

Поліпшенню екологічних індикаторів на виробництві, підвищенню рівня екологічної свідомості населення та професіоналізму керівників підприємств сприяло б включення курсу з екологічного менеджменту до програм ВУЗів на юридичних, економічних, агрономічних, технічних та інших факультетах.

Література:

1. Персонал. О.Фурдичко, М.Потапенко. К.-МАУП. –2003.- №8.-с.62-66.
2. Про охорону навколишнього природного середовища. Закон України №1264-ХІІ від 25.06.1991р.//ВВР. –1991. - №41. –ст.546.
3. Матеріали Державного управління екології та природних ресурсів у Сумській області.
4. Ane Kolk/Economics of Envizonmental Management/ Pearsons Edication Limited. –2000.-335p.
5. Кашенко О.Л. Фінанси природокористування. – Суми,1999.
6. Економіко – правові питання екології / Шемшученко Ю.С., Малишева Н.Р., Єрофеев М.І. та ін. –К., 1996.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВТВА УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Доп. – викладач-стажист Ковальчук Є.Ю.

Перехід України до ринкової економіки зумовив глибокі зміни в суспільно-трудових відносинах, які потребують відповідного правового регулювання. Чинне нині трудове законодавство, котре представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди в змозі забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що, як наслідок, негативно позначається на рівні гарантій трудових прав працівників.

За роки незалежності України було внесено зміни до більш ніж 180 статей радянського кодексу законів про працю зразка 1971 року. Крім того, було прийнято ряд законів, що регулюють певні аспекти сучасних трудових відносин, - наприклад, закон України "Про колективні договори (угоди)", "Про оплату праці"» Про відпуски", "Про охорону праці" та ін.

Метою даної статті є дослідження співвідношень чинного кодексу законів про працю України і проекту Трудового кодексу України, тому що виникла потреба в реформуванні трудового законодавства та комплексному вирішенні проблем правового регулювання трудових відносин.

Сьогодні є пріоритетним питання реформування чинного трудового законодавства та приведення його у відповідність до міжнародних норм і стандартів в галузі трудового права.

Слід відмітити, що чинний нині Кодекс законів про працю України виходить з інтересів найманого працівника, визначаючи пріоритетність його прав перед роботодавцем.

Прийняті ж вказані вище закони приймалися уже з урахуванням інтересів і найманих працівників, і роботодавців.

У проекті нового Трудового кодексу (а не КЗпП України) роботодавці і наймані працівники визначаються партнерами і їм надаються рівні права.

Хоча про яку фактичну рівність між ними можна говорити? Фінансово, юридично, професійно роботодавець має більш важелів на ситуацію, аніж найманий працівник. Сьогодні на одне вільне робоче місце претендує в середньому по країні три і більше осіб в залежності від спеціальності, галузі народного господарства регіону країни. Зрозуміло, що за такого розкладу в роботодавця є вибір і можливість диктувати свої умови претенденту на робоче місце. І ще один момент: роботодавець насамперед керується в своїй діяльності не соціальним, а економічним інтересом.

Але, не зважаючи на це, метою проекту нового Трудового кодексу є забезпечення правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, дотримання державних гарантій трудових прав працюючих, створення належних умов для

захисту інтересів працівників і роботодавців у сфері організації виробничих відносин, а також можливостей для розвитку соціального партнерства всіх учасників трудових і пов'язаних з ними відносин.

Проект Трудового кодексу України побудовано за такими основними принципами: оптимальне збалансування виробничої та соціальної (захисної) функції трудового права; розвиток соціального партнерства (зміщення центру ваги правового регулювання трудових відносин із законодавчого рівня на договірній, передусім колективно-договірній); недопустимість зниження рівня трудових гарантій працівників; забезпечення диференціації регулювання праці; рівне ставлення до чоловіків і жінок; відповідність національного законодавства міжнародним нормам і стандартам, визначених конвенціями МОП, законодавством ЄС, а також міжнародними договорами, в яких бере участь Україна.

В основу розроблення Трудового кодексу покладено науково-теоретичне надбання, створене вітчизняною та зарубіжною юридичною наукою. Враховано вітчизняний та зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин, а також практику застосування трудового законодавства.

Які ж нововведення пропонуються в проекті нового Трудового кодексу. Наведемо нижче основні із них. Наприклад, в проекті нового Трудового кодексу чітко визначені основні засади правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. Чітко визначені поняття сторін трудових відносин - працівника і роботодавця.

На відміну чинного КЗпП України, в якому права і обов'язки найманого працівника і роботодавця визначені в кожній главі, в проекті нового Трудового кодексу права і обов'язки працівника і роботодавця конкретно визначені окремими нормами глави 3.

Проект нового Трудового кодексу надає з метою визначення відповідності професійних, кваліфікаційних, особистих та інших якостей особи вимогам до працівника, що виконує відповідні роботи або займають відповідні посади роботодавцю

право проводити тестування та співбесіди з претендентом на робоче місце або посаду.

Значно збільшений перелік осіб, для яких не встановлюється випробування при укладенні трудового договору.

На відміну від чинного КЗпП в проекті нового Трудового кодексу включені норми щодо атестації працівників, порядок проведення атестації. Сьогодні ці питання регулюються окремими підзаконними актами Кабміну, Міністерств і державних комітетів.

В проекті нового Трудового кодексу включені норми щодо права роботодавців на добір працівників, посередництво суб'єктів підприємницької діяльності у працевлаштуванні. Сьогодні це питання теж регулюється спеціальним законом України "Про зайнятість населення" та підзаконними актами Кабміну, Міністерств і державних комітетів.

З проекту нового Трудового кодексу виключена норма щодо укладення трудового договору на виконання певної роботи.

Суттєвим нововведенням є те, що трудова книжка пред'являється працівником за його бажанням. З власної ініціативи працівник може подавати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, резюме.

Роботодавець, на вимогу працівника (на відміну чинного сьогодні трудового законодавства), зобов'язаний вносити до трудової книжки, що зберігається у працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи.

Новим є те, що трудовий договір може укладатися в будь-який час до початку роботи, в тому числі до звільнення працівника з попереднього місця роботи. У цьому разі в трудовому договорі зазначається, що договір укладається на виконання роботи за основним місцем чи за сумісництвом. Сторони вправі підписати трудовий договір у будь-який час після виникнення трудових відносин.

Працівник зобов'язаний стати до роботи в день, визначений трудовим договором. Якщо в день, що визначений в трудовому договорі, працівник не став до роботи, роботодавець вправі

відмовитися від раніше укладеного трудового договору і відмовити працівникові в наданій роботі.

Відмова роботодавця допустити працівника до роботи, відповідно до укладеного трудового договору, дає працівникові право вимагати на власний вибір відшкодування моральної шкоди в розмірі заробітної плати за період до дванадцяти місяців з розрахунку тарифної ставки (окладу) або визнання трудових відносин такими, що виникли з дня, визначеного трудовим договором, із стягненням зарплати з розрахунку тарифної ставки (окладу) за період від дня виникнення трудових відносин, визначеного трудовим договором, до дня починання роботи.

Вище зазначені лише основні, але далеко не всі нововведення в проєкті нового Трудового кодексу, над вдосконаленням якого сьогодні працюють відповідні комісії Верховної Ради України, Міжвідомча група при Міністерстві праці України, вчені, практики, а також окремі викладачі кафедри права СумДУ.

ЛІТЕРАТУРА

- 1 Кодекс законів про працю країни. З постатейними матеріалами. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. Київ. Юрінком Інтер. Частина I. № I, 2004.
2. Проєкт нового трудового кодексу. Праця і зарплата. Спецвипуск
№ 42, листопад 2003р.
3. Профспілки - за трудовий кодекс перехідного періоду.
Г.Осовий. Пенсійний кур'єр. № 2 від 9 січня 2004р.
- 4 Проєкт Трудового кодексу. М.Папієв. Праця і зарплата.
№ 42.- 2003р.