразі втратили актуальність.

Як відомо, відносини, в процесі яких людина реалізує свої здібності до праці, не завжди є трудовими, з точки зору трудового законодавства, тому необхідно вірно відмежовувати трудові відносини від інших відносин, що виникають під час використання праці. За визначенням К. Гусова, трудові відносини – це відносини, засновані на угоді між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за плату трудової функції з підпорядкуванням працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором¹. Працівник і роботодавець виступають суб'єктами трудових відносин.

¹ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2004. – 496 с.

Трудові відносини завжди знаходяться в залежності від різних об'єктивних обставин – стану економічного розвитку держави і потреб суспільства на даному етапі. Метою реформування трудового законодавства є підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин, а основою реформування має стати предмет, метод та механізм правового регулювання трудових відносин. Останнім часом

© Огієнко І. В., 2017

иво серед представників цивілістичної науки, виникла тенденція спробувати розглядати трудовий договір з позиції договору особистого найму по наданню послуг.

Принцип свободи праці, свободи у виборі професії, роду занять та застосування своїх здібностей для задоволення особистих інтересів, які продиктовані суспільними потребами, – все це знаходить свій вираз у договірній формі залучення до праці. Останнім часом у юридичній літературі окреслилась позиція з приводу того, що у створюваних нових економічних відносинах трудовий договір пристосований до однієї правової моделі, не повною мірою відбиває особливості суб'єктів трудового права, що укладають трудовий договір, за своєю суттю угода – це досягнення домовленості про умови праці між сторонами договору, при якому одна сторона – працівник, маючи здібності працювати, продає свою робочу силу на обумовлених умовах за винагороду¹. Тобто здатність людини до праці розглядається як товар. Але здатність людини до праці неможливо відокремити від самої людини, і виникає закономірне питання про те, що в даному випадку виступає товаром. Трудове право регулює відносини, які пов'язані з процесом праці, а не його результатом, тому якщо товаром може виступати лише результат праці, то це сфера регулювання іншими галузями права, а для появи юридичних зв'язків між суб'єктами, крім трудового договору, потрібно виконання трудової функції, тобто вольових дій особи, яка має намір реалізувати своє право на працю.

Стабільність трудових відносин, гарантії трудових прав працівників, соціальна захищеність в разі настання соціальних ризиків – все це було досягнуто в процесі розвитку трудового права і служить інтересам працівника. Наразі існують тенденції до зменшення ступеня захищеності працівників під час проведення кодифікації трудового законодавства, хоча основним серед завдань кодифікації є реалізація конституційних положень щодо забезпечення прав людини.

Економічні інтереси держави, еволюція трудових відносин, з одного боку, та соціальний захист працюючих, можливість реалізації трудових прав – з іншого, вимагають від законодавця необхідність знайти розумний компроміс і не допустити зменшення захисту трудових прав працюючих, водночас не нехтуючи економічними інтересами держави.

¹ Кодифікація трудового законодавства України : монографія / Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишновецька С. В. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. – Х. : ФІНН. – 2009. – 432 с.