

ЗАСТАРІЛІСТЬ КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ЯК ОДИН З НЕДОЛІКІВ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

OBSOLETENESS OF THE LABOR CODE OF UKRAINE AS ONE OF THE SHORTCOMINGS OF THE LABOR LEGISLATION OF UKRAINE

Демиденко Д.С., студентка II курсу

*Навчально-науковий інститут права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Бондар О.С., к.ю.н.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

В статті розглянуто питання стосовно застарілості Кодексу законів про працю України як одного з недоліків законодавства. Досліджені причини застарілості Кодексу законів про працю України, та надано правову оцінку наведеної проблеми. Визначено основні аспекти регулювання та усунення проблем пов'язаних із застарілістю певних норм в трудовому законодавстві. Проаналізовано наявні причини проблемного питання та згідно думки науковців складено авторське бачення вирішення питання стосовно засобів вдосконалення прогалин у законодавстві. Приділено увагу нормативним визначенням в трудовому праві, які суперечать регулюванню трудових відносин та приділено увагу на поширення застарілості Кодексу законів про працю на різні нормативно правові акти України. Виділено проблеми, які виходять саме через застарілість Кодексу законів про працю України. Досліджено нормативно-правові акти, які законодавчо закріплюють підставу виникнення трудових правовідносин, і згідно яких може бути покращено відносини в трудовому праві з урахуванням новітніх технологій, що допоможе усуненню належних проблем, які можуть виходити з цього. Надано характеристику належного питання, яке пов'язано з міжнародними стандартами та міжнародним правом. Розглянуто питання дотриманості міжнародних договорів, виділено проблематику відповідальності та надано правову характеристику. Складена певна координація дій задля покращення регулювання між нормативно-правовими актами. Розглянуто проблемність та складність питання стосовно працевлаштування жінки і виділення дискримінації, як однієї із прогалин в законодавстві. Було проаналізовано непередбаченість в законі певних норм які б регулювали право на захист одиноких чоловіків. Зазначено суміжність нормативно-правових актів та Конституції України. Були зроблені висновки стосовно удосконалення трудового права в Україні та визначене питання стосовно сутності, причин, і впливу проблеми на соціальний стан у суспільстві.

Ключові слова: Кодекс законів про працю України, трудове право, трудове законодавство, трудові відносини, застарілість, неактуальність, несучасність, дискримінація, законодавство.

The article considers the issue of outdated Labor Code of Ukraine as one of the shortcomings of the legislation. The reasons for the outdated Labor Code of Ukraine are investigated, and a legal assessment of the above problem is provided. The main aspects of regulation and elimination of problems related to the obsolescence of certain norms in labor legislation have been identified. The available causes of the problem issue are analyzed and, according to the opinion of scientists, the author's vision of solving the issue of means of improving gaps in the legislation has been drawn up. Attention is paid to normative definitions in labor law that contradict the regulation of labor relations and pay attention to the extension of the outdated Labor Code to various regulatory legal acts of Ukraine. The problems that come out precisely because of the outdated Labor Code of Ukraine are highlighted. Normative legal acts are investigated, which legally establish the basis for the emergence of labor relations, and according to which relations in labor law can be improved, taking into account the latest technologies that will help eliminate the proper problems that may arise from this. A description of the proper issue related to international standards and international law has been provided. The issues of compliance with international treaties are considered, the issues of responsibility are highlighted and the legal characteristics are provided. Some coordination of actions to improve regulation between normative legal acts has been drawn up. The problem and complexity of the issue of employment of a woman and the allocation of discrimination as one of the gaps in the legislation are considered. The unforeseenness in the law of certain norms that would regulate the right to protection of single men was analyzed. The contiguity of normative legal acts and the Constitution of Ukraine is indicated. Conclusions were drawn regarding the improvement of labor law in Ukraine and a certain question regarding the essence, causes, and impact of the problem on the social situation in society.

Key words: Code of Labor Laws of Ukraine, labor law, labor legislation, labor relations, obsolescence, irrelevance, obsolescence, discrimination, legislation.

Актуальність. Питання про застарілість Кодексу законів про працю в Україні вважаємо актуальним, оскільки від чіткості розуміння правової проблеми завжди залежить її вирішення. Стаття розглядає, що чинне законодавство, яке урегульовує трудові правовідносини, є застарілим, незбалансованим, таким, що має проблеми, недоліки та містить прогалини і просто не придатне регулювати систему трудових правовідносин. Окрім цього, усунення прогалин та подолання застарілості гарантує стабільність і покращення трудового права, як у цілісній правовій системі так і у загальному її вигляді. Тому якщо вирішити питання несучасності трудового законодавства можна підвищити розвиток суспільства та покращити сукупність усіх трудових відносин, які перебувають у стійкій зв'язці між іншими нормативно правовими актами та соціальними системами в цілому. На прикладі окремих проблем та прогалин проаналізовано, яким чином вони можуть бути вирішені. Наразі дуже гостро постає питання щодо

проведення реформи законодавства про працю України, оскільки чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий ще за часів радянської влади і несе на собі відбиток юридичної конструкції соціалістичної епохи [1].

Мета даної роботи полягає у розгляді дискусійного питання, встановленні сутності проблем, недоліків та прогалин правового регулювання трудових правовідносин в Україні. Визначити певні причини виникнення проблем трудових правовідносин. Розглянути та розкрити методи боротьби.

Трудове право належить до найконсервативніших галузей українського законодавства. Водночас навіть у цій галузі можливе впровадження нових інноваційних підходів. Наприклад, впровадження нової системності, згідно розвитку суспільства на сьогоdnішній час, можуть суттєво полегшити діяльність роботодавця у сфері трудових відносин, серед яких переведення працівників на дистанційну зайнятість, впровадження електронного

документообігу та інші інноваційні продукти, що дозволяють ефективно контролювати виконання працівниками посадових обов'язків.

Трудове законодавство України, крім загальних правил, встановлених у Кодексі законів про працю України (*далі – КЗпП України*), залишає неврегульованим широкий спектр питань, пов'язаних з реорганізацією роботодавця, наприклад про статус локальних нормативних актів компаній, що реорганізуються після реорганізації або уніфікації системи оплати праці та пільг. І таких недоліків можна помітити безліч на законодавчому рівні. Однією з найголовніших проблем та причини появи цих недоліків є те, що КЗпП України не змінюється задля вдосконалення будь-яких питань робочого та трудового процесу на сьогоднішній лад.

Як зазначив Мельник К.В. «Треба підкреслити, що чинне трудове законодавство склалося в період існування жорсткого правового регулювання трудових відносин, коли державна власність була їх економічним базисом. У зв'язку з цим є цілком зрозумілим те, що трудове законодавство є досить застарілим, незбалансованим, таким, що містить прогалини, та просто не придатним регулювати відносини праці в умовах ринкової економіки. Хотілося б відзначити, що в часи незалежності України трудове законодавство постійно перебувало в процесі оновлення та адаптації до міжнародних стандартів. Це і пряме застосування міжнародних актів після ратифікації, і внесення міжнародних норм до тексту законів, і реалізація положень ратифікованих чи не ратифікованих актів засобами національного законодавства» [2, с. 648].

Тому згідно вищевикладеного можна зазначити, що на вдосконалення українського трудового законодавства вирішальний вплив мали та мають процеси інтернаціоналізації та регіоналізації трудового права. Вони ґрунтуються на нормах міжнародного права, що містяться в пактах та конвенціях ООН про права людини, декларації, конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (*далі – МОП*), у нормативних актах міжнародних організацій, таких як Європейська соціальна хартія, Хартія соціальних прав та гарантій громадян незалежних держав та інше.

Прогалини в нормах трудових відносинах можна зустріти і в міжнародному праві, на нашу думку це є базисом реорганізації та застарілості трудового права в Україні. В міжнародному праві можна помітити відсутність міжнародно-правових норм щодо врегулювання зобов'язань держав дотримуватися міжнародно визначених правил і стандартів у сфері трудового права. Як зазначає дослідниця Тамара Кириченко: «Проблемою правового регулювання трудових правовідносин в Україні, на яку досить часто звертають увагу вітчизняні науковці, є те, що положення міжнародно-правових актів, які встановлюють міжнародні стандарти праці, не є складовою частиною національного законодавства України, і тому відповідних дієвих механізмів захисту прав та інтересів осіб, яких вони стосуються, не передбачено чинним правовим регулюванням трудових правовідносин» [3].

Ще однією проблемою, про яку варто зазначити, є проблема положень актів міжнародного законодавства, які зазначають про необхідність або можливість упроваджувати елементи державної політики у сфері праці шляхом колективно-правового регулювання [4].

Кінець ХХ століття, як для світової громади так і для нашої країни, ознаменувався розширенням комплексу прав у сфері праці. Світова спільнота виробила основні принципи та права у сфері праці. Ці принципи та права отримали своє закріплення у Декларації МОП про основні принципи та права у сфері праці, прийнятої 18 червня 1998 року. У ній МОП заявила, що всі держави-члени МОП мають зобов'язання, що випливають з єдиного факту їх членства у зазначеній організації, дотримуватися,

зміцнювати та реалізовувати в дусі доброї волі та у відповідність до Статуту МОП принципи, що стосуються основоположних прав людини [5]:

- 1) свободу асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- 2) скасування всіх форм примусової та обов'язкової праці;
- 3) реальна заборона дитячої праці;
- 4) недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Люди з різним складом трудових відносин стикаються з проблемами в трудовому праві, які перешкоджають стабільному розвитку робочого процесу. Наприклад, однією з найактуальніших проблем є дискримінація у сфері праці, ця запорука частіше за все проявляється при укладанні трудових договорів. Загалом, законодавством встановлено заборону на прояв будь-якої дискримінації у трудовому праві. Згідно зі ст. 24 Основного Закону «не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [6]. Одним із найчастіших проявів дискримінації, як зазначив суддя господарського суду Харківської області Жигалкін І. П.: «Непряма дискримінація, на перший погляд, не така явна, як пряма. Прикладом є встановлення вимоги знання мови даної країни при прийнятті на роботу, для виконання якої немає особливої потреби такого знання (наприклад, для виконання роботи дворника), – є проявом дискримінації щодо працівників-іноземців, представників національних меншин» [7].

Але частіше за все, від дискримінації страждають жінки. Як показує практика однією з причин дискримінації жінок – є вагітність або наявність дітей, та материнство у майбутньому.

Дуже часто при влаштуванні жінки на роботу йде певний перелік питань, який задають жінкам при влаштуванні:

- «Чи Ви заміжня?»
- «Чи є малолітня дитина?»
- «Чи плануєте ви створювати родину у найближчий час?»

І загалом, позитивні відповіді на ці питання, дають змогу роботодавцю не приймати на роботу майбутню працівницю. Частіше роботодавець переймається через те, що жінка піде у декрет, або буде брати додаткові відпустки, чим буде ускладнювати робочий процес – і це стає поштовхом для відмови у прийнятті на роботу.

Така відмова у прийомі на роботу жінок через наявність у них перелічених обставин є односторонньою нормою дискримінаційного характеру. Це пояснюється тим, що немає заборони на відмову в прийомі на роботу чоловіків з тієї ж причини [8].

Але дискримінація відбувається не тільки в питанні жінок. Як показує юридична практика більшість правових норм захищають права одиноких матерів, упускаючи питання стосовно батька. Наприклад до міжнародних категорій прав належить: право жінки на справедливий і сприятливий умови праці, справедливу і рівну винагороду за працю рівної цінності, просування по роботі, право на відпочинок, на оплачувану відпустку до і після пологів.

Відповідно до ч.3 ст.184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч.6 ст.179), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням [9].

Як ми можемо побачити, норма закріплює права одиноких матерів, і це тільки один приклад із багатьох. Адже в світі існують випадки, коли чоловік стає одиноким батьком, і нажаль в КЗпП України, через застарілість

норм немає певної визначеної статті яка б змогла захистити права такого батька. В судовій практиці адвокатам, яким дістається клієнт з таким питанням дуже важко знайти потрібні норми, щоб якось допомогти вирішити таке складне питання.

Одна з найголовніших проблем в трудовому праві – це недосконалість урегулювання та захисту відносин між роботодавцем і працівником. Наприклад більшість керівників підприємств і організацій намагаються скористатися недостатньою обізнаністю громадян і уникнути витрат пов'язаних з виплатою працівнику при звільненні. У випадках, коли звільнення все ж неминуче (ліквідація підприємства, скорочення чисельності штату), працівникам, як правило, пропонують написати заяву про звільнення за власним бажанням, що є прямим порушенням норм трудового права.

Через це виникає інший ряд проблем. Таких як: *проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві*. Ряд прогалин в законодавстві надає перевагу проблемі відповідальності всіх сторін трудового договору. Визначне місце в реалізації цієї проблеми приділяється юридичній відповідальності, як особливому правовому стану працівників та роботодавців в трудових правовідносинах. Юридична відповідальність це складне соціально-правове явище, розглядати яке необхідно в двох аспектах – негативному (ретроспективному) та позитивному (перспективному) [10]. Через те, що не існує певної системності узагальнення та вирішення недосконалостей, це дає змогу порушувати не тільки трудові відносини, а й торкатися проблем які безпосередньо межують з іншими нормами права (конституційне право, цивільне, адміністративне, кримінальне тощо).

Навіть звичайна неувага у визначенні термінів може порушити найголовніші норми конституції. Наприклад звертаючись до змісту статті 3 Конституції України поряд із поняттям вища соціальна цінність повинна існувати відповідне ньому поняття в нашому випадку у трудовій сфері, а саме інституті оплати праці, де має використовуватись поняття «гідна заробітна плата» а не мінімальна. При огляді ми безпосередньо торкаємося загальних положень, які мають основну структуру унормованості та дотриманості, і закони та інші нормативно-правові акти не повинні суперечити нормативності загальних визначень. Як наголошує адвокат Таміла Шатарська: «Конституція України закріплює цілу систему гарантій захисту честі, гідності та ділової репутації. Стаття 3 Основного Закону визнає людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю» [11]. В статті визначається, що права і свободи людини та їх гарантії виносяться на перше місце куди спрямована діяльність держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Але ж в цьому і є основне порушення нормативного змісту статті. З огляду на зміст статті 3 Конституції України, поряд із проголошенням, що держава визнає людину, як найвищу соціальну цінність, повинен використовуватись паралельно до сутності змісту статті 3 інший юридичний термін, а саме «гідна заробітна плата». Коли

держава юридично визначить поняття «гідна заробітна плата» воно не буде суперечити нормам Конституції України, адже законодавство повинно визначати гідність праці кожної людини. Чому ж тоді нормативно встановлюється поняття «мінімальна заробітна платня». Неможливо пояснити як поряд із статусом який закріплений в Конституції України, а саме «вища соціальна цінність», законодавець ставить інший не порівняний з ним термін як «мінімальність». Як можна «гідність» прирівнювати до «мінімальності». Звичайно, тут можна сказати, що це той рівень, нижче якого працівники не мають права продавати свою працю, а роботодавець легально платити своїм працівникам. Але право – це точність та унормованість всіх норм законодавства. І ми повинні притримуватись системності залежного. Адже не звертаючи уваги на щось просте, можна впустити шлях до вирішення чогось більш ширшого.

Висновки. В Україні існує проблема захисту основних трудових прав працівників, основною причиною чого є: відсутність регламентації в трудовому та в суміжних галузях права, що передбачають відповідальність роботодавця за порушення тих чи інших трудових прав, або їх недостатня регламентація; прийняття законодавцем ряду дискримінаційних трудових нормативно-правових актів. І дійсно, для того щоб удосконалити трудове право в Україні, потрібно почати з головного – міжнародні стандарти, яким ми повинні приділяти більше уваги. Та додати контроль за додержанням міжнародних договорів, норм, тощо.

Створення системності, яка вкаже на недоліки більш ширше, допоможе удосконалити прогалини в трудовому праві. Потрібно приділити увагу деталізації термінів в Кодексі законів про працю в Україні, адже це є прямою проблемою в загальних визначеннях як для сторін трудових відносин, так і для юристів, які стискаються із заперечними питаннями у своїй практиці.

Необізнаність працівників – є однією із головних проблем суспільних відносин України, яка проявляється в тому, що людина під час свого дорослішання не отримує відповідних знань та навичок, які допомогли б їй ще у підлітковий період свого життя розуміти свої конституційні права і свободи в системності трудових правовідносин. Адже це дає змогу використовувати «необізнаність» на свою користь, використавши прогалини в трудовому праві, як «відкрити двері» для порушення норм чинного законодавства.

З цих основних проблем і витікають питання стосовно дискримінації, недосконалості певних норм в статтях, недоліках у визначеннях та проблем відповідальності роботодавців і захист прав працівників.

Основні положення мають бути більш визначеними та ширшими, це допоможе уникнути проблем саме в системності трудового права, і оновити трудове законодавство згідно норм міжнародного права, міжнародних стандартів. Та на суспільному рівні підвищити обізнаність обох сторін у своїх правах та обов'язках. При цьому потрібно враховувати проблеми сучасності, сучасні перспективи та новітні технології, які можуть дати поштовх розвитку не тільки трудових відносин, а й економічних, соціальних та культурних.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондар О.С. Правове регулювання оплати праці в Україні та Канаді: Порівняльний аналіз. Legal regulation of wages in Ukraine and Canada: comparative analysis. Електронне наукове видання «Порівняльно-аналітичне право». 2020. № 4. С. 334–342.
2. Мельник К.В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. № 1. С. 645–651.
3. Кириченко Т. Недоліки правового регулювання трудових правовідносин в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 12. С. 96–103.
4. Чижмарь Ю.В. Проблеми й прогалини в національному та міжнародному трудовому праві. *Challenges and gaps in the national and international labor law. Серія ПРАВО*. 2015. Випуск 34. Том 2. С. 38-41.
5. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці : ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві. № 993_260. 18.06.1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text (дата звернення: 05.05.2022)
6. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141

7. Жигалкін І. П. Принципи заборони дискримінації у трудових і пов'язаних із трудовими відносинах. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства*. 201. С. 87–90.
8. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства України. Підготовлено Управлінням соціального захисту населення Дворічанської районної державної адміністрації. 28.11.2018. URL: <http://dvorichna-rda.gov.ua/news/id/10502> (дата звернення: 04.05.2022).
9. Щодо заборони звільнення жінок, які мають малолітніх дітей. Управління праці та соціального захисту населення. URL: <https://imr.gov.ua/upravlinnya-pratsi-ta-sotsialnogo-zakhistu-naselennya/novini/5360-shchodo-zaboroni-zvilnennya-zhinok-yaki-mayut-malolitnikh-ditej#:~:text=6%20ст.,звільнення%20з%20обов'язко> (дата звернення: 06.05.2022)
10. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право») / за редакцією: Мельник К. Ю. та В. В. Жернаков. Харків : Видавництво Право, 2018. 294 с.
11. Шатарська Т. Конституційні гарантії захисту честі, гідності та ділової репутації особи. *Механізм правової допомоги, що може бути надана адвокатом при захисті цих прав*. 11.01.2017. URL: <https://www.shatarska.in.ua/3-konstitucijni-garantii-zaxistu-chesti-gidnosti-ta-dilovoi-reputacii-osobi-mexanizm-pravovoi-dopomogi-shho-mozhe-buti-nadana-advokatom-pri-zaxisti-cix-prav/>