

страхових платежів. При цьому пропонується зменшити розмір єдиного соціального внеску шляхом застосування відповідних коефіцієнтів, які відображають відношення заробітної плати працівника, що працює на умовах неповної зайнятості до сум відрахувань у Фонд соціального страхування на випадок безробіття та у Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. При цьому у Пенсійний Фонд сума повинна, на нашу думку, сплачуватися у повному розмірі, а сума відрахувань у Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України повинна бути пропорційною до виплаченої заробітної плати.

**Висновок.** Відповідні зміни покращать правове регулювання неповної зайнятості, що дасть змогу підвищити рівень соціального захисту працівників, що працюють за умови неповної зайнятості, а також впровадити правові інструменти боротьби з вимушеною неповною зайнятістю.

**Список використаних джерел:**

1. Українців переводять на неповну зайнятість/ Державна служба зайнятості. – [Електронний ресурс]: Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/zak/control/uk/publish/article?art\\_id=27418](http://www.dcz.gov.ua/zak/control/uk/publish/article?art_id=27418)

**References:**

1. Ukrainian transferred to part-time / State Employment Service. - [Electronic resource]: Access: [http://www.dcz.gov.ua/zak/control/uk/publish/article?art\\_id=27418](http://www.dcz.gov.ua/zak/control/uk/publish/article?art_id=27418)

*Рецензент:* кандидат юридичних наук Грובהва А.А.

УДК 35.07

**Спіцина Г.О.,**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
докторант ХНПУ ім. Г.С. Сковороди

### **СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

*Правове регулювання трудових відносин в Україні на цей час здійснюється на трьох рівнях: централізованому, колективному та індивідуальному. Історично ключову роль у сфері трудових відносин відіграють централізоване і колективне регулювання праці. Сучасне правове регулювання трудових відносин повинне мати більш персоніфіковану, індивідуальну спрямованість. Держава повинна надати працівнику та роботодавцю більшої самостійності при визначенні їхніх прав та обов'язків. На централізованому рівні повинні бути закріплені лише модифіковані гарантії дотримання соціально-економічних прав працівників, сформовано напрямки реалізації трудових правовідносин з врахуванням сучасних умов ринкової економіки та технічного прогресу, а також запроваджене економічне сприяння роботодавцям щодо створення ними нових робочих місць.*

*Ключові слова:* трудове право, трудові правовідносини, трудовий договір, Кодекс законів про працю України, правове регулювання, удосконалення законодавства.

**Спицына А.А.,**

докторант ХНПУ ім. Г.С. Сковороди

### **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ**

*Правовое регулирование трудовых отношений в Украине на данный момент осуществляется на трех уровнях: централизованном, коллективном и индивидуальном. Исторически ключевую роль в сфере трудовых отношений играют централизованное и коллективное регулирование труда. Современное правовое регулирование трудовых отношений должно иметь более персонифицированную, индивидуальную направленность. Государство должно предоставить работнику и работодателю большую самостоятельность при определении их прав и обязанностей. На централизованном уровне должны быть*

закреплены лишь модифицированные гарантии соблюдения социально-экономических прав работников, сформированы направления реализации трудовых правоотношений с учетом современных условиях рыночной экономики и технического прогресса, а также внедрено экономическое стимулирование работодателей в части создания ими новых рабочих мест.

*Ключевые слова:* трудовое право, трудовые правоотношения, трудовой договор, Кодекс законов о труде Украины, правовое регулирование, совершенствование законодательства.

**Spitsyna H.A,**

doctoral of Gregory Skovoroda Kharkov National Pedagogical University

## **CURRENT STATE AND PROSPECTS OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN UKRAINE**

*Legal regulation of employment relations in Ukraine at present grounds on three levels: central, collective and individual. Historically, the key role in labor relations plays central and collective regulation of work. Modern legal regulation of the employment relations should have more personalized individual orientation. The State must provide the employee and the employer more autonomy in determining their rights and obligations. At the central level should be fixed only more advanced guarantees of social and economic rights of employees, formed directions of the employment relationship in view of the present conditions of the market economy and technological progress, and also to introduce economic stimulation of employers in regarding to creation new jobs.*

*Key words:* labor law, employment relations, employment contract, Labor Code of Ukraine, legal regulation, improvement of legislation.

**Актуальність проблематики.** Безперечно, існування будь-яких суспільних відносин є неможливим без втручання в їх регулювання з боку держави. Як зазначав свого часу В.І. Прокопенко: «правові відносини в суспільстві формуються й розвиваються внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для регулювання суспільних відносин» [1, с. 160]. Стосується зазначене і сфери реалізації особою здатності до праці, яка без належного впорядкування загальнообов'язковими правилами поведінки, може спричинити негативні соціально-економічні та фізіологічні наслідки для працюючого. При цьому, саме держава, закріплюючи в своїх нормативно-правових актах певні правила поведінки, створює тим самим загально орієнтовану модель для формування та розвитку працівниками і роботодавцями особистих, окремо визначених, трудових правовідносин. Тому не можна не погодитись із словами В.О. Процевського стосовно того, що трудові відносини за своєю сутністю є природними відносинами, хоча довгий час були запрограмовані виключно на публічно-правове регулювання [2, с. 7].

**Метою статті** є визначення сучасного стану та перспектив розвитку правового регулювання трудових відносин в Україні.

**Виклад матеріалу.** За С.М. Прилипком та О.М. Ярошенком, правовідносини у сфері трудового права – це відносини між суб'єктами трудового права, що врегульовані нормами трудового права та полягають у взаємозв'язку суб'єктивних трудових прав та юридичних обов'язків, передбачених нормами права. Усі суспільні відносини, що є предметом трудового права, завжди виступають у реальному житті у формі правовідносин даної сфери, тобто в них уже реалізовані норми законодавства про працю. Безпосередньо трудові правовідносини, які займають центральне місце в системі правовідносин у сфері трудового права, науковці визначають як визначені трудовим законодавством взаємні суб'єктивні права та обов'язки учасників трудових відносин, наголошуючи на добровільності та вольовому критерію відносин працівника з роботодавцем у сфері застосування і реалізації праці [3, с. 149-153].

На перший погляд, у визначеннях, що надавалися трудовим правовідносинам різними науковцями протягом розвитку теорії трудових правовідносин, вбачається чимало відмінностей: дехто приділяє більшу увагу юридичному аспекту, інші вбачають пріоритет аспекту суспільного, є й такі, що взагалі не виділяють певних очевидних особливостей. Попри це, сутність трудових правовідносин залишається незмінною. Держава як суспільне явище формує і здійснює свою політику (у тому числі й політику в галузі права), керуючись об'єктивною економічною ситуацією та власними пріоритетами. Тобто економічні процеси через дії державної влади, рішення доктринальні та конкретні опосередковано впливають на державно-соціальні процеси. З огляду на це держава формує систему права, яка має на меті врегулювання певних соціально-економічних відносин, та забезпечує дію встановленої системи права. Такий підхід дозволяє визначити трудові правовідносини в якості суспільних зв'язків, що склалися між учасниками трудових відносин, у результаті реалізації ними суб'єктивних прав та виконання юридичних обов'язків, встановлених державою за допомогою системи норм трудового права та державного примусу [4, с. 62].

Слід зазначити, що комплексне дослідження трудових правовідносин свого часу знайшло своє відображення в монографічних дослідженнях багатьох науковців [4, 5, 6, 7, 8, 9, 10]. В свою чергу, сучасні реалії життя, що з'явилися в останні десятиріччя та обумовлені цілеспрямованим рухом прогресу та стрімким розвитком в Україні економічних і соціальних відносин, не можуть не позначитись на специфіці взаємовідносин працівників та роботодавців. Крім того, в умовах сьогодення на вказані відносини впливають стрімкі євроінтеграційні процеси, що тривають в нашій державі, жорсткі вимоги ринкової економіки, розвиток ІТ-технологій тощо. Негативним в цьому випадку виступає той фактор, що незважаючи на суттєвий вплив часу з моменту набуття нашою державою незалежності, кардинальних змін у регулюванні трудових відносин в ній так і не відбулося. Тому, безперечно, вироблення дієвого механізму правового регулювання сучасних трудових відносин в Україні на цей час є дуже актуальним.

Важливою частиною у загальній системі впорядкованості соціального життя, в узгодженні різноманітних суспільних інтересів та потреб виступає правове регулювання. Як інструмент соціального керування воно покликане впорядковувати суспільні відносини, забезпечуючи реалізацію позитивних інтересів суб'єктів [11, с. 400]. На думку С.С. Алексєєва, поняття механізму правового регулювання, як і поняття правового регулювання є важливою методологічною категорією, яка забезпечує чітке, філософськи орієнтоване бачення правових явищ. Механізм правового регулювання дозволяє не лише зібрати разом явища правової дійсності – норми, правовідносини, юридичні акти тощо, але й представити їх у робочому системно-впливовому вигляді, що характеризує результативність правового регулювання. Категорія «механізм правового регулювання» дає змогу висвітлити специфічні функції, які виконують ті або інші юридичні явища у правовій системі, показати їхній зв'язок між собою, їхню взаємодію [12, с. 150]. Правове регулювання, як правило, починається з формування нормативної основи його механізму. На цьому етапі уповноважені суб'єкти формулюють (санкціонують) і викладають у різних правових джерелах (нормативно-правових актах, нормативних правових договорах та ін.) юридичні норми, в яких

визначаються дозволені та необхідні правові форми взаємодії учасників суспільних відносин, а також конкретні обставини (юридичні факти), що обумовлюють зміни в їхньому правовому положенні [13, с. 415].

Як пише С.В. Венедіктов, нормативну основу механізму правового регулювання трудових відносин складають норми трудового права України. Однією з особливостей трудового права України є значна кількість його джерел та їх різноманітність. Це зумовлено потребами практичного вирішення комплексних завдань із забезпечення цілісного регулювання численних відносин у царині праці. У зв'язку з цим трудово-правові норми втілюються як у міжнародно-правових договорах, нормативно-правових актах компетентних органів, так і в актах соціального партнерства й локальних актах [14, с. 52].

Безперечно, одним з ключових факторів, що негативно впливає на сучасне формування трудових правовідносин, виступає застарілість нормативно-правової бази, присвяченої їх регулюванню. Так, більша частина чинних законодавчих актів в сфері праці була прийнята або за доби панування в нашій державі комуністичної доктрини, або в 90-х роках ХХ сторіччя, в період її перебудови та переходу до ринкової економіки.

Яскравим прикладом в цьому випадку виступає Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), який був прийнятий в 1971 році – в часи розквіту соціалістичної епохи, коли єдиним роботодавцем була держава, а можливість фізичних осіб укласти трудові договори з працівниками була суто формальною. Саме тоді, незважаючи на закріплені в законодавстві дуже широкі трудо-правові повноваження робітників та службовців, їх безпосередня трудова активність «підкріплювалась» імперативними приписами адміністративного та кримінального характеру (як приклад, слід навести положення статті 214<sup>1</sup> Кримінального кодексу того часу, якими закріплювалась кримінальна відповідальність за дармоїдство). При цьому, незважаючи на чисельні доповнення та зміни впродовж усього часу існування КЗпП, він все одно залишив правову конструкцію ще тієї епохи, не враховуючи сучасних тенденцій правового регулювання трудових відносин (таких як, дистанційна праця, дотримання комерційної таємниці та обмеження співпраці з конкурентами роботодавця, виконання трудової функції в країнах Європейського Союзу тощо).

П.Д. Пилипенко зазначає: «більшість галузей права вже отримали сучасні кодифіковані акти, а деякі з них взагалі встигли оновитися й по декілька разів. З 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. 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» [15, с. 333]. Чинний КЗпП, прийнятий у 1971 році, та окремі нормативно-правові акти далеко не повно регулюють трудові відносини, з ряду питань, що були віднесені до виключної компетенції Союзу РСР, в Україні взагалі немає норм права. Тому зовсім не випадкове є посягання цивільного права регулювати ті відносини, що не врегульовані цивільним законодавством [16, с. 6]. Слід цілком погодитись з

наведеними позиціями, зазначивши, що неврегульованість новітніх елементів трудових відносин положеннями чинного трудового законодавства, надає, тим самим, змогу іншим галузям права «захопити» їх під сферу свого регулювання. Як приклад, можна навести застосування учнівських договорів з працівниками, що на цей час набуває широкого поширення. Оскільки в деяких випадках трудова діяльність особи потребує отримання додаткових знань та навичок (наприклад, в сфері охорони праці). Однак, в зв'язку тим, що чинний КЗпП не торкається цього питання, на укладення таких договорів поширюються положення Цивільного кодексу України, присвячені правочинам в сфері надання послуг.

Також, прикладом невідповідності чинного законодавства про працю умовам сьогодення є такий елемент трудової діяльності працівників, як відрядження. Так, спеціальний нормативно-правовий акт присвячений зазначеному питанню – Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 59 [17], поширюється лише на органи державної влади, підприємства, установи та організації, що повністю або частково утримуються (фінансується) за рахунок бюджетних коштів. Якщо ж звернутися до порядку направлення у відрядження осіб, що працюють в приватному секторі економіки, то його нормативне закріплення на цей час відсутнє. Натомість, окремі елементи, що стосуються відряджень вказаних осіб вже можна зустріти в положеннях Податкового кодексу України [18] (наприклад, в частині визначення суми добових та інших витрат на відрядження).

В цьому випадку доречно навести позицію С.В. Венедкіктова, який зазначає, що національне трудове законодавство має відповідати двом взаємовиключним вимогам. З одного боку, воно повинно бути стабільним, оскільки відсутність стабільності знижує ефективність закону. А з іншого – воно повинно бути динамічним, своєчасно реагувати на зміни в соціально-економічному житті суспільства. Слід, зазначити, що право не в змозі було б відігравати призначену йому в суспільстві роль, якщо не було б здатним змінюватися з урахуванням соціальних потреб, реагувати на появу нових чи відмирання старих суспільних зв'язків [4, с. 65].

Зазначене, безперечно, повинне бути враховане при розробці перспективного законодавства про працю, в першу чергу, Трудового кодексу України, який повинен стати тим актом, що узагальнює в собі всі сфери реалізації трудових правовідносин, з врахуванням економічних, соціальних і технічних реалій сьогодення. При цьому, майбутній трудовий кодекс не повинен бути «перевантаженим» нормами, адже зазначене ускладнить його усвідомлення та використання як працівниками, так і роботодавцями.

Крім того, звертаючись до перспектив подальшого розвитку правового регулювання трудових відносин, слід також зазначити, що розширення меж їх застосування на всі без винятку елементи суспільного життя, в яких використовується праця, також є недоцільним. Як влучно зазначає П.Д. Пилипенко: «розвиток різних форм підприємництва зумовлює появу нових, відмінних за своїм змістом і характером суспільно-трудова відносин, і які з них можуть бути врегульовані нормами трудового права, а які можуть забезпечуватися з допомогою норм інших галузей, – одна з

важливих проблем, що потребує вирішення до проведення кодифікації трудового законодавства в нашій державі» [15, с. 243].

Виходячи із концепції правового регулювання трудових відносин в нашій державі, слід зазначити, що здійснюється воно на трьох рівнях: централізованому, колективному та індивідуальному. Однак, на нашу думку, за умов ринкових відносин та домінування приватного сектору економіки над державним, на цей час саме регулювання праці на індивідуальному рівні, тобто на рівні працівника і роботодавця, є найбільш дієвим.

Важливим і знаковим аспектом сучасного законодавчого процесу в галузі трудового права повинен стати децентралізований підхід до здійснення кодифікації трудового законодавства. Тобто мова йде про реалізацію сучасного європейського принципу «дозволено все, що не заборонено законом», який не потребує детального централізованого правового регулювання трудових правовідносин. В основу правового регулювання трудових правовідносин треба покласти трудовий договір як індивідуальний правовий акт, який забезпечує виникнення трудових правовідносин як форму юридичного зв'язку між працівником та роботодавцем [19, с. 123-124]. Реформування трудового законодавства має вирішити завдання децентралізації та лібералізації правового регулювання трудових відносин, тобто створення більшої свободи сторонам цих відносин з одночасним забезпеченням належного рівня гарантій захисту трудових прав найманих працівників. При цьому має бути чітко визначена роль держави в регулюванні трудових відносин [15, с. 258]. Крім того, розвитку індивідуального регулювання трудових відносин сприяють і положення чинного законодавства про працю, адже виходячи з контексту статті 9 КЗпП, якою передбачено, що «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними», можна зробити висновок, про застосування принципу *in favoram* і в нашій країні.

При цьому, саме індивідуальний рівень регулювання праці враховує всі нюанси конкретних трудових правовідносин, починаючи з чітко визначеного переліку функціональних обов'язків працівника, закінчуючи формуванням фінансових ресурсів роботодавця, спрямованих на стимулювання належної трудової діяльності працівника. Тому, безперечно, в подальшому акцент у правовому регулюванні трудових відносин повинен бути спрямований в бік безпосередніх їх учасників – працівника та роботодавця, яким на цей час увага, на жаль, не приділяється.

**Висновок.** Таким чином, все вищевикладене свідчить, що сучасне правове регулювання трудових відносин повинне мати більш персоніфікований, індивідуально виражений характер. Держава повинна «розв'язати руки» працівнику та роботодавцю в частині надання їм більшої самостійності при визначенні своїх прав та обов'язків. При цьому, на централізованому рівні повинні бути закріплені модифіковані гарантії дотримання соціально-економічних прав працівників, сформовано напрямки реалізації трудових правовідносин з врахуванням сучасних умов ринкової економіки та технічного прогресу, а також запроваджене економічне сприяння роботодавцям щодо створення ними нових робочих місць.

**Список використаних джерел:**

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
2. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоових відносин: монографія / В.О. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2012. – 332 с.

3. Прилипко С.М. Трудове право України [Текст] : підруч. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: ФО-П Вапнярчук Н.М. – 2008. – 664 с.
4. Венедіктов С.В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія – Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2011. – 224 с.
5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. – М.: Проспект, 2009. – 344 с.
6. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Госюриздат, 1958. – 172 с.
7. Гинцбург Л.Я. Социалистическое правовое правоотношение. Издательство «Наука». М.: 1977. – 312 с.
8. Мацюк А.Р. Трудовое правоотношение развитого социалистического общества. Киев: Наукова думка, 1984. – 280 с.
9. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт, 1999. – 372 с.
10. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. Дис. На здобуття наук. Ступеня докт. Юрид. Наук: 12.00.05 / П.Д. Пилипенко. – Харків, 2001. – 36 с.
11. Теория государства и права [Текст] : курс лекций / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. – М.: Юристъ. – 2001. – 776 с.
12. Алексеев С.С. Теория права [Текст] / С.С. Алексеев. – М.: БЕК. – 1994. – 224 с.
13. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] М. В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова та ін.; За ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. – Харків: Право, 2002. – 432 с.
14. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. – К.: Алерта, 2012. – 368 с.
15. Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране. – Дрогобич : Коло, 2013. – 408 с.
16. Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] / Хуторян Н.М., Лавров О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. Д-ра юрид. Наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. Наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. Наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. Наук, проф. О.М. Ярошенка. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. – 432 с.
17. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 59 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98>.
18. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
19. Венедіктов С.В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: дис. ... д.ю.н. : спец. 12.00.05. / С.В. Венедіктов – Х., 2012. – 362 с.

#### **References:**

1. Prokopenko V.I. Trudove pravo Ukrayiny` : Pidruchny`k. – Х.: Firma «Konsum», 1998. – 480 s.
2. Pry`vatno-pravove ta publichno-pravove reguluyvannya social`no-trudovy`x vidnosy`n: monografiya / V.O. Procevs`ky`j. – Х. : XNADU, 2012. – 332 s.
3. Pry`ly`pko S.M. Trudove pravo Ukrayiny` [Tekst] : pidruch. / S.M. Pry`ly`pko, O.M. Yaroshenko. – Х.: FO-P Vapnyarchuk N.M. – 2008. – 664 s.
4. Venediktov S.V. Teorety`ko-pravovi zasady` suchasnoyi koncepciyi trudovogo pravovidnoshennya v Ukrayini: monografiya – Х.: XNU imeni V.N. Karazina, 2011. – 224 s.
5. Aleksandrov N.G. Trudovoe pravootnosheny`e: monografy`ya. – М.: Prospekt, 2009. – 344 s.
6. Karpushy`n M.P. Socy`aly`sty`cheskoe trudovoe pravootnosheny`e. М.: Gosyury`zdat, 1958. – 172 s.
7. Gy`nczburg L.Ya. Socy`aly`sty`cheskoe pravovoe pravootnosheny`e. Y`zdatel`stvo «Nauka». М.: 1977. – 312 s.
8. Macyuk A.R. Trudovoe pravootnosheny`e razvy`togo socy`aly`sty`cheskogo obshhestva. Ky`ev: Naukova dumka, 1984. – 280 s.
9. Skobelky`n V.N. Trudovye pravootnosheny`ya. М.: Verdy`kt, 1999. – 372 s.
10. Py`ly`penko P.D. Problemy` teoriiy` trudovy`x pravovidnosy`n v umovax perexodu Ukrayiny` do ry`nkovoyi ekonomiky` : avtoref. dy`s. na zdobuttya nauk. stupenya dokt. yury`d. nauk: 12.00.05 / P.D. Py`ly`penko. – Harkiv, 2001. – 36 s.
11. Teory`ya gosudarstva y` prava [Tekst] : kurs lekcy`j / pod red. N.Y`. Matuzova, A.V. Mal`ko. – М.: Yury`st`y. – 2001. – 776 s.
12. Alekseev S.S. Teory`ya prava [Tekst] / S.S. Alekseev. – М.: БЕК. – 1994. – 224 s.

13. Zagal'na teoriya derzhavy` i prava: [Pidruchny`k dlya studentiv yury`dy`chny`x special`nostej vy`shhy`x navchal`ny`x zakladiv] M. V. Czvik, V.D. Tkachenko, L.L. Bogachova ta in.; Za red. M.V. Czvika, V.D. Tkachenka, O.V. Petry`shy`na. – Xarkiv: Pravo, 2002. – 432 s.
14. Venediktov S.V. Pravove reguluvannya trudovy`x vidnosy`n: vitchy`znyany`j ta zarubizhny`j dosvid. – K.: Alerta, 2012. – 368 s.
15. Naukovi praci Py`ly`penka Py`ly`pa Dany`lovy`cha. Vy`brane. – Drohoby`ch : Kolo, 2013. – 408 s.
16. Kodyfikaciya trudovogo zakonodavstva Ukrayiny`: [Monografiya] / Xutoryan N.M., Lavrov O.Ya., Vy`shnovecz`ka S.V. ta in.; Za red. d-ra yury`d. nauk, prof. N.M. Xutoryan, d-ra yury`d. nauk, prof. M.I. Inshy`na, d-ra yury`d. nauk, prof. S.M. Pry`ly`pka, d-ra yury`d. nauk, prof. O.M. Yaroshenka. – Xarkiv: Vy`d-vo «FINN», 2009. – 432 s.
17. Instrukciya pro sluzhbovi vidryadzhennya v mezhax Ukrayiny` ta za kordon, zatverdzhena nakazom Ministerstva finansiv Ukrayiny` vid 13.03.1998 # 59 [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98>.
18. Podatkovy`j kodeks Ukrayiny` vid 02.12.2010 # 2755-VI [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
19. Venediktov S.V. Konceptual`ni zasady` pravovogo reguluvannya trudovy`x vidnosy`n V Ukrayini: dy`s. ... d.yu.n. : specz. 12.00.05. / S.V. Venediktov – X., 2012. – 362 s.

*Рецензент: кандидат юридичних наук Грובהва А.А.*

**УДК 35.08 (477)**

**Ушверідзе Д.П.,**

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського Національного університету імені Тараса Шевченка

### **ПРАВОВІ ТЕНДЕНЦІЇ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ КОНКУРСНОЇ ПРОЦЕДУРИ ВСТУПУ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ**

*У статті визначено та проаналізовано юридичну природу конкурсних правовідносин. Здійснено аналіз доцільності проведення конкурсу. Наведено визначення поняття конкурс, дані рекомендації щодо реформування підстав виникнення трудових правовідносин з державними службовцями.*

*Ключові слова: державна служба, конкурс, державні службовці, конкурсні засади, конкурс на посади державної служби.*

**Ушверидзе Д.П.,**

аспірант кафедри трудового права и права социального обеспечения  
Киевского Национального университета имени Тараса Шевченко

### **ПРАВОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ КОНКУРСНОЙ ПРОЦЕДУРЫ ПОСТУПЛЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ**

*В статье определено и проанализировано юридическую природу конкурсных правоотношений. Осуществлен анализ целесообразности проведения конкурса. Приведены определения понятия конкурс, даны рекомендации по реформированию оснований возникновения трудовых правоотношений с государственными служащими.*

*Ключевые слова: государственная служба, конкурс, государственные служащие, конкурсные принципы, конкурс на должности государственной службы.*

**Ushveridze D.P.,**

graduate student of labor law and social security law  
Taras Shevchenko National University of Kyiv

### **THE LEGAL DEFINITION OF TRENDS TENDER PROCEDURES FOR ADMISSION TO PUBLIC SERVICE**

*The article defines and analyzes the legal nature of the competitive relationship. The analysis of the feasibility of the competition. Shows the definition of competition, recommendations for reforming the grounds of labor relations with public officials.*