

3. Грабовська О. О. Автореферат для здобуття наукового ступеня.
4. Судове вирішення справ в справах про усиновлення (удочеріння) іноземними громадянами дітей, які проживають на території України. – Харків, 2006р.

## **ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Доп. - Нюкіна Ю., Ю-61  
Наук. кер. – 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.

Метою цієї статті є доведення до широкого кола працівників, випускників учбових закладів, майбутніх працівників, перспектив розвитку трудового законодавства України в сучасних умовах..

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.

Актуальність питання полягає в тому, що сьогодні 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 від трьох і більше осіб, в залежності від регіону та галузі господарства України. 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 договірний, передусім колективно-договірний); 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 з метою визначення відповідності професійних, кваліфікаційних, особистих та інших якостей працівників, що виконують відповідні роботи або займають відповідні посади, надає роботодавцю право проводити тестування та співбесіду 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 проект, 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.

На відміну від діючого КЗпП України, проект нового Трудового кодексу передбачає укладення трудового договору в письмовій формі у двох примірниках, які підписуються сторонами і мають однакову юридичну силу.

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 вказані лише основні, але далеко не всі нововведення в проекті нового Трудового кодексу.

Слід зазначити також і про те, що положення проекту пов'язані з чинними законами, враховано норми нового цивільного і господарського кодексів.

### **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Кодекс законів про працю країни. З постатейними матеріалами Бюлетень законодавства і юридичної практики України. Київ, Юрінкомінтер. Частина I. № 1, 2004.
2. Проект 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. Проект трудового кодексу. М.Папів. Праця і зарплата. - № 42. -2003р.

### **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПАРЛАМЕНТСЬКИХ ВИБОРІВ 2006 РОКУ В УКРАЇНІ**

Доп. - Тарасенко М., Юм-62  
Наук. кер. – ст. викл. Петракова Т.Б.

За часів незалежності виборча система України пройшла шлях від мажоритарної через змішану мажоритарно-пропорційну до пропорційної (за винятком виборів до сільських та селищних рад). Слід відзначити, що виборчі системи, які застосовуються в Україні при формуванні органів державної влади та органів місцевого самоврядування не в повній мірі забезпечують реалізацію виборчого права, так як на сьогодні в законодавстві щодо виборів існують прогалини, які необхідно ліквідувати, адже саме шляхом виборів формуються органи державної влади та органи місцевого самоврядування в нашій