

“Сучасне законодавство: перспективи та реалії”

Виконала: студентка
Фінансово-економічного
коледжу
Буковинського державного
фінансово-економічного
університету
Аврам О.М.

Основу чинного законодавства України у сфері праці нині становить Кодекс законів про працю, що діє з часів Радянського Союзу.

Навіть з урахуванням більш як 600 правок, внесених до нього за 20 останніх років, він не здатен регулювати трудові відносини в демократичній країні з ринковою економікою. В перші роки реформування зміни у законодавстві базувались на старій моделі регулювання трудових відносин.





Метою нового проекту є:

- чітко визначає сферу дії трудового законодавства, зокрема межі його поширення на відносини з участю іноземних працівників і роботодавців;

- усуває порушення інтересів працівників під час ліквідації юридичних осіб і створення на базі їхнього майна нових юридичних осіб, уперше встановлює правила щодо правонаступництва в трудових відносинах;

- вилучає дискримінаційне обмеження права працівників, які працюють за строковим трудовим договором, на звільнення за власною ініціативою;

- сформулював положення про першочерговість виплати заробітної плати за рахунок коштів, що надходять до каси або на рахунок роботодавця тощо.

Основна проблема у сфері праці - невідповідність наявних регуляторних актів, досі радянських за своєю суттю, та їхнього інституційного забезпечення реальним відносинам між працівниками та роботодавцями, властивим демократичному устрою та ринковій економіці. Поява нових суб'єктів трудового права в особі організацій та об'єднань роботодавців і суттєва зміна всього комплексу суспільних відносин за участю працівників, роботодавців і профспілок зумовили нездатність наявного механізму регулювання трудових відносин ефективно вирішувати проблеми, що виникають у трудовому секторі.

Наслідком морально застарілого та суперечливого державного регулювання у сфері праці є фактична неможливість захисту своїх прав найманим працівником у разі їх порушення через:

- непрацюючу систему вирішення трудових спорів внаслідок існування двох паралельних процедур їх розгляду (суди, комісії з трудових спорів);
- неспроможність Державної інспекції з питань праці та правоохоронних органів забезпечити належне виконання покладених на них функцій;
- бездіяльні, політизовані та підконтрольні роботодавцю професійні спілки.



Проблема неефективності державного регулювання трудових відносин має такі симптоми, що зумовлюють необхідність здійснення реформи у сфері праці:

1) формальна відповідальність роботодавців має наслідком незахищеність прав найманих працівників і поширеність їх порушень, зокрема щодо умов і безпеки праці, гендерної рівності, дитячої та примусової праці;

2) неврегульованість питання оплати понаднормової праці, що широко використо-вують роботодавці;

3) ускладнений механізм звільнення або притягнення до відповідальності працівників під час порушення ними трудових обов'язків.

Проблема удосконалення чинного трудового законодавства передусім пов'язана з необхідністю його кодифікації. Об'єднання найважливіших норм трудового законодавства в одному кодифікованому законі сприятиме скороченню правових приписів, які в ряді випадків повторюють один одного, дозволить більше ефективно впливати на регулювання суспільних відносин у сфері праці, покращить правозастосовну діяльність в сфері регулювання трудових відносин, посилить правосвідомість суб'єктів трудового процесу.



Кодифікація надасть можливість забезпечити єдине правове регулювання трудових відносин незалежно від форм власності шляхом закріплення найважливіших юридичних гарантій для працівника, а також окреслити сферу індивідуально-договірного і колективно-договірного регулювання умов праці. Створення Трудового кодексу України як уніфікованого нормативного акту про працю дозволить зробити правові норми більш доступними для широкого кола громадян та забезпечити більш ефективне їх застосування на практиці.



В уряді переконані, що це дасть змогу:

- збільшити надходження до державного бюджету та пенсійного фонду;
 - спростити процедуру оформлення та розірвання трудових відносин;
 - легалізувати робочі місця, вивести з тіні приблизно 5 мільйонів неофіційно працюючого населення України;
 - зробити простішим провадження бізнесу підприємцями за рахунок спрощення механізмів прийняття, звільнення, встановлення трудового розпорядку.
-
-



Більшість опозиційних сил зайняли категорично негативну позицію щодо Трудового кодексу, закликаючи уряд відмовитися від прийняття цього законопроекту в такій редакції. Так, міністр праці і соціальної політики тіньового уряду, депутат Верховної Ради заявив: “проект Трудового кодексу виконаний на замовлення великого олігархічного капіталу і практично нівелює права найманого працівника”. Проте під час прийняття проекту Трудового кодексу в першому читанні народні депутати, які представляють опозиційні сили, проголосували за нього майже в повному складі.

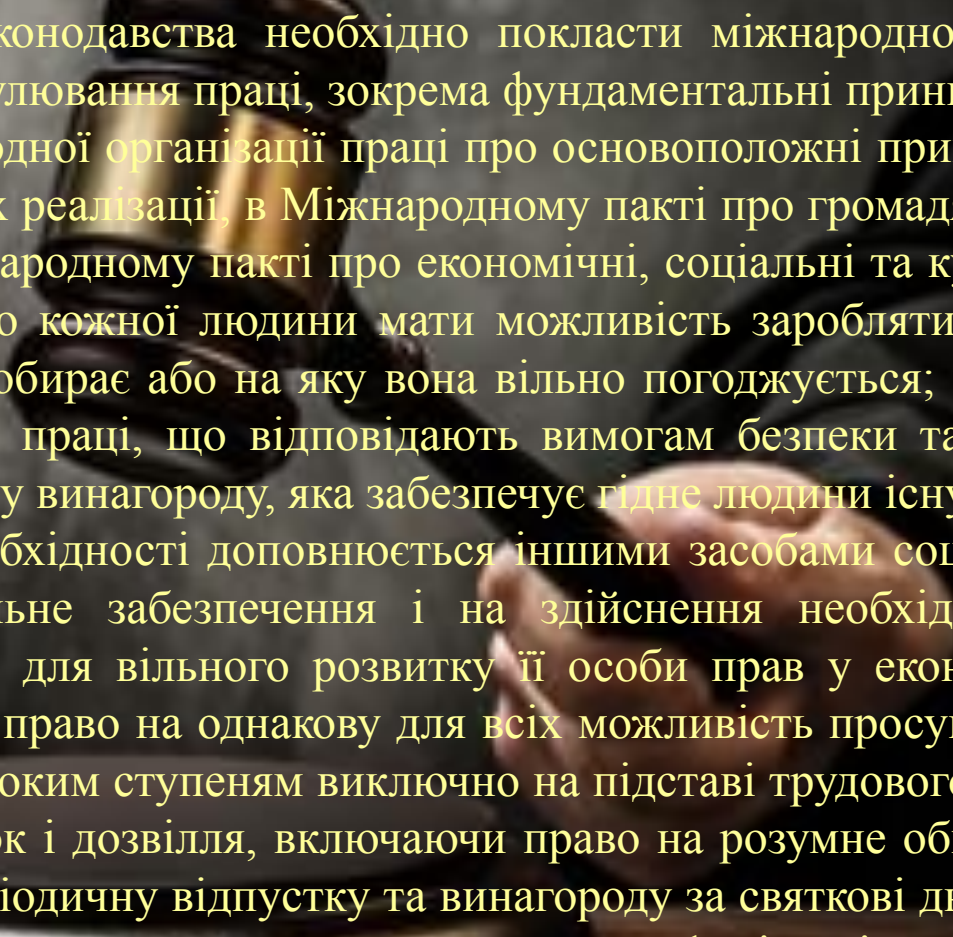
Наймани працівники.

Наймани працівники - головна зацікавлена сторона в реформуванні трудового законодавства, що має забезпечити їм можливість реалізувати своє право на працю відповідно до міжнародних стандартів.

Єдиної, узгодженої та публічної позиції найманих працівників щодо проекту Трудового кодексу немає. Профспілки, що мають репрезентувати інтереси найманих працівників, зайняли протилежні позиції щодо реформування трудового законодавства.

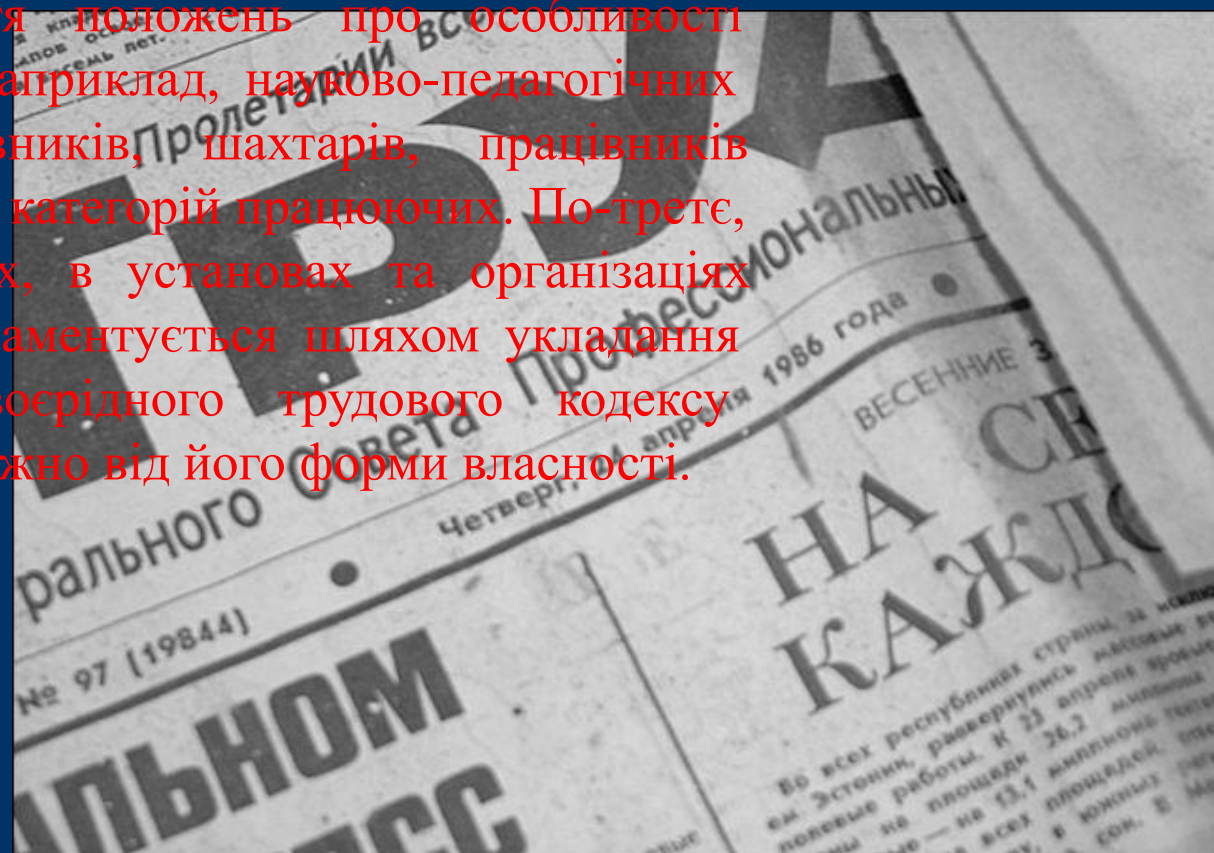
Роботодавці.

Для роботодавців зміни в трудовому законодавстві мають неоднакові наслідки, з одного боку, вони підтримують проект Трудового кодексу, проте наполягають на внесенні до нього змін, що мають захистити інтереси роботодавців, а з іншого - з острахом очікують на прийняття низки нормативно - правових актів, спрямованих на легалізацію тіньових заробітних плат.



В основу нового трудового законодавства необхідно покласти міжнародно-правові принципи в сфері правового регулювання праці, зокрема фундаментальні принципи, що закріплені в Декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права в сфері праці і механізмі їх реалізації, в Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, а також у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права працюючих, а саме: право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується; право на справедливі і сприятливі умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання гідності людини, і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях; право на однакову для всіх можливість просування на роботі по відповідним більш високим ступеням виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня, на оплачувану періодичну відпустку та винагороду за святкові дні; право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на захист від безробіття; право на страйк при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни.

На мій погляд, треба здійснювати правове регулювання трудових відносин таким чином. По-перше, прийняти Трудовий кодекс, який закріплює основні положення, принципи, сферу дії трудового права, основні гарантії, що забезпечуються державою, а також інші загальні інститути трудового права і який повинен стати конституцією трудового права. По-друге, правове регулювання трудових відносин окремих категорій працівників повинно здійснюватися відповідними міністерствами та відомствами шляхом прийняття положень про особливості правового регулювання праці, наприклад, науково-педагогічних працівників, медичних працівників, шахтарів, працівників сільського господарства та інших категорій працюючих. По-третє, безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях правове регулювання праці регламентується шляхом укладання колективного договору як своєрідного трудового кодексу конкретного підприємства незалежно від його форми власності.



Дякую за увагу!

