

УДК 349.22

В. О. Швець
orcid.org/0000-0003-0120-8500
кандидат юридичних наук,
суддя
Вищого господарського суду

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Становлення правової держави в умовах розвитку ринкової економіки, як справедливо зауважує український науковець П.С. Луцюк, «потребує наведення належного порядку в сфері нормативного забезпечення соціально-трудових відносин, оскільки для багатьох громадян праця є єдиним джерелом поліпшення свого добробуту та зміцнення держави в цілому» [1, с. 46]. Між тим, питання відповідності законодавства про працю тим чи іншим потребам працівників, роботодавців, ринку праці загалом – традиційна проблема вітчизняної науки трудового права. Як правило, це питання ученими пов'язується із застарілістю норм законодавства про працю, а саме – з архаїчністю вітчизняного трудового законодавства. Наприклад, С.С. Лукаш зауважує, що чинний КЗпП України є «сумішшю правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини» [2, с. 150]. Погоджується із цим підходом Ю.О. Остапенко, констатує, що сучасне трудове законодавство нашої держави «можна визначити як досить архаїчне, а чинний Кодекс законів про працю України – як рудимент історії, оскільки більшість правових норм, які регулюють трудові правовідносини, було розроблено і прийнято в період СРСР, коли сфера приватно-правових відносин була надзвичайно обмежена, а самостійна зайнятість заборонялася і переслідувалася з боку держави. Нормативно-правові акти, які розроблялися і запроваджувалися після проголошення незалежності України, хоча і є більш прогресивними, ніж радянські, однак, і вони не відповідають вимогам сучасності». За цих обставин, на думку юриста-трудолика, «вести мову про будь-яке адекватне і належне правове регулювання відповідних суспільних відносин не доводиться» [3, с. 188]. Разом із тим, на сьогоднішній день слід констатувати й те, що чинне законодавство про працю (у період його постсоціалістичного розвитку) в значній мірі позбавилось «соціалістичного наповнення», праця була деідеологізована, а засада стабільності трудових правовідносин вже не тлумачилась в якості інструменту закабалювання трудящих. У цьому сенсі не можна вести мову про те, що законодавство

про працю у відповідній частині є дійсно «застарілим». Навпаки, у досліджуваній частині трудове законодавство України у достатній мірі відповідає трудовому законодавству правової та соціальної держави (на відміну, приміром, від законодавства про працю Польщі, котре дедалі більше стає правом ринку праці).

Інше питання полягає у тому, що сучасне трудове законодавство нашої держави не є достатньо якісним, тобто містить певні «прогалини», змінюється без певного юридичного ідеологічного спрямування (на проблематику ідеології трудового права вже детально звертав увагу М.І. Іншин [4, с. 52–55]). Саме ця проблема суттєвим чином загострюється поглибленим впровадженням законів ринкової економіки в Україні, європеїзацією національного законодавства та негативними наслідками множини кризових явищ у нашій державі та світі (приміром, дія законодавства про працю: у зоні проведення ООС; під час дії карантину, спрямованого на попередження поширення COVID-19 тощо). Зокрема, український науковець С.С. Лукаш наголошує на тому, що «розбудова ринкової економіки України, побудова соціально орієнтованої економіки та підвищення її конкурентоспроможності на всіх рівнях з поступовою інтеграцією у європейське співтовариство» вимагають, з одного боку, формування ефективного мотиваційного механізму (від підприємств різних галузей та форм власності), а, з іншого боку – постійного вдосконалення трудового законодавства (від держави) [2, с. 148]. У цьому сенсі наголосимо, що законодавство про працю в значній мірі може сприяти потужній розбудові економіки держави у тому разі, коли трудове законодавство буде ґрунтуватись на засаді гармонійної стабільності трудових правовідносин.

Конкретизуючи окреслену проблему зазначимо, що проблематику якості правового регулювання правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин в Україні складають наступні питання:

1) *недосконалість чинного законодавства про працю*. Недосконалість законодавства є певною закономірністю сучасного світу, що постійно змінюється й вимагає постійних змін законодавства, результатом чого є те, що приймаються нові, змі-

нюються чи скасовуються існуючі норми нормативно-правових актів. Ця динаміка досить часто призводить до заплутаності правового регулювання, різного роду нормативних суперечностей (особливо у частині співвідношення централізованого та локального регулювання суспільних відносин). Недосконалість чинного законодавства про працю, що є особливою проблемою належного функціонування правового механізму забезпечення засади стабільності трудових правовідносин, обумовлюється, проблемами формування комплексної теорії стабільності трудових правовідносин. Зокрема, ученими справедливо констатовано, що належним чином врегулювати питання припинення трудових правовідносин неможливо допоки у сфері праці не будуть вирішені питання: універсального теоретичного формулювання системи підстав припинення трудових правовідносин; визначення термінологічного апарату інституту припинення трудових правовідносин тощо;

2) *відсутність критичного підходу до процесу європеїзації національного законодавства про працю*. Досить проблематичним для належного функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин є те, що законодавцем проголошується важливість європеїзації законодавства, однак, у той же час не закріплено чіткої концептуальної норми, у відповідності до якої ця європеїзація має здійснюватися, а також не визначено межі, якими окреслюється допустимість європеїзації законодавства про працю (крізь призму впливу на соціальну безпеку працівників і роботодавців). За таких обставин цілком ймовірним є заміна низки дієвих гарантій стабільності трудових правовідносин на ті, що створені у європейських державах, у котрих трудове право перетворюється на право ринку праці (зокрема, це стосується Польщі). У такому разі недосконалий, але у міру справедливий закон буде замінений на несправедливий (однак, формально адаптований до «європейських стандартів») акт, що принесе дисбаланс у функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин.

Зважаючи на викладене, можемо дійти висновку, що окреслені проблеми потребують вирішення у короткостроковій перспективі. Вирішення окреслених питань можливе шляхом вдосконалення норм законодавства про працю, що впливають на функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин, а саме:

1) доповнення ст. 8-1 КЗпП України частиною 2, яка встановлюватиме заборону на зміну чинного законодавства на підставі процесу європеїзації законодавства, приведення законодавства до міжнародних стандартів, якщо відповідні зміни знижуватимуть наявні гарантії соціальної

безпеки працівників і роботодавців, зокрема, й їх права на стабільні правовідносини;

2) наближення норм трудового законодавства України до міжнародного трудового права, зокрема, у частині розширення впливу правового механізму забезпечення стабільних трудових правовідносин на надомників і працівників, працюючих неповний робочий час (прийняття законів України: про ратифікацію Конвенції МОП 1994 року № 175, Конвенції МОП 1996 року № 177; «Про внесення змін у законодавство на виконання конвенції МОП № 175 і № 177»).

Література

1. Луцук П.С. Практичні питання застосування законодавства, що регулює матеріальну відповідальність в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 33-2, Т. 2. С. 46–48.
2. Лукаш С.С. Проблеми й прогалини в трудовому законодавстві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2018. Вип. 53, Т. 1. С. 148–151.
3. Остапенко Ю.О. Проблеми правового регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 1-1. С. 187–192.
4. Іншин М.І. Сутність сучасної ідеології трудового права України: правові проблеми. *Альманах права*. 2018. Вип. 8. С. 52–55.

Анотація

Швець В. О. Проблемні питання правового регулювання механізму забезпечення стабільності трудових відносин. – Стаття.

В статті з'ясовано, що досить проблематичним для належного функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин є те, що законодавцем проголошується важливість європеїзації законодавства, однак, у той же час не закріплено чіткої концептуальної норми, у відповідності до якої ця європеїзація має здійснюватися, а також не визначено межі, якими окреслюється допустимість європеїзації законодавства про працю (крізь призму впливу на соціальну безпеку працівників і роботодавців). За таких обставин цілком ймовірним є заміна низки дієвих гарантій стабільності трудових правовідносин на ті, що створені у європейських державах, у котрих трудове право перетворюється на право ринку праці (зокрема, це стосується Польщі). У такому разі недосконалий, але у міру справедливий закон буде замінений на несправедливий (однак, формально адаптований до «європейських стандартів») акт, що принесе дисбаланс у функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. Питання відповідності законодавства про працю тим чи іншим потребам працівників, роботодавців, ринку праці загалом – традиційна проблема вітчизняної науки трудового права. Як правило, це питання ученими пов'язується із застарілістю норм законодавства про працю, а саме – з архаїчністю вітчизняного трудового законодавства. Зроблено висновок, що окреслені проблеми потребують вирішення у короткостроковій перспективі. Вирішення окреслених питань можливе шляхом вдосконалення норм законодавства про працю, що впливають на функціонування правового механізму забезпечення

стабільності трудових правовідносин, а саме: 1) доповнення ст. 8-1 КЗпП України частиною 2, яка встановлюватиме заборону на зміну чинного законодавства на підставі процесу європеїзації законодавства, приведення законодавства до міжнародних стандартів, якщо відповідні зміни знижуватимуть наявні гарантії соціальної безпеки працівників і роботодавців, зокрема, й їх права на стабільні правовідносини; 2) наближення норм трудового законодавства України до міжнародного трудового права, зокрема, у частині розширення впливу правового механізму забезпечення стабільних трудових правовідносин на надомників і працівників, працюючих неповний робочий час.

Ключові слова: правовий механізм, трудові правовідносини, економіка, держава, трудове законодавство.

Summary

Shvets V. O. Problematic issues of legal regulation of the mechanism of ensuring stability of labor relations. – Article.

The article finds that the fact that the legislator proclaims the importance of Europeanization of legislation is quite problematic for the proper functioning of the legal mechanism to ensure the stability of labor relations, however, at the same time there is no clear conceptual norm nor are there any limits to the permissibility of Europeanisation of labor legislation (through the prism of the impact on social security of workers and employers). In such circumstances, it is likely that a number of effective guarantees of the stability of labor relations will be replaced

by those established in European countries, where labor law is becoming the law of the labor market (in particular, this applies to Poland). In this case, an imperfect but moderately just law will be replaced by an unjust (however, formally adapted to "European standards") act, which will bring an imbalance in the functioning of the legal mechanism to ensure the stability of labor relations. The issue of compliance of labor legislation with certain needs of employees, employers, the labor market in general – a traditional problem of domestic science of labor law. As a rule, this question is connected with the obsolescence of the norms of labor legislation, namely - with the archaic nature of domestic labor legislation. It is concluded that the outlined problems need to be solved in the short term. The decision of the outlined questions is possible by improvement of norms of the legislation on work influencing functioning of the legal mechanism of maintenance of stability of labor legal relations, namely: 1) addition of Art. 8-1 of the Labor Code of Ukraine, Part 2, which will prohibit changes to existing legislation based on the process of Europeanization of legislation, bringing legislation to international standards, if such changes reduce existing social security guarantees for workers and employers, including their right to stable relations; 2) approximation of the norms of labor legislation of Ukraine to international labor law, in particular, in terms of expanding the impact of the legal mechanism for ensuring stable labor relations on homemakers and part-time workers.

Key words: legal mechanism, labor relations, economy, state, labor legislation.