

УДК 349.2

Коряк В.Я.

студ. гр. Ю-119 НУ «Запорізька політехніка»

НОВЕЛИ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Право має відповідати сучасним умовам розвитку суспільних відносин, а так, як суспільні відносини із часом змінюються, право так само має змінюватись. Це стосується і трудового права та й трудового законодавства в Україні. Відомо, що Кодекс законів про працю УРСР був прийнятий ще у 1971 році, який чинний і сьогодні із внесенням до нього змін і доповнень на тепер. З метою у приведені трудового законодавства сучасним умовам розвитку трудових правовідносин, групою народних депутатів ІХ скликання у 2019 році було подано проєкт нового Трудового кодексу України, який, станом на сьогодні, знаходиться на стадії опрацювання законопроєкту у відповідному комітеті ВР України.

Метою наукової роботи є проведення порівняльного аналізу чинного КЗпП України та проєкту Трудового кодексу України та з'ясування питань, щодо правової регламентації у сфері праці в разі прийняття нового Трудового кодексу України.

Отже, найперше, що можна помітити, ознайомившись із проєктом нового Трудового кодексу України, це те, що проєкт нового Трудового кодексу України став приділяти більше уваги термінології, значенню норм, щодо яких здійснюється регуляція. Наприклад, якщо в чинному КЗпП України визначається лише завдання Кодексу законів про працю України, то в проєкті нового Трудового кодексу України зазначається мета і предмет, визначаються основні принципи правового регулювання трудових відносин. Тут, з науково-практичної точки зору, можуть виникати деякі суперечливості. З одного боку, таке нововведення є правильним тому, що кодекс буде надавати певні визначення нормам, які регулює, тим самим в собі поєднуючи науку і галузь права, а з іншого боку таке рішення може зазнавати критики, оскільки основною задачею трудового законодавства є регулювання суспільних відносин у сфері праці, а не визначення термінології і надання правової характеристики. Надання правової оцінки явищам у

трудоному праві покладено на трудове право, як науку і, відповідно, на науковців, які мають розробляти правові концепції регулювання трудових відносин, пропонувати для втілення їх у законодавство.

Ще однією особливістю нового Трудового кодексу України, яка витікає із першого пункту нововведень є те, що новий законопроект звертає більше уваги на певні моменти, розкриває їх і передбачає більше можливостей, тобто у цьому кодексі з'явилось більше імперативних норм. Для прикладу можна привести главу VII «Оплата праці» із чинного КЗпП України й відповідну главу із проекту нового КЗпП України. Якщо чинний кодекс налічує 23 статті, які регулюють більш загально оплату праці працівників, то проект нового Трудового кодексу України налічує 38 статей. Може здаватися, що різниця у кількості статей ролі не грає, але це помилкова думка тому, що необхідно дивитися на зміст статей. І в такій ситуації збільшення кількості статей відповідає збільшенню врегулювання.

Варто зазначити про такі зміни в трудовому законодавстві, як зміна чинних норм. Дискусія про те, чи позитивними є ці зміни для працівників і роботодавців, наразі не є доречною через те, що в даній роботі увага приділяється фактажу змін, а не надання їм оціночних суджень. Проект нового Трудового кодексу України вносить певні зміни до чинних норм, таких як тривалість щоденної роботи. Чинний КЗпП України у ч. 1 ст. 52 визначає, що при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня. Проект нового Трудового кодексу України у ч. 1 ст. 141 вказує, що тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня, як правило, має бути однаковою. Колективним договором може бути продовжена тривалість щоденної роботи, але не більш як до 12 годин, за умови дотримання установленної тривалості робочого часу, визначеної законом. Тобто, він закріплює обмеження роботи максимум до 12 годин на день за умови укладання відповідного колективного договору. Така норма покликана ліквідувати порушення на підприємствах, де існує значний переробіток у працівників понад норму, визначену законом і, як наслідок зниження ефективності праці працівників, вигорання і перевтомлення їх, що може викликати проблеми зі здоров'ям.

Отже, на нашу думку, проект Трудового кодексу України, у порівнянні із чинним Кодексом законів про працю України приділяє більше уваги термінології та значно розширює можливості правового регулювання трудових відносин.