

КОДИФІКАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ – НАГАЛЬНА ПОТРЕБА СЬОГОДЕННЯ*

Встановлення цивілізованих, таких, що враховують світовий досвід, принципів регулювання соціально-трудових відносин, надання працівникам і роботодавцям реальних прав у встановленні умов праці – основне завдання реформування трудового законодавства. Однак цей процес зіштовхується з багатьма перешкодами. Серед об'єктивних й суб'єктивних причин, які заважають проведенню в сучасних умовах реформи, по-перше, непропрацьованість і спірність багатьох теоретичних питань, що лежать в основі реформи трудового законодавства, у тому числі про його предмет і метод; по-друге, існування в суспільстві соціальних і політичних протиріч, які відбиваються на процесі нормотворення; по-третє, виникнення тіньового ринку праці й тіньових регуляторів трудових відносин, які не забезпечують працівникам захист елементарних прав, не говорячи вже про спеціальні соціальні гарантії; по-четверте, відсутність єдиного координаційного центру вивчення проблем удосконалення правового регулювання трудових відносин, загального плану законопроектної роботи, чіткої уяви про завдання реформи, що приводить до безсистемного поновлення законодавства, нерівномірності розвитку окремих інститутів, дублювання.

При цьому слід пам'ятати, що трудове законодавство – це не застиглий на папері текст, а живий та такий, що розвивається організм, що здобуває з часом більш глибокий власний зміст і одночасно розкривається в реальному житті через правозастосовчі акти. У той же час – за умови розумного й дбайливого поводження з ним – законодавство виступає найважливішим фактором стабільності правової системи, всього державного й громадського життя. З цієї точки зору слід підходити й до проблеми можливої недосконалості окремих інститутів трудового права України. Ніхто не вважає чинне законодавство верхом досконалості. Але небезпечною ілюзією є переконання, що постійні його перекроювання, нехай і з бажання поліпшити, підуть суспільству на користь. Необхідно нарешті навчитися жити по законодавству, поважаючи закони держави, збагачуючи їх зміст правозастосовчою, насамперед судовою, практикою.

Зважаючи на викладене вище, безперечно актуальність має монографія «Кодифікація трудового законодавства України» за редакцією доктора юридичних наук, професора Н.М.Хуторян, доктора юридичних наук, професора М.І. Іншина, доктора юридичних наук, професора С.М. Прилипка і доктора юридичних наук, професора О.М.Ярошенка. У цьому виданні міститься ґрунтовний аналіз проекту Трудового кодексу України, висвітлюються його недоліки, прогалини, суперечності, звертається увага на нечіткість формулювань деяких норм. При цьому автори аналізують не лише відмінності між проектом Трудового кодексу України і Кодексом законів про працю України, який було прийнято ще за панування дер-

© ЛАЗОР Л. І. – доктор юридичних наук, професор, декан факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Дала

* Кодифікація трудового законодавства України / За ред. Н.М. Хуторян та ін. – Х.: ФІНН, 2009. – 432 с.

жавної власності на засоби виробництва, але й звертаються до досвіду країн СНД, Угорщини, Польщі та інших країн, які реформували своє трудове законодавство відповідно до реалій ринкової економіки. Окрему увагу приділено дослідженню відповідності норм проекту Трудового кодексу України міжнародним і європейським стандартам.

Структурно монографія складається із дев'яти розділів, в яких висвітлено як загальні особливості положень Проекту, так і особливості регулювання ним найбільш важливих інститутів трудового права. Автори детально аналізують проблеми виникнення, зміни та припинення трудових відносин, правове регулювання умов праці, особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців, відповідальність сторін трудових правовідносин, проблемні питання колективних трудових відносин. Особливу увагу присвячено державному нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Необхідно погодитися з аргументами авторів щодо недосконалості понятійного апарату, що міститься у законопроекті. Дійсно, мова законодавства повинна повністю відповідати не лише лексичним, синтаксичним та граматичним нормам, але й забезпечувати стислість та лаконічність викладення правових положень, запобігати випадкам вживання синонімів важливих дефініцій, що створює умови для довільного тлумачення норм права. У цьому аспекті у монографії зроблено вдалу спробу удосконалити понятійний ряд проекту Трудового кодексу України, при цьому всі пропозиції мають високий рівень обґрунтованості.

Особливу увагу присвячено авторами правовому статусу суб'єктів трудового права. У монографії визначено поняття та виділено ознаки таких суб'єктів, проаналізовано особливості правового положення працівника, роботодавця, трудового колективу, професійних спілок, а також органів державної влади як суб'єктів трудового права.

Заслужують на схвальну оцінку пропозиції та висновки авторів щодо удосконалення регулювання трудових відносин за участю юридичних осіб – суб'єктів малого підприємництва та щодо особливостей трудових відносин керівників підприємств, установ та організацій. Виділені авторами суперечності та прогалини у положеннях як чинного законодавства, так і проекту Трудового кодексу України, за умови врахування їх у процесі законотворчості дозволять запобігти численним випадкам порушень трудових прав означеної категорії працівників у майбутньому.

Цінність рецензованої монографії полягає насамперед в тому, що в ній на базі єдиної концепції правового регулювання трудових відносин внесено пропозиції по кожній главі проекту Трудового кодексу України щодо удосконалення норм, які регулюють трудові відносини. Це видання буде корисним для юристів, працівників державних органів, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, для наукових працівників, викладачів, студентів вищих навчальних закладів юридичного профілю, а також для широкого кола осіб, які цікавляться проблемами реформування трудового законодавства.