

приміщені ОАО "Сумихімпром". В тому ж році колектив митниці розташувався в новому приміщені.

Діяльність митниць на території Слобожанщині приносить суттєвий внесок до державного бюджету України.

РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Доп. – Литвин І., Ю-24

Наук. кер. – ст. викл. Чередниченко Н.В.

Правове регулювання трудових відносин в Україні залишається сферою, яка досить тривалий час перебуває в стані переходу від радянської до ринкової системи і передусім чинний Кодекс законів про працю України не відповідає сьогоднішньому соціально-економічному та політичному розвитку виробництва і суспільства.

Проект нового Трудового кодексу України викликав значний інтерес як у фахівців, так і пересічних громадян. Значення Кодексу важко переоцінити, оскільки для регулювання трудових відносин він є своєрідною конституцією. Це означає не тільки те, що він – головний акт серед безлічі нормативно-правових актів різного рівня у сфері праці, а й те, що він повинен охопити регулюванням весь комплекс відносин з основних питань трудового права. Відповідно до вказаного слід й оцінювати проект, оскільки на нього покладаються важливі завдання, з ним пов'язані серйозні очікування. Фахівці пов'язують з проектом Кодексу ефективне розв'язання багатьох сучасних проблем.

Детальний аналіз проекту Кодексу дозволяє побачити як багато позитивних моментів, так і деякі недоліки. Варто відзначити такі найхарактерніші новації проекту.

По-перше, пропонується запровадити механізм правонаступництва щодо трудових відносин. Трудові відносини продовжуються у разі не лише реорганізації та зміни власника, а також у разі ліквідації юридичної особи роботодавця.

Досить важливим є надання права працівникові на відшкодування моральної шкоди, заподіяної роботодавцем чи керівником. Чинним законодавством передбачається відшкодування моральної шкоди тільки під час вирішення індивідуальних трудових

спорів, що недостатньо для вирішення проблеми морального тиску на працівника.

Положення про трудову книжку, як основний документ при прийнятті на роботу, знімається. Практика пенсійної реформи показує успішність застосування персоніфікованих пенсійних та інших рахунків соціального страхування.

Передбачено обмеження права роботодавця на звільнення працівника за умови досягнення ним пенсійного віку.

Заслугують на увагу додаткові заходи по захисту заробітної плати. Зокрема, йдеться про першочерговість виплати заробітної плати. За наявності заборгованості по зарплаті, ніякі платежі, в тому числі до бюджетів та цільових фондів, здійснюватись не можуть.

Щодо трудових відносин у сфері малого підприємництва, то передбачається, що підприємства чисельністю не більш двадцяти працівників звільняються від обов'язку бронювати робочі місця для соціально незахищених верств населення, вони також не повинні створювати робочі місця для інвалідів.

Одним з положень, що дозволяє вирішити проблему поширення практики безвідповідального ставлення працівників до роботодавців, є зобов'язання працівника відпрацювати певний час на роботодавця, який інвестував у нього кошти на навчання.

Загалом, урядовий проект Трудового кодексу є цілком "прагматичним" документом. Але прийнятий був за основу, лише враховуючи згоду авторів законодавчої ініціативи змінити деякі концептуальні засади.

Сподіваємось, ці зауваження, пропозиції та рекомендації, надані МОП, а також фахівцями України, сприятимуть удосконаленню проекту Трудового кодексу.