

~~1982~~
1982
159/100

2/3

кр 2004г. кр. 2016

кр М

ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА
імені В.М.КОРЕЦЬКОГО НАН УКРАЇНИ
СПІЛКА ЮРИСТІВ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВА І ПРАВО

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
Юридичні і політичні науки

Випуск 9



код екземпляра 57220



Київ
2001

553486
Державо і право
В. 9

25.03.15 Покрисяко
11.04.13 Тараків
18.04.13 Сачо
19.04 Атаманчук
20.04. Теліма
24.04.13 Дякова
28.04 Гайворонко
02.03.15 Колесніченко

553486

и и

никами процесу праці. За певних умов він може сприяти підвищенню економічної ефективності, більш стислому залученню у колективну працю. В усякому разі соціальний діалог залишається ефективним засобом у тих ситуаціях, коли незадоволеність сягає крайніх меж і виливається у серйозні соціальні потрясіння, які у протилежному випадку можуть вийти з-під контролю.

1. Трудовой мир. — 1999. — №5. — С.5. 2. Экономика: Учебник / Под ред. доц. А.С. Булатова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М., 1997. — С.779. 3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — 2-е изд., испр. и доп. — М., 1999. — С.332. 4. Новиков В. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна: аспекти праці. — 1998. — №1. — С.38. 5. Соціологія: короткий енциклопедичний словник. Уклад.: В.І. Волович, В.І. Тарасенко, М.В. Захарченко та ін. / Під заг. ред. В.І. Воловича. — К., 1998. — С.384. 6. Ляшенко Т.М. Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні. Автореферат дис. ... канд. політ. наук. — К., 1998. — С.6. 7. Соціальне партнерство / С.В. Басуменко, І.С. Левенев (керівники авторського колективу), О.М. Грибаков, М.Л. Дубровський, І.М. Дубровський, В.І. Жуков, О.В. Мірошніченко, Г.В. Осой, А.Я. Рыбак, А.П. Садовенко, С.Я. Ураїнець, О.І. Уманський: Навчальний посібник. — К., 1999. — 300 с. До речі, автори посібника визначають соціальне партнерство як систему відносин між соціальними партнерами найманими працівниками, роботодавцями, а також державою, спрямованою на співробітництво, пошук компромісів, підготовку пропозицій щодо прийняття ними узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин. Водночас це принцип соціальної політики держави, що забезпечує справедливість розподілу матеріальних ресурсів між сторонами соціальних відносин в умовах ринкової економіки. 8. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. — 1999. — №10. — С.44—45. 9. Пономіро В.М. Становлення соціального партнерства в Україні в світлі проблеми кодифікації трудового законодавства // Конституція України та проблеми систематизації законодавства. 36. наук. праць. — Вип. 5. — К., 1999. — С.298—305 та ін. 10. Українець С. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. — 1999. — №3. — С.35—41. 11. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учебник для вузов. — М., 1999. — С.186. 12. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. — Х., 2000. — С.240. 13. Трудовой кодекс РФ. Проект федерального закона. — М., 1999. — С.16. 14. Професійки України. — 1999. — №3. — С.50—51. 15. Goldman A.L. United States of America // R. Blanpain (ed.) International encyclopedia for labour law and industrial relations. The Hague, London and Boston. Kluwer, 1996. — P.44. 16. Institute of Personnel and Development: «The United Kingdom». Y Industrial Relations and Collective Bargaining. London, Incomes Data Services, 1996. — P.349. 17. Morin M.-L. Le Conseil constitutionnel et le droit a la negociation collective // Droit social. — P., 1997. — Jan. — №1. — P.25. 18. Социальное партнерство: словарь-справочник. Рук. авт. кол. В.Н. Киселев, В.Г. Смольков; АтиСО. — М., 1999. — С.180.

В.В. ЖЕРНАКОВ

ТРУДОВЕ ПРАВО: ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ В УМОВАХ РИНКУ

Сучасний стан трудового права характеризується як етап його реформування. Саме зараз дуже важливі зважені наукові прогнози, що ґрунтуються на характеристиках: призначення трудового права в цілому і його функцій; завдань, що воно покликано розв'язати в даних соціально-економічних умовах; ступеня впливу ринкової економіки на зміст трудового права і методів регулювання трудових відносин; меж реформування трудового права. При цьому не



© ЖЕРНАКОВ Володимир Володимирович — кандидат юридичних наук, Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого

слід керуватися бажанням створити абсолютно нове трудове право або невважено переносити у вітчизняне правове середовище певні інститути та механізми, запозичені із іноземних правових систем. Повинні враховуватися і принципи трудового права, і особливості національної правової системи, зокрема традиції у законотворенні.

Ще донедавна перспективи трудового права пов'язували переважно з розвитком демократичних засад у керуванні підприємствами. Р.З. Лівшиць, характеризуючи права трудового колективу, цілком обґрунтовано зазначає, що інтереси трудового колективу можуть і не збігатися ні з інтересами підприємства (адміністрації), ні з інтересами працівника. Однак погодитись з тим, що «трудовий колектив стає ще однією, третьою стороною трудового договору» і що «у перспективі ця проблема стане однією з головних у розвитку трудового законодавства»¹, ніяк не можна. Дійсно, роль трудового колективу в регулюванні праці зростає і буде зростати, однак у рамках колективно-договірного регулювання, формою якого є ніяк не трудовий договір, що носить винятково індивідуальний характер. Колективно-договірне регулювання покликане зрівноважити баланс інтересів підприємства і працівника, і в умовах децентралізації регулювання трудових відносин стати його основною правовою формою.

Нині неефективність регулювання трудових відносин пов'язують з переходом до ринку і неспроможністю в цілому трудового права регулювати трудові відносини в умовах ринку. З'являються роботи, в яких трудовий договір розглядається як елемент цивільно-правового механізму регулювання праці².

З цього приводу хотілося б зазначити, що без аналізу як самого поняття, так і змісту ринку праці неможливо формувати відповідні механізми у трудовому праві. Що ж таке ринок праці, які його сегменти? Чи з'являється на ринку товар, і якщо так, то що є товаром і за допомогою яких механізмів відбувається регулювання відносин на ринку? Що відбувається з товаром — він продається, здається в наймання, орендується?

Уявляється, що категорія «ринку праці» характерна не для права, а для екології, економіки, політики. Правовий зміст «ринку праці» чомусь не характеризується, і багато авторів, відштовхуючись від нього, використовують це явище в різних цілях, часом приходячи до протилежних висновків.

Дослідники зазначають, що в сучасній економічній літературі неможливо знайти однозначне трактування поняття «ринку праці», як і ринку в цілому. Існують близькі за значенням поняття «ринку праці», «ринку робочої сили», «ринку трудових ресурсів», «ринку зайнятості»³. Одні автори вважають, що поняття «ринку праці» і «ринку трудових ресурсів» відрізняються один від одного, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а робота — функціонуючу здатність. Тому «ринку робочої сили» трохи ширше, він охоплює відносини не тільки зайнятих, а й незайнятих членів суспільства, що активно підшукують роботу, тобто охоплює зайнятих і безробітних. На іншу думку, економічно припустимим і рівнозначним варто вважати використання двох термінів — ринок робочої сили і ринок праці, оскільки вони тісно пов'язані, взаємно доповнюють один одного, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший. Третя точка зору зводиться до того, що зараз вже мало говорити про ринок праці як про ринок живої праці, існують вагомі аргументи включення в ринок праці також і ринку робочих місць⁴. Узагальнивши ці й інші думки щодо поняття ринку праці, В.Н. Петух виводить поняття «сучасний регульований ринок праці як частина ринкового господарства країни». Що ж, на

його думку, включається в це поняття? По-перше, ця категорія характеризує «систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін і споживання), усі галузі і ступені суспільного виробництва і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами і національними традиціями». По-друге, це «система механізмів: а) купівлі-продажу робочої сили: визначення вартості і ціни робочої сили; організація оплати праці і соціального страхування; забезпечення умов праці і техніки безпеки; б) забезпечення зайнятості найманою працею як частини механізму забезпечення зайнятості всього населення; в) соціального захисту найманих робітників як частини механізму соціального захисту всього населення; г) формування і розвитку робочої сили; д) узгодження попиту та пропозиції робочої сили». Як бачимо, уявлення про ринок праці вийшло хаотичним, а з погляду правової оцінки воно не витримує ніякої критики. До того ж, автор завершує дослідження в цій галузі висновком, що вірніше було б застосовувати до цих відносин термін «ринкові відносини в сфері праці» чи «ринкові відносини в сфері зайнятості населення найманою працею»⁵.

М. Шаленко, аналізуючи ринок робочої сили України, не застосовує фраз про купівлю-продаж, а аналізує форми наймання робочої сили. Серед них — «наймана праця в чистому вигляді», без права власності на частину підприємства, і особиста праця на підприємстві, де працівник має свою частину акцій, і навіть праця власника на власному підприємстві. Усі ці форми включення робочої сили в економічну систему реалізуються через ринок. Вона функціонує в специфічній товарній формі і являє собою унікальне особисте надбання людини, якому належить виключне право розпоряджатися нею, вступаючи в договір наймання і безпосередньо у відносини власності на засоби виробництва шляхом збільшення частини своєї власності. У сфері відтворення сукупного суспільного продукту його робоча сила обертається в соціально-економічній формі товару — за умови, що її відтворення відшкодовується відповідно до вимог закону вартості⁶. Регулювання ринку робочої сили — сфери прояву інтересів працівників і задоволення їхніх прав на надання робочого місця й оплати праці, співвідношення попиту та пропозиції, на соціальний захист, професійну підготовку — повинне здійснюватися при регулюючій ролі держави, вмілій соціальній політиці. Організований ринок робочої сили припускає, що економічна свобода суб'єктів власності реалізується під контролем держави, у рамках законодавчої системи, спрямованої на збереження суспільного порядку, захист прав трудящих, підприємців і підприємств⁷.

Більш академічною є характеристика ринку праці у Б.М. Генкіна, який вважає, що теорія ринкової економіки розглядає ринок праці в системі ринків економічних ресурсів з урахуванням особливостей трудової діяльності й уваги, що приділяється йому державою. Ринок насамперед є механізмом узгодження інтересів осіб, які працюють за найманням, і роботодавців. Крім того, на ринку праці виявляються інтереси держави, зумовлені необхідністю керування соціальними відносинами. Елементами ринку праці є попит та пропозиція, структура (співвідношення професійно-кваліфікаційних і соціальних груп), сегментація (первинний і вторинний ринок), особливості національних ринків праці. До важливих характеристик ринку праці відносяться показники еластичності, що визначають ступінь впливу соціально-економічних факторів на

зміну попиту та пропозиції праці⁸. Ринок праці тут не є більш струнким, неспроможні заяви про купівлю-продаж робочої сили відсутні, оскільки найближчих «механізмів купівлі-продажу робочої сили» у природі немає.

Правознавці, що визначають сучасний період розвитку пострадянських держав як перехід до ринку і присвячують цьому спеціальні дослідження, теж, здавалося б, повинні характеризувати ринок праці з усіма його складовими. Однак цього не відбувається.

Так, В.П. Пастухов, висвітлюючи правові проблеми ринку праці в Україні, характеризує не правові, а соціально-економічні проблеми — падіння рівня життя більшості населення, збільшення безробіття, зростання прихованого безробіття (включаючи вимушені відпустки, проти нормативного регулювання яких висловився автор), мотивацію праці⁹. Фактично єдиним правовим моментом в аналізі того, що В.П. Пастухов назвав правовими проблемами ринку праці, можна назвати його характеристику явища під назвами «неоплачувані відпустки», «змушені відпустки», «адміністративні відпустки». Ситуація, що пов'язана з виробничими причинами і призвела до простою підприємств, не може вирішуватися за допомогою ст. 84 КЗпП, цілком підставно вважає автор. До речі, у Законі «Про відпустки» ця ситуація вирішена зовсім інакше, ніж у ст. 84 КЗпП, оскільки в ст. 26 цього Закону передбачене надання відпусток із причин виробничого характеру.

А.М. Курінний, звертаючи увагу на те, що ринкова економіка неможлива без застосування людської праці, легковажно стверджує, що на ринку праці продається і купується такий специфічний «товар», як робоча сила, здібності людини до того чи іншого виду праці¹⁰. Здавалося б, після такого вступу варто очікувати відповідного викладу матеріалу про основні інститути трудового права, що розкривало б ринкову сутність регулювання праці. Однак ця соціально-емоційна заява не підтверджується жодним моментом у характеристиці правового регулювання праці в жодному з розділів книги. Від традиційного викладу матеріалу, притаманного і для 70-х, і для 80-х рр., він відрізняється хіба що зміною характеристики суб'єктів-роботодавців у зв'язку з появою недержавних форм власності. Ні у формах залучення до праці, ні в організації праці, ні навіть у регулюванні оплати праці нічого «ринкового», що б якісно змінило правове регулювання праці, не спостерігається. Якщо це купівля-продаж робочої сили, то слід у правовому виданні й характеризувати її відповідним чином — з аналізом чи то договорів купівлі-продажу, чи наймання, чи оренди, чи будь-якого іншого договору, що відповідає статусу ринку. Але ні про яку купівлю-продаж робочої сили в тексті книги не згадується, і ми розуміємо автора, оскільки її важко прив'язати до конкретних механізмів у регулюванні праці, зумовлених об'єктивно існуючими закономірностями, а не суб'єктивними оцінками й умоглядними висновками.

У створенні моделі ринкового господарства в цілому і ринку праці зокрема неможливо обійтися без врахування досвіду країн, що пройшли цей шлях. Найбільш цінний у цьому відношенні досвід Німеччини як держави, що зуміла побудувати ефективну ринкову економіку і не відмовитися від соціальних функцій. Однією з основних праць у галузі економічної теорії є книга професора економіки Хайнца Ламперта, яка більш десяти років видавалася в Німеччині і вийшла російською мовою¹¹. Автор наголошує, що необхідними передумовами, а тому й ознаками моделі ринкової економіки є насамперед існування приватної власності взагалі, а конкретно — приватної власності на засоби виробництва, а також гарантії свободи, таких як свобода вис-

новку договорів, свобода вибору професії і робітника місця, свобода заняття промислом, свобода виробництва, торгівлі і споживання. Інструменти керування, що функціонують одночасно і як механізм санкцій, — це, по-перше, різниця між продажними цінами і витратами, тобто наявність прибутку чи збитку, по-друге, дохід від майна чи трудовий дохід, одержаний за рахунок використання товарів і послуг, що мають економічне застосування; по-третє, купівельна спроможність виробничих чи споживаючих одиниць, що діє за посередництвом попиту, і, по-четверте, можливість зростання розуміння соціального престижу. Ще однією ознакою порядку, що ґрунтується на ринковій економіці, є відносна економічна помірність держави: хазяйська активність обмежується значною мірою наданням суспільних благ чи таким виробництвом, що не може здійснюватися на основі конкуренції¹².

Сучасна ситуація дійсно характеризується переходом до ринкових механізмів, але це не означає вторгнення в сферу праці таких чисто ринкових явищ, як купівля-продаж, стихія, непередбачуваність, ризик і т.д., а скоріше зростання свободи в регулюванні, відхід від централізованого регулювання і перехід на договірні основи. Ринкові механізми поширюються безпосередньо на підприємця, що здійснює діяльність, пов'язану з одержанням прибутку, і обов'язково ризикує, несе відповідальність за комерційний успіх та ін. Залучення ж до праці найманих працівників не відбувається за законами ринку, і така категорія як ризик неотримання доходу від своєї трудової діяльності до праці незастосовна.

Уявляється, що загально-соціальна характеристика ринку праці в юридичній літературі недоцільна. В цьому процесі треба вбачати та аналізувати головне, що характеризує саме правовий бік ринкових відносин у праці. Наприклад, О.І.Процевський небезпідставно вважає, що питання ринку праці — це визначення правового статусу громадян працездатного віку і захист їх трудових прав, система підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, сприяння створенню робочих місць, регулювання трудової міграції. На його думку, надання допомоги в працевлаштуванні — головний зміст державних заходів у політиці ринку праці¹³.

Не можна стверджувати, що серед економістів спостерігається радикалізм поглядів щодо принципів, на яких повинен будуватися ринок, і ролі держави в цьому процесі. Наприклад, автори популярного в Росії підручника «Економіка праці»¹⁴ вважають, що функціонування соціально-трудова відносин в умовах формування ринкових відносин повинно відбуватися на основі визначених принципів, основним серед яких називається законодавче забезпечення прав у соціально-трудова галузі, визначення суб'єктів, порядку їхньої взаємодії, охоплення сфер взаємин суб'єктів, а також контроль за дотриманням цих прав. Водночас діють принципи партнерства (на відміну від принципу патерналізму, що сприяв утриманству), загальності (неприпустимість звуження соціального захисту до кола найменш захищених шарів), адресності соціального захисту, інтегрованості (взаємозв'язок і взаємодія усіх форм, елементів і методів соціального захисту)¹⁵.

Таке уявлення про ринок більшою мірою відповідає потребам пострадянських держав, зокрема й України. Більш того, воно відображає і досвід Німеччини, де впроваджена модель соціальної ринкової економіки. Економіко-політична концепція соціального ринкового господарства спрямована на синтез гарантованої правовою державою свободи, економічної свободи (яка через не-

повільність свободи розглядається як необхідна складова вільного порядку взагалі) і ідеалів соціальної держави, пов'язаними із соціальною захищеністю і соціальною справедливістю. Це сполучення цілей — свобода і справедливість — відображається в понятті «соціальне ринкове господарство»¹⁶. Поняття «соціальне ринкове господарство» може бути визначено як ідея політичного впорядкування, метою якого є поєднання суспільства, заснованого на конкуренції, приватній ініціативі, із соціальним прогресом, забезпеченням саме продуктивності ринкової економіки. На основі ринкового економічного порядку може бути створена різноманітна і всеосяжна система соціального захисту¹⁷.

У ринковій економіці соціальна політика забезпечує ресурси, можливості і методи запобігання, чи обмеження реабілітації небажаних наслідків ринкової конкурентної діяльності. Вона діє як часткова протизвага ринку, розподіляючи державні ресурси і винагороди приватної ініціативи. Торгівля і конкуренція ведуть до новаторства, виникнення сприятливих можливостей і накопичення благ серед тих, хто досяг успіху. Подібна діяльність може стати і причиною неврівноваженості, а в окремих випадках — постійного несприятливого становища й біди. Сучасні суспільства намагаються обмежити цей вид соціальної шкоди за допомогою соціального захисту і перерозподілу¹⁸.

Соціальну політику держав не можна розглядати тільки як несправедливо на них покладену, іноді непосильну ношу, що гальмує розвиток ринку і нічого не дає для економіки. Західні дослідники, які мають досвід не тільки вивчення й моделювання, а й реалізації соціальної політики, відзначають, що соціальна політика підвищує здатність суспільства підтримувати економічну конкурентність завдяки соціальному єднанню, стабільності і правовим нормам, а також сприяє досягненню економічного успіху в глобальній економіці через високий рівень продуктивності, творчу ініціативу і суспільну довіру. Суспільство, в якому люди відчують, що у них усіх рівні можливості, в якому вони всі наділені основними соціальними, економічними і культурними правами, в якому їхнім родинам гарантований мінімальний стандарт прибутку, нагтовхується на меншу небезпеку бути зруйнованими внутрішніми суперечностями, насильством і злочинами. Там, де соціальна політика діє як економічний стабілізатор у рамках економічної підтримки і де людей заохочують до участі як у громадському, так і в економічному житті, суспільство досягає більшого успіху на міжнародному ринку¹⁹.

Правове регулювання, поряд з організаційно-фінансовими заходами, є однією зі складових реалізації соціальної політики. Його істотною перевагою є те, що удосконалювання нормативної бази не потребує значних коштів. Водночас його вплив на ефективність соціальної політики може бути досить дійовим. Правовими формами соціальної політики є:

- а) законотворча діяльність і регулювання відносин у сфері соціальної політики за допомогою законодавчих актів;
- б) застосування норм міжнародних договорів з питань соціальної політики;
- в) договірне регулювання соціально-трудова відносин: індивідуально-договірне, колективно-договірне, соціальне партнерство.

Законотворча діяльність не повинна обмежуватися тільки Соціальним кодексом і розробкою законодавства про соціальні стандарти, як це визначено в Основних напрямках соціальної політики на період до 2004 р., затверджених Указом Президента від 24.05.2000 р. Соціальну політику неможливо побудувати і реалізувати тільки через «видаткову сторону»,

потрібно знати, де брати кошти і як їх ефективно використовувати. Дійсно, поява нових соціальних потреб поряд з існуючими не вирішеними є причиною того, що майже жодна сучасна держава не в змозі їх перебороти. У зв'язку з цим постає головне питання соціальної державності (державної соціальної політики) — про її межі і можливості. Недостатність коштів на соціальні потреби залишається головною перешкодою до досягнення цієї соціальної політики²⁰. Водночас вихід потрібно шукати, і на цьому шляху варто продовжувати і податкову, і бюджетну реформи, результати яких повинні втілюватися в прийнятті Бюджетного і Податкового кодексів.

Багато питань повинні вирішуватися в новому Трудовому кодексі, завершення якого прийде на найближчі роки. Головні питання, які варто вирішити в ньому, це: призначення, функції, принципи і сфера дії трудового права, роль профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин; гарантії прав на працю й інші соціально-трудові права працівників та їхнє співвідношення з правами підприємців (власників підприємств) та ін. Законодавство про працю повинне спрямовуватись на реалізацію конституційного положення про людину як найвищу соціальну цінність, і забезпечення прав, свобод і законних інтересів особи має бути головним завданням трудового права.

О.І.Процевський вірно помітив, що зараз необхідний розумний перерозподіл сфер правового регулювання і повноважень держави і суб'єктів трудового права. Держава повинна: закріпити трудові права, свободи й обов'язки працівника, що становлять його правовий статус; установити діючі гарантії реалізації і послідовного дотримання в процесі трудової діяльності трудових прав і свобод; забезпечити державний нагляд і контроль за дотриманням прав, свобод, а також умов охорони праці; забезпечити надійний судовий захист від будь-яких зазіхань на права і свободи²¹. Однак важливо підкреслити, що нині відбувається не тільки перерозподіл функцій, а й змінюється сама роль держави в регулюванні соціально-трудових відносин, оскільки центральний орган виконавчої влади держави — Кабінет Міністрів — є суб'єктом соціально-партнерських відносин (на основі трипартизму). Договірне регулювання надає можливість ефективніше регулювати соціально-трудові відносини, оскільки спрямоване на задоволення інтересів сторін трудових правовідносин і суб'єктів трудового права в цілому. За допомогою державного (централізованого) регулювання встановлювалися права й обов'язки, воно давало змогу в основному забезпечувати механізм їхньої реалізації. Але воно не розраховане на регулювання інтересів сторін трудових правовідносин, які є різноманітними. В умовах фактичної відмови держави від політики забезпечення загальної зайнятості, всебічної підтримки працівника центр регулювання переноситься на підприємства, на первинний рівень. Регулювання тут відбувається за допомогою договірних методів, головним серед яких є колективно-договірний.

Колективно-договірний метод регулювання набагато ефективніший за інші за рахунок авторитету і сили колективу в порівнянні з індивідуальним суб'єктом, більшою можливістю враховувати і регулювати саме інтереси, а не тільки права, як це буває в централізованому (законодавчому) регулюванні. Договірні основи в колективно-договірному регулюванні незрівнянно вищі, адже там процес переговорів, обговорення умов, можливості задоволення інтересів набагато вищі, ніж в індивідуально-договірному регулюванні, де договір фактично зводиться до мінімуму, до відтворення встановлених у централізованому порядку й у локальних актах умов.

Трудове право залишається однією із провідних галузей вітчизняного пра-

ва, і ні про яку «підпорядкованість» його цивільному праву на загальному фоні ринкових перетворень не може бути й мови. Трудове право повинно мати широку сферу дії, необхідно ретельно зважити аргументи прихильників значного розширення його сфери за рахунок службово-адміністративних відносин. Як одну із важливих тенденцій слід назвати зміни у функціях трудового права. Зараз вже виробнича функція не може бути головною, вона повинна бути «у підпорядкуванні» у захисної функції. Слід позитивно оцінити зміни у кодексі, відповідно до яких виробника неможливо фактично виключити з підстав для переведення працівника на іншу роботу.

У сучасних умовах зростає вплив міжнародно-правового регулювання праці на розвиток трудового права. Реалізація норм міжнародних договорів і загальнозв'язаних принципів (свобода праці і заборона примусової праці, соціально-партнерські відносини, свобода асоціації, обмеження строкових трудових договорів та підстав для розірвання трудових відносин з ініціативи підприємця, гарантоване забезпечення мінімальних соціальних стандартів та ін.) повинна бути певною протигагою намаганням знизити рівень трудових прав під гаслом переходу до ринку.

1. *Лисиця Р.З.* Трудове законодавство: настоящее и будущее. — М., 1989. — С. 95 — 96.
2. *Савишкова Л.Ю.* Договор найма труда в России. — М., 1999.
3. *Петухов В.М.* Ринок праці: Навчальний посібник. — К., 1999. — С. 8.
4. *Петухов В.М.* Цит. праця. — С. 13.
5. Там само. — С. 14.
6. *Шаленко М.* Ринок робочої сили України: становлення і перспективи розвитку. — Економіка України. — 1991. — № 3. — С. 3 — 4.
7. Там само. — С. 4 — 5.
8. *Гевкош Б.М.* Економіка и социология труда: Учебник для вузов. — М., 1999. — С. 337 — 340.
9. *Пастухов В.* Правові проблеми ринку праці в Україні. — Право України. — 1996. — № 5. — С. 30 — 33.
10. *Куренной А.М.* Трудовое право: на пути к рынку. — М., 1997. — С. 5.
11. *Ламперт Хайнц.* Социальная рыночная экономика. Германский путь. — М., 1994.
12. Там само. — С. 31.
13. *Процевський О.* Яким бути новому Кодексу про працю України? — Право України. — 1995. — № 9-10. — С. 31.
14. *Економіка труда: Учебник / Под ред. В.В.Адамчука.* — М., 1999. — С. 391 — 393.
16. *Ламперт Хайнц.* Цит. праця. — С. 66.
17. Там само. — С. 67.
18. *Теренс М.Ганслі.* Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / Пер. з англійської. — К., 1996. — С. 14.
19. Там само. — С. 16.
20. *Білорус О.Г., Лук'яненко Д.Г.* та ін. Глобальні трансформації і стратегії розвитку. Монографія. — К., 1998. — С. 316.
21. *Процевський О.* Цит. праця. — С. 29 — 30.