

поновити працівникові попередні умови праці. Відповідно до п. 10 цієї Постанови під змінами в організації виробництва і праці розуміється раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо. По-третє, про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Вважаємо, що оскільки цей захід застосовується в одноособовому порядку роботодавцем, необхідно посилити гарантії прав працівників під час його здійснення. Для цього вважаємо за необхідне закріпити у ст. 32 КЗпП України закритий перелік заходів, які охоплюються терміном «зміни в організації виробництва і праці».

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія / К. Ю. Мельник. – Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 360 с.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
4. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.

Федоренко Г.С.

студентка,

Науковий керівник: Антоненко О.А.

кандидат юридичних наук, доцент,

Одеський державний університет внутрішніх справ

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ – ПЕРШИЙ КРОК ДО РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

У процесі реформ, що здійснюються в Україні після здобуття нею незалежності важливе місце займає реформування законодавства про працю. Як ми знаємо, Кодекс законів про працю яким ми користуємось зараз був прийнятий ще у далекому 1971 році, коли Україна була у складі СРСР і не існувала як самостійна держава. Тому на мою думку

дуже актуальним і доречним у даний час є прийняття нового Трудового кодексу.

Окремі аспекти реформування Трудового законодавства України та його кодифікації досліджуються П. Пилипенком, Д. Карпенком і Н. Хуторян, Г. Чанишевою і Н. Болотіною, О. Ярошенком, О. Процевським, В. Лазаром та багатьма іншими українськими вченими [1]. Але на жаль не всі зауваження провідних вчених враховані у даному проекті.

Окрім Кодексу законів про працю з 1991 року було прийнято низку законів, що регулюють трудові відносини, так наприклад Закон України «Про відпустки», Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про зайнятість населення» тощо. Значна більшість головних положень цих законодавчих актів вже інкорпоровано до КЗпП шляхом прийняття окремих законів про приведення кодексу у відповідність з цими законами [2].

Визначальною особливістю діючого трудового права є й те, що до нього належить багато підзаконних нормативно-правових актів. Вони містять безліч норм трудового права, при цьому окремі нерідко вступають у протиріччя з актами, що є вищими за юридичною силою. І для вирішення і уникнення таких суперечностей я вважаю за необхідне прийняття єдиного кодифікованого акту, який би регулював усі відносини у трудовій сфері.

Необхідність прийняття Трудового кодексу також зумовлена радикальними змінами, що відбуваються у процесі переходу України до ринкових відносин та у зв'язку з соціально-економічними перетвореннями, які так чи інакше стосуються трудової сфери. Трудовий кодекс має стати домінуючим актом у сфері трудових та інших, пов'язаних з ними відносин.

Згідно ч. 1 ст. 1 проекту Трудового кодексу: метою Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців [3]. Крім того, норми проекту кодексу, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до законодавства про працю Європейського союзу.

До проекту Трудового кодексу України, повністю включені норми законів України «Про оплату праці», «Про відпустки» та частково Закону України «Про охорону праці». Що є істотною перевагою над діючим КЗпП, тому що робить законодавство про працю більш зрозумілим для працівників, що не мають юридичної освіти. Тепер не виникає необхідності у пошуку потрібної норми в безлічі різноманітних нормативно-правових актів.

Проект Трудового кодексу складається з 9 глав та 398 статей, а також прикінцевих та перехідних положень. Серед найбільш істотних змін у порівнянні з діючим Кодексом законів про працю можна видалити такі:

- сфера дії трудового законодавства є більш чітко окресленою;
- включено положення, що спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів, що були ратифіковані Україною;
- встановлено поширення трудового законодавства на трудові відносини, які буди безпідставно визнані цивільно-правовими договорами.

Тому що, в наш час, дуже розповсюдженою є практика, коли роботодавець підмінює трудовий договір цивільно-правовою угодою, коли з працівником укладається договір підряду для оформлення правовідносин, що фактично є трудовими. Така підміна є протизаконною.

- вперше встановлені правила, що регулюють правонаступництво в трудових відносинах при ліквідації юридичних осіб та створення на базі їх майна нових юридичних осіб;

- чітко визначено зміст трудової функції працівника та її співвідношення з переліками робіт, що наводяться в кваліфікаційних характеристиках;

- додано положення, що регулюють дію трудового законодавстві у часі, тобто акти трудового законодавства регулюють відносини, що виникли з дня набрання ними чинності і не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують матеріальну чи дисциплінарну відповідальність особи [4].

- припинення трудових відносин з підстави настання надзвичайних обставин, які перешкоджають продовженню трудових правовідносин;

- також проектом збільшено тривалість щорічної відпустки до 28 днів, на відміну від 24 днів, що надаються за діючим законодавством.

Не лише ці позитивні риси присутні у зазначеному проекті, але я вважаю вони є найновішими та найменш врегульованими теперішнім законодавством.

Проект трудового кодексу спрямований на визначення основних підвалин і механізмів реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних і гідних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки [5].

Як ми знаємо 5 листопада 2015р. Верховна Рада України у першому читанні прийняла за основу проект Трудового кодексу України. За це рішення віддали голоси 258 народних депутатів. На мою думку, прийняття Трудового кодексу зможе забезпечити гідне правове

регулювання трудових відносин, забезпечити захист прав та інтересів працівників та роботодавців, а також усуне існуючі колізії та неузгодженості між законодавством у сфері праці.

Список використаних джерел:

1. Вишновецька С. Загальні положення проекту Трудового кодексу України в контексті сучасних тенденцій розвитку трудового права // Право України. – 2009. – № 3. – С. 41.
2. Кодекс законів про працю України : за станом на 07 серпня 2015 р. / Верховна Рада УРСР, Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради ВВР, 1971, додаток до № 50, с. 375.
3. Трудовий кодекс України. Проект. Доопрацьований 20.05.2015 р. Реєстр. № 1658.
4. Гаврилечко Ю., Панцир С. Трудовий кодекс: важкий шлях до досконалості // Праця і закон. – 2008. – № 04. – С. 8.
5. Хара В. Реформування трудових відносин за проектом Трудового кодексу України // Право України. – 2009. – № 3. – С. 22.