**Андрій Гараєв**

**(Харків, Україна)**

**ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА**

У процесі побудови правової держави особливо гостро постає питання про надійний захист трудових прав громадян. Державні гарантії захисту основних трудових прав громадян закріплені у ст. 43 Конституції України. Для належного забезпечення цих гарантій необхідно ґрунтовно оновити трудове законодавство та привести його норми у відповідність до ринкових відносин і міжнародних стандартів. Відповідних змін потребує і законодавство, що регулює особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Вирішення соціальних та економічних проблем, які в сучасних умовах стоять перед Україною, значною мірою залежить від того, чи буде забезпечена кожна працездатна людина роботою, мобілізовані її можливості по підвищенню активності як працівника і господаря.

Існує безліч проблем у сфері трудового права України.

Однією з найактуальніших є дискримінація у сфері праці, яка найбільш часто проявляється при укладенні трудових договорів. Законодавством встановлено заборону на дискримінацію у трудових відносинах.

Найбільш часто зустрічається дискримінація за статевою ознакою. Причинами дискримінації жінок найчастіше є вагітність, наявність дітей або передбачуване материнство в майбутньому. 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.

Не можна визнати нормальним і фактичний стан в системі зайнятості населення та безробіття.

Має місце і дискримінація за віком. Найчастіше затребувані працівники до 30, та мають стаж роботи не менш трьох років. Диференціація правового регулювання трудових відносин за віковою ознакою повинна проводитися у випадках, що передбачені у трудовому законодавстві.

Актуальними проблемами трудового права України є сучасні державні гарантії забезпечення права на працю і проблеми реалізації соціального партнерства, прийняття Трудового кодексу, забезпечення дотримання вимог щодо сучасних видів робочого часу і часу відпочинку, розв’язання трудових спорів і відповідальності за порушення трудових прав, інші проблеми.

Ще однією проблемою є недотримання роботодавцем положень КЗпП України, коли керівники підприємств часто намагаються скористатися недостатньою обізнаністю громадян і уникнути витрат, пов’язаних з виплатою працівнику при звільненні. У випадках, коли звільнення все ж неминуче, працівникам, як правило, пропонують написати заяву про звільнення за власним бажанням, що є прямим порушенням норм трудового права.

Слід зазначити, що до цієї пори нема нормативу обов'язковості укладання колективного договору, хоча зрозуміло, що сам підприємець ніколи не укладе його добровільно. Варто звернути увагу на протизаконність такої поведінки підприємців, коли вони за допомогою подібної  практики побічно ухиляються від ведення переговорів і укладання колективного договору. Мабуть, cлід законодавчо вводити імператив стосовно укладання колдоговорів та контролю за цим. Проект Трудового кодексу залишає норму «повідомної реєстрації» колективного договору, це залишає можливість порушення трудових прав працівників у комерційних структурах України, де фактично метод соціального партнерства не працює.

У сфері недержавної форми власності взагалі  поширена така практика,

коли власники  комерційних підприємств вкрай обережно, методами непрямого впливу на працівників перешкоджають створенню або діяльності профспілкової організації і  укладанню колективного договору. Треба чесно визнати, що сьогодні держава не в  силах протистояти цьому.

Характерною особливістю сучасного трудового права є те, що до форми його зовнішнього виразу належить досить значна кількість підзаконних нормативних актів. В них містяться тисячі норм трудового права. При цьому деякі з них нерідко вступають у суперечність з актами, вищими за юридичною силою рівнем.

Ще однією особливістю форми сучасного трудового права є те, що в Україні продовжують застосовуватись деякі законодавчі акти колишнього СРСР або їх окремі положення. Законодавство України про працю являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – не може вдало регулювати сучасні трудові відносини.

За таких умов важливого значення набуває чітке окреслення основних принципових положень майбутньої кодифікації трудового законодавства, яке виступатиме головним засобом правового регулювання трудових відносин найманих працівників.

Ще однією умовою успішної кодифікації трудового законодавства мають стати норми, які визначатимуть структуру та ієрархію законодавства про працю України. Визначальними для усього трудового законодавства має стати окреслення сфери застосування Трудового кодексу.

Важливо також, щоб нове трудове законодавство нашої держави виходило із необхідності забезпечення: свободи праці, за яким людина володіє невід’ємним та виключним правом вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, яке забезпечується державою; заборони примусової праці; рівності трудових прав громадян України та заборони дискримінації у трудових відносинах.

Отже, існують достатні підстави аби констатувати, що в Україні активно йде процес формування нормативно-правової, в тому числі законодавчої, бази для забезпечення регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. Потрібно наголосити, що останнім часом важливою складовою частиною законодавства України про працю стають міжнародні договори про працю, до яких, зокрема, належать і Конвенції МОП, ратифіковані Україною, а також відповідні Рекомендації цієї міжнародної організації. Україна ратифікувала на сьогодні більше 50 Конвенцій МОП, у тому числі практично всі Конвенції, які віднесені МОП до числа основних. Проте, цей процес не є завершеним, а має перехідний характер. Не дивлячись на поступові зміни, аналізуючи ці питання, можна зробити висновки про великі недоліки в реформуванні трудового законодавства, в тому числі з питань соціального партнерства, звідси соціальні проблеми і невідповідність соціальних стандартів європейським. Наприклад, у більшості європейських країн мінімальний розмір зарплати в рази перевищує мінімальний прожитковий рівень.

Питання у сфері трудових спорів, порядку їх вирішення, урегулювання також потребує певних змін, що безумовно знайде своє відображення в новому кодексі про працю.

Тому пошук нових шляхів розвитку трудового права є дуже необхідним та актуальним і може призвести нашу країну до тієї стадії розвитку суспільства, коли її дійсно можна буде назвати демократичною, коли кожній людині і громадянину буде забезпечено ті права, які закріплені в Основному Законі – Конституції України.

За умови врахування усіх цих засадничих положень є надія, що майбутня кодифікація трудового законодавства буде проведена на належному рівні і новий трудовий кодекс відповідатиме кращим зразкам законодавчого акта сучасної економіки.

**Література:**

1. Ротань Володимир. Система нормативно-правових актів за проектом Трудового кодексу України //Довідник кадровика. – 2012. - № 1. – С. 6-10.

2. Кравцов Сергій. Робочі інструкції та підготовка кадрів на виробництві: точки дотику//Довідник кадровика. – 2012. - № 1. – С.42-51.

3. Кельман Л. Суб’єкти трудових правовідносин: проблемні питання //Право України. – 2011. - № 2. – С. 235-241.

4. Вишновецька С. Загальні положення проекту Трудового кодексу України в контексті сучасних тенденцій розвитку трудового права / С. Вишновецька // Право України. – 2009. – № 3. – С. 41 – 47.

5. Гончарова Г.С. Форми реалізації права працівників на участь в управлінні в контексті проекту трудового права України /Г.С. Гончарова // Трудове право України: сучасний стан та перспективи. – Сімферополь, 2008. – С. 35–37.