

8. Див., напр.: Шимон С.І. Цивільне та торгове право зарубіжних країн: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2006. – 238 с.
9. Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона). – К.: Истина, 2006.

УДК 349.2:331.07(100)

Є.В. Краснов

РЕАЛІЗАЦІЯ ОСНОВОПОЛОЖНИХ ПРИНЦИПІВ МОП У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Наближення норм національного законодавства до світових стандартів є важливою умовою на шляху для набуття членства в Європейському співтоваристві. Низкою нормативно-правових актів, прийнятих за роки незалежності України, проголошено завдання щодо адаптації національного законодавства до стандартів ЄС та МОП. Однією з цілей адаптації є розвиток національного законодавства в напрямі його зближення із законодавством ЄС та забезпечення високого рівня підготовки в Україні проектів нормативно-правових актів законодавства, що особливо актуально у зв'язку з підготовкою проекту Трудового кодексу України [1].

Удосконалення чинного трудового законодавства України є нагальною потребою розвитку ринкових відносин. Подання Урядом на розгляд Верховної Ради України проекту Трудового кодексу є значним кроком уперед у справі реформування трудового законодавства України.

У передмові до проекту Трудового кодексу, що розміщений на веб-сайті ВРУ, міністр праці й соціальної політики зазначив, що поданий проект розроблено за підтримки Міжнародної організації праці шляхом реалізації проекту технічного співробітництва «Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у світі праці» [2]. До процесу розробки проекту було залучено широке коло науковців, фахівців, представників профспілок та роботодавців. Концептуальні засади ТК було визначено Концепцією реформування законодавства України про працю України, схваленою на національній трьохсторонній конференції. Від першої версії проекту ТК до схвалення його Міжвідомчою трьохсторонньою групою, створеною при Міністерстві праці і соціальної політики України, за участю міжнародних експертів було розглянуто понад тисячі зауважень і пропозицій, які надійшли від профспілок і організацій роботодавців.

Розглянувши проект Трудового кодексу, вважаємо за потрібне висловити низку зауважень до вказаного проекту.

Генеральний директор Міжнародної організації праці Мішель Хансен у своїй щорічній доповіді зазначив, що Міжнародна організація праці була створена в момент, коли в Радянській Росії встановлювався комунізм. Історія МОП пояснюється впливом комуністичної ідеології у світі [3]. Маючи власне розвинене трудове законодавство, яке ґрунтувалось на захисті інтересів людини праці, ра-

зом із СРСР та Білоруською РСР Україна, будучи членом МОП з 1954 року, ратифікувала найбільш важливі конвенції МОП, таким чином перетворюючи їх на міжнародні стандарти у сфері праці.

У проекті Трудового кодексу України, на жаль, деякою мірою звужено обсяг трудових прав працівників. Одним із головних аргументів прихильників розширення саме ліберальних засад трудового законодавства є «впровадження міжнародних трудових стандартів, закріплених у Конвенціях МОП». З цією думкою не можна погодитись, оскільки Конвенції МОП не можуть звужувати існуючий у чинному законодавстві обсяг існуючих трудових прав, адже це суперечить ст. 22 Конституції України. Тому при використанні міжнародних норм, які в окремих статтях проекту Трудового кодексу наводяться майже з дослівним перекладом тексту Конвенцій МОП, потрібно керуватись принциповими засадами, закріпленими в Конституції України.

Проект Трудового кодексу України за структурною побудовою складається з 9 книг та 444 статей.

У п. 1 ст. 1 проекту визначено, що метою Трудового кодексу України є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців. Саме тому необхідно дослідити, чи відповідають норми проекту, спрямовані на реалізацію трудових прав та гарантій працівників, Конституції України та актам МОП.

Стаття 2 проекту визначає коло відносин, що регулюються Трудовим кодексом України, а саме відносини щодо:

- реалізації права на працю;
- працевлаштування;
- умов праці;
- організації та управління працею;
- професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- забезпечення договірного регулювання умов праці;
- відповідальності роботодавців і працівників;
- вирішення трудових спорів;
- нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;
- вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів;
- інших питань, визначених цим Кодексом.

Оскільки Україна є членом МОП з 1954 року, вона бере на себе зобов'язання, що випливають вже із самого факту членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються визначених у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці, ухвалених Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві 18 червня 1998 року:

- a) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- b) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- c) реальна заборона дитячої праці; та

d) недопущення дискримінації у сфері праці та занять [4].

Ці принципи знайшли своє відображення у ст. 3 проекту ТК, яка визначає основні засади правового регулювання трудових відносин та передбачає, що правове регулювання трудових та пов'язаних з трудовими відносин здійснюється на таких засадах:

- 1) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;
- 2) заборони примусової праці;
- 3) заборони дитячої праці;
- 4) заборони дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;
- 5) забезпечення повної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття;
- 6) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів;
- 7) поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин;
- 8) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;
- 9) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці;
- 10) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їхніх сімей;
- 11) створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку;
- 12) створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;
- 13) забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 14) гарантування права на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк;
- 15) забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин;
- 16) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;
- 17) сприяння веденню колективних переговорів з метою укладання колективних договорів і угод;
- 18) захисту від незаконного звільнення;
- 19) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою-роботодавцем.

Безперечно позитивним є той факт, що в проекті ТК прямо визначені та закріплені такі важливі засади трудового права, як недопущення дискримінації у сфері праці та заборона примусової праці.

Конвенція МОП 1951 року про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (№ 100) та Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) встановили, що відносини МОП до основоположних забороняють будь-яку дискримінацію у сфері праці. Цей основоположний принцип знайшов своє відображення у ст. 4 проекту ТК, якою забороняється

будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

На жаль, у чинному законодавстві чітко не закріплене визначення примусової праці. Так, Конституція України у ст. 43 містить положення щодо заборони використання примусової праці, але чинний КЗпП не дає визначення примусової праці, хоч деякі його положення забороняють її. Україна ратифікувала основоположні Конвенції МОП 1930 року про примусову чи обов'язкову працю (№ 29) та 1957 року про скасування примусової праці (№ 105). Але лише проект ТК містить окрему статтю, що забороняє примусову працю. Також до переваг цього кодексу можна віднести закріплення визначення робіт, що не вважаються примусовою працею:

- військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер;
- робота, яку виконує особа за вироком чи рішенням суду за умови, що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади;
- робота, що виконується відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан.

Використання досвіду МОП безперечно є позитивним явищем у національній правотворчості. Проте досвід необхідно використовувати досить обережно, узгоджуючи ліберальні засади трудового права та соціальні засади правового регулювання трудових відносин.

Література

1. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. – 2003. – 17 лист.
2. www.rada.gov.ua.
3. 75-я годовщина Международной Организации Труда. 1919—1994. Ценности, которые мы защищаем, перемены, к которым мы стремимся. Социальная справедливость в условиях глобализации экономики: Доклад Генерального директора. – МБТ, Женева, 1995. – С. 8.
4. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 9.