

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.24

*Купіна Л. Ф.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова*

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФІКСАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА: СКАСУВАННЯ ІНСТИТУТУ ТРУДОВИХ КНИЖОК В УКРАЇНІ

В статті висвітлюються актуальні проблеми реформування інституту трудових книжок в Україні шляхом їх заміни інформацією із бази даних персоніфікованого обліку громадян.

Ключові слова: Трудова книжка, персоніфікація, трудовий стаж, страховий стаж, трудова діяльність працівника.

Нинішній стан регулювання трудових правовідносин характеризується великою кількістю не актуальних та колізійних норм в законодавстві про працю. Правові проблеми, які виникають в результаті застосування норм трудового законодавства, не можуть бути вирішені шляхом прийняття окремих спеціалізованих законів або незначних змін до існуючих нормативних актів. Численні дослідження науковців та професійні коментарі юристів-практиків, у сфері трудового права, закінчуються тим, що кожен із суб'єктів аналізу певної трудової норми наводить свої пропозиції щодо її вдосконалення. Про нагальну потребу оновлення трудового законодавства, в тому числі і прийняття Трудового кодексу України вже багато років говорять такі видатні вчені, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші.

Слушно зазначає П. Д. Пилипенко, що на сьогодні, в час активних кодифікаційних процесів, більшість галузей права вже отримали сучасні кодифіковані акти, а деякі з них взагалі встигли оновитися й по декілька разів. За цих обставин не зовсім прийнятною можна вважати ситуацію у сфері регулювання суспільно трудових відносин. Тут, основним джерелом, права все ще залишається радянський Кодекс законів про працю (КЗпП) ухвалений у 1971 році [1]. Навіть із тими значними змінами, що були внесені до нього впродовж останніх десяти – п'ятнадцяти років, цей кодекс вже не в стані забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин і це зрештою позначається на гарантуванні прав і свобод найманих працівників.

Позитивним є те, що фундаментальні дослідження вчених не залишаються без уваги та призводять до відповідних дискусій як в наукових колах так і серед можновладців. Так, на сьогодні проект Трудового кодексу прийнятий Верховною Радою України в першому читанні за основу і маємо надію, що найближчим часом,

буде припинено дію Кодексу законів про працю України.

Але не лише прийняття нового Трудового кодексу України є важливою необхідністю сьогодення, є низка питань, що потребують окремого правового регулювання, на рівні спеціальних нормативних актів. На нашу думку, такими питаннями є – облік та фіксація трудової діяльності працівника, правові проблеми реалізації яких і є метою даної статті.

Відповідно до норм чинного законодавства, основним документом, який відображає всю трудову діяльність працівника є трудова книжка.

Відомо, що історія трудової книжки бере свій початок ще за часів правління Наполеона I Бонапарта. У своєму дослідженні, професор Андрусин Б. І., робить слушний висновок, що саме за часів Великої французької революції і правління Наполеона I Бонапарта відбулося народження трудової книжки у сучасному розумінні. Вже за тих часів роботодавець заводив на працівника “робітничу книжку” до якої вносив відомості про атестацію працівника та причини його звільнення. [2, с. 41]. Очевидно, що зміна режимів державного управління, зміна регулювання трудової діяльності працівника фактично нічого не змінила в сенсі існування трудової книжки: це був і є документ, що відображає трудовий шлях працівника і слугує підставою підтвердження стажу працівника.

Необхідність існування даного документу, що фіксує всю історію трудових відносин працівника, останнім часом є предметом як наукових, так і політичних дискусій. Переважна більшість фігурантів даних обговорень, схиляються до думки запозичення досвіду Заходу, в частині повної відмови від ведення трудових книжок на користь даних персоніфікованого обліку громадян. Так, на початку серпня 2015 року Міністерство економічного розвитку та торгівлі України опублікувало, на своєму сайті, законопроект за яким скасовуються трудові книжки працівників. Відповідно до проекту, при влаштуванні на роботу достатньо буде подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, заяву та резюме у вільній формі з інформацією про освіту, досвід роботи та професійні навички. Для підтвердження стажу працівника планується використовувати інформацію із бази даних персоніфікованого обліку громадян, додавши до неї декілька розділів, в тому числі розділ про посаду працівника

На території України персоніфікація була запроваджена в 1998 році: Указом Президента України “Про заходи щодо впровадження персоніфікованого обліку відомостей у системі обов’язкового державного пенсійного страхування”. На виконання даного Указу було прийнято ряд нормативних актів, що визначили механізм персоніфікації. Персоніфікація – це облік і зберігання в Пенсійному фонді переданої йому інформації про трудовий стаж, заробіток і пенсійні внески працівників. Запровадження персоніфікованого обліку відомостей мало на меті вдосконалення умов призначення пенсій та порядку обчислення їх розміру. По суті, персоніфікація є одним із способів точного облікування відомостей, необхідних для реалізації права на пенсію та здійснення диференціації її розміру залежно від трудового внеску особи. Слід зазначити, що в завданнях, які ставили перед собою розробники персоніфікованого обліку відомостей про працівника, було не лише поліпшення платіжної дисципліни платників внесків – підприємств і громадян, а й усунення потреби заповнення трудових книжок. Вбачалося, що всю, потрібну для призначення пенсії інформацію, зберігатимуть у персоніфікованій базі даних і

регулярно оновлюватимуть на підставі звітів роботодавців. Практично це завдання було реалізовано, але наслідки його реалізації є різними, адже заміна трудової книжки даними із бази персоніфікованого обліку відомостей не в повній мірі відобразить всю трудову діяльність працівника.

Це чітко прослідковується з аналізу норм Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, що визначають перелік відомостей, з яких сформовано дані про особу – інформація про правовий статус особи та членів його сім’ї, що перебувають на його утриманні; інформація, що відображає кількісну величину страхового стажу особи; інформація про щомісячні пенсійні виплати; стан накопичувального рахунку особи та індивідуального пенсійного рахунку в системі недержавного пенсійного забезпечення. Тобто, дані персоніфікованої карти є відображенням трудової діяльності працівника лише з огляду врегулювання відносин у сфері соціального забезпечення, зокрема, пенсійних правовідносин. Вищезазначений перелік не містить інформації, що охарактеризує плин трудових відносин працівника, так як це робить трудова книжка, а саме на яких підставах виникли трудові відносини, на яких підставах вони були змінені, і найголовніше, що стало підставою для припинення трудового договору з даним працівником.

Тобто, заміна трудової книжки персоніфікованою карткою не відобразить “життєвої” історії працівника, а лише зафіксує кількість відпрацьованих років та сумлінність роботодавця в частині сплати страхових внесків з доходу працівника.

Складно не погодитися, що в свідомості людини, яка довго будувала кар’єру, наприклад, державного службовця, трудова книжка – це щось на кшталт літопису досягнень, і тому розлучатися з нею шкода. Досягнення, звичайно, у всіх різні: у когось службові зростання, персональні подяки та нагороди, а у когось звільнення за прогул або невиконання посадових обов’язків. І, як наслідок, труднощі з працевлаштуванням. Саме, тому трудова книжка, з одного боку, стала засобом тиску роботодавця на працівника, в частині маніпулюванням останнім. Роботодавці часто пропонують працівнику написати заяву на звільнення за власним бажанням, взамін на звільнення за дисциплінарний проступок з ініціативи роботодавця. З іншого боку, самі ж роботодавці і постраждають від відміни трудової книжки, оскільки стане потреба в проведенні додаткових заходів для перевірки достовірних відомостей, що будуть наводитися пошукачем роботи в резюме: аналізу трудових договорів з попередніх місць роботи, спілкуванні з бувшими роботодавцями пошукача. Тому, на нашу думку, було б доцільним закріпити на рівні законодавства, що регулює питання персоніфікації громадян, в частині розширення інформації, яку містить персоніфікована картка.

Дані персоніфікованої карти мають містити не лише підстави виникнення трудових відносин працівника та його зміни, в результаті переведення чи зміни істотних умов трудового договору, а й підстави за якими був припинений трудовий договір працівника. Вважаємо, що фіксація всієї трудової діяльності працівника дозволить працівникам гарантовано отримувати загальне право на виплати в сфері соціального забезпечення – пенсії та допомоги, а також користуватися правами на отримання спеціальних або пільгових пенсій, у разі роботи, що дає право на той чи інший вид пенсійної виплати.

Наявність в персоніфікованій картці даних про підстави припинення трудових правовідносин працівника, які встановлені Кодексом законів про працю України та спеціальними законами, що регулюють працю окремих категорій працівників, надасть змогу роботодавцям чітко відслідковувати, що стало причиною звільнення такого працівника. Знання фактів, на підставі яких було проведено звільнення працівника, є важливою передумовою для виникнення майбутніх трудових правовідносин працівника, а відсутність такої інформації може призвести до негативних наслідків при прийнятті на роботу чи посаду особи, якій наприклад, було заборонено обіймати певний строк посади відповідного рівня. Так, наприклад, відомі випадки, коли роботодавці нехтують правилами прийому громадян, що визначені трудовим законодавством і допускають до роботи працівників, які були відповідно до вироку суду позбавлені права виконувати певні роботи чи обіймати певні посади.

Слід погодитися із авторами науково-практичного коментарю до Кодексу законів про працю, що дотримання такого правила практично ніким не контролюється і нічим не забезпечується, оскільки за невиконання вироку суду про позбавлення права посідати певні посади встановлено кримінальну відповідальність у вигляді штрафу, якщо це були умисні дії роботодавця. Тому, якщо роботодавець припустився порушень через незнання про заборону особі займати посади чи займатися певною діяльністю та з інших причин, що свідчать про його необережність, притягнення до кримінальної відповідальності неможливе. Такі ситуації є непоодинокими на практиці і це відбувається при наявності обов'язку працівника пред'являти трудову книжку при прийомі на роботу та обов'язку роботодавця у відповідності із вимогами законодавства оформляти звільнення працівника та правильно вносити записи до трудової книжки. На нашу думку, таких зловживань правами та обов'язками можливо уникнути, якщо у системі персоніфікації громадян буде розділ про історію трудових правовідносин кожного працівника, так званий Державний реєстр трудової діяльності громадян. Формування даного реєстру має здійснюватися на підставі даних роботодавця про роботу працівника, його заохочення та нагороди і, звичайно, про підстави звільнення.

Було б корисним, щоб дані, які подаються роботодавцем відразу при внесенні до реєстру перевірялися електронною системою на відповідність нормам законодавства формулювання причин звільнення працівника. Це надасть змогу виправити ситуацію, що склалася на сьогодні з багатьма особами, які не можуть отримати пенсію на пільгових умовах, оскільки відомості, що зазначені в трудовій книжці є невірними та не створюють підстав для призначення пільгової пенсії. Відомості, які будуть внесені до реєстру будуть слугувати як працівникові та і роботодавця. Адже перший зможе, мати захищений державою електронний ресурс, витяг з якого про свою трудову діяльність, улюбий час, може отримати працівник, на відміну від нинішньої ситуації, коли для оформлення документів, що надають відповідні права для особи – право на зайняття адвокатською діяльністю, право на проходження конкурсу на зайняття посади державного службовця, тощо необхідно пред'являти завірену копію трудової книжки, що не завжди оперативно можна отримати від роботодавця. Роботодавець, в свою чергу, буде мати достовірні відомості про трудовий шлях працівника.

Вважаємо, що дані пропонованого нами Державного реєстру трудової діяльності працівників, у вигляді виписки чи витягу, можуть бути включені до переліку документів, які подаються особою при прийнятті на роботу взамін трудової книжки. З

огляду, на вищесказане, стане необхідність внесення змін до Проекту Трудового кодексу [4]. Зокрема ст.51, яка визначає перелік обов'язкових документів, які подаються при прийомі на роботу. Це дозволить, не лише врегулювати відносини фіксації трудової діяльності працівника, а й поставити крапку в численних дискусіях з приводу ролі трудової книжки в регулюванні трудових відносин працівників.

Використані джерела:

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – С. 375.
2. Іменини трудової книжки / Б. І. Андрусишин // Вісник Пенсійного Фонду України. – 2013. – Вип. 1 (127). – С. 44-45.
3. Іменини трудової книжки / Б. І. Андрусишин // Вісник Пенсійного Фонду України. – 2013. – Вип. 2 (128). – С. 40-41.
4. Проект Трудового кодексу – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

Купина Л. Ф. Современные тенденции фиксации трудовой деятельности работников: отмена института трудовых книжек в Украине.

Статья посвящена актуальным проблемам реформирования института трудовых книжек в Украине путем их замены информацией из базы данных персонафицированного учета граждан.

Ключевые слова: трудовые книжки, персонафикация, трудовой стаж, страховой стаж, трудовая деятельность работника.

Kupina L. Modern tendencies fixation working activity: cancellation of the institution Employment record books in Ukraine

This article outlines the actual problems of Employment record books reforming in Ukraine by replacing them with the information from the database of personified registration of citizens.

Key words: Employment record books, personification, labor experience, insurance experience, working activity.

ОСВІТНЄ ПРАВО

УДК 340.134

Кархут О. Я.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

ЗАКОН УКРАЇНИ “ПРО ВИЩУ ОСВІТУ”: ОСНОВНІ НАПРЯМИ ТА ПРОБЛЕМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ

Статтю присвячено проблемам трансформації та розвитку нормативно-правового забезпечення функціонування вітчизняної вищої освіти у контексті європейської інтеграції. Проаналізовано норми Закону України “Про вищу освіту”, їх значення для якісної модернізації освітньої галузі згідно стандартів міжнародного права. Окреслено основні напрями імплементації нового закону. Обґрунтовано важливість залучення до цього процесу науково-педагогічних працівників, експертів у галузі законодавства про освіту та громадськості.

Ключові слова: імплементація, вища освіта, правове регулювання освіти, освітнє право.