

ЦИГАНЧУК Н. А.

кандидат юридичних наук, доцент кафедри правознавства ЖНАЕУ, м. Житомир, Україна.

РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ – ВИМОГА ЧАСУ

Вступ України до Європейського Союзу вимагає приведення національного законодавства у відповідність із загальноприйнятими міжнародними нормами та стандартами. Необхідність цього обумовлена ще і трудовою міграцією населення, оскільки багато українських громадян у пошуках роботи виїжджають за кордон, а іноземні громадяни працевлаштовуються в Україні.

Чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий ще у 1971 році і на даний час не відповідає сучасним умовам розбудови громадянського суспільства. Практично з 265 статей Кодексу, з моменту його прийняття, змін не зазнали лише 35, а із 18 глав Кодексу самотійно регулюють певні види трудових відносин тільки 8[1].

Крім Кодексу законів про працю, трудові відносини регулюються цілим рядом інших законів та підзаконних актів. Аналіз чинного трудового законодавства вказує на те, що норми права, які наразі регулюють суспільні відносини, що пов'язані з реалізацією права на працю, досить недосконалі, містять в собі низку протиріч, що призводить до виникнення трудових спорів і конфліктів вирішення яких потребує нового концептуального підходу.

Все це вимагає реформування трудового законодавства, про що неодноразово наголошували вітчизняні науковці такі як Болотіна Н.Б., Венедиктов В.С., Жернаков В.В., Гаращенко Л.П., Гришина Ю.М., Іншин М.І., Лазор Л.І., Ротань В.Г., Пилипенко П.Д., Прилипко С.М., Процевський О.І., Хуторян Н.М., Чанишева Г.І., Щербина В.І., Ярошенко О.М. та інші.

Одним із основних напрямків реформування трудового законодавства України є його адаптація до міжнародних трудових стандартів, які містяться в конвенціях та рекомендаціях Міжнародної Організації Праці, актах Ради Європи та Європейського Союзу.

Серед прав, закріплених міжнародними нормами, особливе місце займають право на свободу об'єднання та право на ведення колективних переговорів. В більшості країн світу ці права закріплені на законодавчому рівні, а Міжнародна Організація Праці, прийнявши відповідні конвенції, зокрема, Конвенцію № 87 "Про свободу асоціації і захист прав на організацію" [2] та Конвенцію № 98 "Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів" [3] (ратифіковані 11 серпня 1956 року), надала їм статус міжнародних норм.

Конвенція про захист прав людини та її основоположних свобод, на підставі якої здійснюється правове регулювання трудових відносин в європейському суспільстві (ратифікована Україною 17 липня 1997 року) [4], також передбачає право на свободу зборів і об'єднань, свободу створення професійних спілок та вступ до них з метою захисту професійних інтересів. Саме у цих Конвенціях вперше на міжнародному рівні були визначені завдання профспілок – забезпечення і захист економічних і соціальних інтересів.

У міжнародному праві принцип свободи об'єднання та визнання права на ведення колективних переговорів відноситься до основних принципів і прав у сфері праці. Закріплені ці норми і у законодавстві України. Але у них ще нечітко визначений зміст, механізм забезпечення та межі здійснення права на свободу об'єднання, що включає і право на об'єднання у професійні спілки.

Основні завдання та цілі професійних спілок України викладені в частині першій статті 2 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 року [5] і повністю відповідають міжнародним нормам.

Розвитку національного законодавства сприяла і ратифікована Україною в 1956 році Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів (1949 року). Ця Конвенція визнає колективні переговори однією з найважливіших форм соціального діалогу між підприємцями (або організаціями підприємців) і організаціями трудящих та дієвим способом узгодження взаємних інтересів. За допомогою колективних переговорів профспілки, які виступають від імені трудящих, добиваються покращення умов їх праці та соціально-побутового забезпечення.

Як свідчить міжнародна практика, взаємовідносини між сторонами колективних договорів і угод мають будуватися на принципах соціального діалогу. Експерти МОП в термін „соціальний діалог” включають всі види переговорів, консультацій і просто обмін інформацією між або серед представників уряду, роботодавців та працівників, які стосуються спільних інтересів, пов'язаних з економікою та соціальною політикою.

Глава 1 Книги 6 проекту Трудового кодексу України [6]також містить даний термін. Згідно з статтею 332 проекту Трудового кодексу України, соціальний діалог це процес узгодження напрямів реалізації соціально-економічної політики в державі, галузі, на відповідній території, на підприємстві, в установі, організації, спрямований на вдосконалення трудових, соціально-економічних відносин шляхом проведення взаємних консультацій та переговорів між професійними спілками, організаціями роботодавців, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування відповідно на національному, галузевому, територіальному, виробничому рівнях. На нашу думку дане визначення потребує вдосконалення. Соціальний діалог слід визначити як систему колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, що виникають при проведенні колективних переговорів, обміні інформацією, взаємних консультаціях та інших формах співробітництва сторін на національному, галузевому, територіальному, виробничому рівнях. Це визначення буде більш доцільним і відповідатиме визначенню соціального діалогу, яке дає Міжнародна Організація Праці.

Підсумовуючи вище викладене, можна зробити висновок, що, колективні переговори є однією з найважливіших форм соціального діалогу між підприємцями (або організаціями підприємців) і організаціями трудящих, від імені яких виступають профспілки, та способом узгодження взаємних інтересів.

В нинішніх умовах використання зарубіжного досвіду є підставою для удосконалення законодавчих актів нашої держави. Проте при реформуванні трудового законодавства України необхідно зберегти діючі та створити нові норми і моделі, які відповідали б її соціально-економічним умовам, традиціям і національним особливостям.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року//Відомості Верховної Ради Української РСР . – 1971. № 50. – Ст. 375.

2. Конвенція № 87 “Про свободу асоціації і захист прав на організацію”, ратифікована 11 серпня 1956 року// Відомості Верховної Ради України . –1956. – № 7. – Ст. 123.

3. Конвенція № 98 “Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів” ратифікована 11 серпня 1956 року// Відомості Верховної Ради України . –1956. – № 7. – Ст. 123.

4. Загальна декларація прав людини. – К.: Українська Правнича Фундація. Видавництво право, 1995. – С. 12–13.

5.Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 року// Відомості Верховної Ради України. – 1999. –№ 45. –Ст. 397.

6.Проект Трудового кодексу України //http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi