

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Котвіцька А. А., Тарасенко Д. Ю.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Розвиток кожної держави нерозривно пов'язаний із реформуванням діючих систем регулювання суспільних відносин. Аналогічна тенденція спостерігається також й у регламентації трудових відносин фармацевтичних працівників. Чинним законодавством регулювання трудових відносин передбачена система різномірних за змістом нормативно-правових актів (НПА), що призводить до часткової неузгодженості між загальним і спеціальним трудовим законодавством.

Метою нашого дослідження є аналіз існуючих норм законодавчого регулювання праці працівників фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я та вивчення подальших перспектив реформування.

Законодавством України закріплено право на належні умови праці фармацевтичних працівників з урахуванням особливостей характеру та специфіки їх праці.

Відповідно до мети дослідження, нами проаналізовано зареєстрований у Верховній Раді України законопроект Трудового кодексу України (далі – ТК України) за № 1658, який 05.11.2015 р. прийнято за основу. Норми проекту мають на меті визначення основних механізмів реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних та безпечних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців.

З використанням порівняльно-правового аналізу положень Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та вказаного законопроекту ТК України, нами встановлені відмінності у регулюванні праці працівників, які розподілені за наступними критеріями: наявність поняття колективного договору та угоди в документах; визначення поняття трудового договору в документах; наявність форми трудового договору у вигляді контракту; варіативність форм укладення трудового договору, визначених у документах; наявність обов'язкових умов трудового договору; обсяг представлених в документі підстав для звільнення; порядок звільнення у зв'язку із скороченням; наявність в документі положень щодо кваліфікаційних вимог до працівників.

На прикладі декількох критеріїв, за якими здійснюється порівняння, зокрема варіативність форм укладення трудового договору та наявність в документі положень щодо кваліфікаційних вимог до працівників, нами встановлені відмінності у положеннях нормативно-правових актів, що аналізувалися.

Так, чинним КЗпП України передбачена варіативність форм укладення трудового договору, що передбачає сторонами право укласти договір, як у письмовій формі, так і за усною домовленістю. Проте, нормами законопроекту ТК України передбачено укладення трудового договору виключно у письмовій формі на відміну від КЗпП України. Крім того, положеннями ТК України встановленні вимоги до працівників, зокрема наявність відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку та можливість роботодавців встановлювати особливі вимоги до працівників. У свою чергу, норми КЗпП України містять чітку заборону на будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні договору крім вимог, передбачених законодавством України.

Таким чином можна стверджувати, що за результатами аналізу основних положень проекту нового ТК України, визначено, що ним передбачено низку суттєвих змін до підходів у регулюванні трудових відносин працівників. З однієї сторони зазначені зміни покращують становище працівників, наділяючи їх широким колом прав, а з іншої – фактично посилюють позиції роботодавців. Тому, на нашу думку, необхідним є істотне доопрацювання зазначеного проекту ТК України з подальшим оновленням та удосконаленням основних законодавчих актів, що визначають засади нормативно-правового регулювання трудових відносин фармацевтичних працівників.