

УДК 342.9

DOI 10.33251/2707-8620-2019-1-185-192

МАКСИМЕНКО Наталія Володимирівна,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права та правового регулювання
авіаційної діяльності,
Льотна академія
Національного авіаційного університету
ORCID: 0000-0002-1005-5115

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У статті на основі аналізу чинного законодавства розкриваються особливості розвитку трудових відносин з виділенням основних проблем, що гальмують даний процес. Зупинена увага на посиленні підстав притягнення до відповідальності за порушення трудового законодавства. Досліджуються особливості застосування дисциплінарної, матеріальної, адміністративної, фінансової та кримінальної відповідальності роботодавців. На підставі аналізу чинного законодавства України та наукової доктрини у сфері трудового права наводяться висновки та окремі пропозиції щодо шляхів вирішення порушених проблем у досліджуваній сфері.

Ключові слова: Трудові відносини; відповідальність; профспілки; адміністративно-правове регулювання; кадрова система.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Інтенсивний інноваційний розвиток суспільства вимагає нових поглядів до формування рівня кадрового забезпечення суспільно-політичних та соціально-економічних сфер життєдіяльності України. Це, в свою чергу, потребує формування ефективної кадрової системи, яка має базуватися на нормах правового забезпечення соціально-трудова відносин, у тому числі організаційних структур, які здійснюють цілісне управління кадровими процесами, з метою досягнення визначених пріоритетів розвитку суспільства.

Світова практика свідчить про те, що регулювання соціально-трудова відносин розвивається за участі державних органів та колективно-договірних відносин. Від 1991 р. у зв'язку з розбудовою економіки України на ринкових засадах, особливого значення набуває колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин. Саме воно виступає одним із ефективних механізмів соціального партнерства, основною формою взаємодії в трудових відносинах у країнах із ринковою економікою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання особливостей регулювання соціально-трудова сфери, адміністративно-правового регулювання у цій сфері широко досліджується багатьма вітчизняними й зарубіжними науковцями. Проте більшість робіт присвячено виключно окремим аспектам, а досвід означеного регулювання на національному рівні висвітлювався фрагментарно й залишається незагальним. Дослідженню особливостей соціально-правового захисту працюючих та розвитку трудових відносин присвятили свої праці такі вчені, як: А. Арсеєнка, В. Жукова, Е. Катувського, Д. Касале, А. Колота, І. Кисельова, А. Мацко, С. Мельника, Г. Осового, В. Пилипенка та інші. Заслуга згаданих вище вчених полягає у тому, що вони в цілому започаткували вирішення зазначеної проблеми.

Метою статті є виділення специфіки організації та регулювання соціальних відносин на підприємствах інших країн світу, а її конкретним завданням – виділення шляхів вдосконалення регулювання соціально-партнерських відносин в Україні.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні поширені досить різні моделі відносин

між працівниками та роботодавцями. Проте їхньою загальною сутнісною характеристикою є домінування сторони роботодавців. Незважаючи на юридичну рівність сторін, має місце їхня глибока фактична нерівність (асиметрія).

Однією із негативних факторів, що впливають розвиток трудових відносин в Україні є низький рівень соціальної толерантності сучасного українського бізнесу, який в умовах нерозвиненості інститутів громадянського суспільства, недосконалості державних механізмів реалізації практики соціального діалогу та інших чинників здебільшого зорієнтований на реалізацію в сфері соціально-трудова відносин не стільки демократичного, скільки командно-авторитарного типу поведінки.

Так, за перевітками органів Державної фіскальної служби України встановлено, що з початку 2017 року 61% роботодавців порушили податкове законодавство. Заходи податкового контролю виявили 1,6 тис. найманих осіб, які працювали у роботодавців без оформлення трудових відносин [16]. До органів прокуратури спрямували матеріали щодо 40 юридичних осіб, які мали довготривалу заборгованість із заробітної плати та щодо 352 підприємств, де виплачували зарплату нижче встановленої мінімальної плати [16].

У світлі останніх реформ було внесено низку поправок та посилено умови притягнення порушників трудового законодавства до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, фінансової та кримінальної відповідальності.

У 2016 році контролюючу функцію щодо захисту населення у сфері трудових відносин було покладено на органи місцевого самоврядування, шляхом доповнення ст. 34 частиною 3. Так, відповідно до ч. 3 ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування» до відання виконавчих органів міських рад міст обласного значення передбачені делеговані повноваження щодо здійснення на відповідних територіях контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, а також накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення у порядку, встановленому законодавством [13].

Відповідно до п. 27 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 № 295, у разі наявності порушень вимог законодавства про працю, зафіксованих актом інспекційного відвідування або актом невідомого інспектування інспектор праці вживає заходів до притягнення винної у допущенні порушень посадової особи до встановленої законом відповідальності [2].

Отже, на підставі результатів перевірок додержання законодавства про працю інспекторами Державної служби України з питань праці або органами місцевого самоврядування посадових осіб може бути притягнуто до адміністративної та кримінальної відповідальності, а юридичні особи – до фінансової відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність відносно посадової особи, яка винна у порушенні трудового законодавства або оплаті праці, передбачена Кодексом законів про працю. Статтею 41 та ст. 147 КЗпП передбачено два види даної відповідальності – догана та звільнення. У разі заподіяння шкоди підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків посадовими особами настає матеріальна відповідальність [5].

Кодекс України про адміністративні правопорушення (ст. 41) передбачає настання адміністративної відповідальності посадових осіб підприємств, установ, організацій, незалежно від форми власності та фізичних осіб – підприємців, якщо вони виступають роботодавцями [6], за порушення законодавства про працю та про охорону праці.

Також стаття 265 Кодексу України про адміністративні правопорушення визначає розмір штрафів за порушення трудового законодавства для роботодавців юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців. Слід зауважити, що штрафи, накладення яких передбачено ч. 2 ст. 265 КУпАП, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України. Штрафи, зазначені у цій частині вказаної статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує

державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [6].

Слід наголосити, що ст. 265 КЗпП не передбачає строків давності для притягнення роботодавців до фінансової відповідальності.

На сьогодні всі питання накладання штрафів розглянуто у Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 р. №509 [11].

Статтею 216 та її частиною 1 Кримінально-процесуального кодексу України визначено підслідність слідчих органів Національної поліції відносно здійснення досудового розслідування кримінальних правопорушень, передбачених законом України про кримінальну відповідальність, крім тих, які віднесені до підслідності інших органів досудового розслідування [8]. Тобто, слідчі органи Національної поліції України проводитимуть розслідування кримінальної справи у загальному порядку на підставі звернення працівників про скоєння злочину посадових осіб або на підставі акту перевірки інспектора праці.

Кримінальна відповідальність настає за грубе порушення законодавства про працю (ст. 172 ККУ), а саме: незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою; грубе порушення угоди про працю (ст. 173 ККУ): грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, у тому числі дії, вчинені стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України; примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку (ст. 174 ККУ); невивплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175 ККУ). Більш того, ч. 3 ст. 175 ККУ зазначено, що особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам [7].

Ще однією проблемою гальмування розвитку трудових відносин в сучасній Україні можна виділити слабкість, а в деяких випадках і бездіяльність, вітчизняних профспілок. Причиною виникнення даної проблеми є недосконале визначення нормами чинного трудового законодавства соціально-трудова гарантії, що змушує сторони соціально-трудова відносин на договірній основі визначати їх перелік. Саме від роботи профспілок залежить рівень забезпеченості інтересів найманих працівників у відносинах із роботодавцями в межах наявної ситуації. Проте за експертними оцінками приблизно на половині всіх підприємств та установ, а також на переважній більшості підприємств (малих та середніх) нового приватного сектору профспілок взагалі немає. На великих підприємствах та в державних установах домінують традиційні (пострадянські) профспілки, які в нових економічних умовах фактично продовжують виконувати притаманні їм ще з радянських часів функції «відділів соціального захисту» при адміністраціях та посередників у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками. Виконання профспілками такої ролі не дозволяє ефективно захищати інтереси найманих працівників і, відповідно, не сприяє зростанню рівня довіри до них.

Також останнім часом спостерігається небажання працівників вступати до професійних спілок. За даними Федерації профспілок України загальна чисельність членів профспілок порівняно з 2016 року зменшилась на 432 тис., або на 7,3% [1, с. 81].

З-поміж причин падіння профспілкового членства Голова Федерації профспілок України виділяє такі причини, як:

1) зміна структури зайнятості. Зростання чисельності працівників на підприємствах приватного сектору, малого та середнього бізнесу, сімейного бізнесу. На таких

підприємствах, як правило, обмежені процеси профспілкового об'єднання;

2) зміна характеру праці і виробництва. Активне використання у виробництві робототехніки та автоматизованих систем зменшує кількість зайнятого персоналу. Ці процеси в майбутньому будуть розширяться та впроваджуватися в більшості сфер економічної діяльності.

3) нетипові форми зайнятості. Зміни в системі підбору персоналу та зайнятості. Широке розповсюдження аутсорсингу та аутстафінгу. Тіньова зайнятість.

4) глобалізація економіки. Зростання кількості транснаціональних компаній, трудова міграція. Протистояти процесам глобалізації профспілки можуть тільки об'єднавши свої зусилля. Згуртування профспілок завжди було одним із головних завдань світового профспілкового руху. Сьогодні на виклики глобалізації профспілки мають відповідати солідарністю без кордонів.

5) антипрофспілкова пропаганда. Обмежене коло державних ЗМІ та відмова приватних загальнонаціональних ЗМІ висвітлювати профспілкову роботу. Викривлення фактів та реальних здобутків профспілок під час підготовки телевізійних та друкованих матеріалів.

6) недоліки в роботі профспілок. Відсутність дієвої профспілкової інформаційної системи. Слабка організаційна діяльність щодо залучення в профспілку нових членів. Скорочення фінансових можливостей. Структурні перетворення організацій, старіння кадрового складу.

7) розчарування громадськості у дієвості профспілок. Значна частина працівників не вважають профспілки ефективним інститутом у захисті своїх прав.

Негативно на стані профспілкового руху відбивається зростання кількості профспілок різного статусу, дрібнення діючих профспілок. Створюються так звані й «жовті» профспілки, підконтрольні роботодавцю, владі або політичним силам. Це суперечить принципам єдності, солідарності і суттєво послаблює як профспілковий рух у цілому, так і можливості кожної організації стосовно реалізації основної функції профспілок щодо захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок.

Більш того, сьогодні перед профспілками постає низка стратегічних проблем. Сучасним профспілкам слід переглянути ведення своєї інформаційної політики. Присутність профспілок в інформаційному просторі країни є досить обмеженою. Це призводить до того, що громадськість майже не інформована про процеси, що відбуваються в середовищі профспілок. Як наслідок, відбувається падіння авторитету профспілок у суспільстві, зменшується мотивація профспілкового членства.

Для поліпшення ситуації профспілкам необхідно переглянути стратегію взаємовідносин з органами державної влади.

На сьогодні на більшості підприємств спостерігається подвійна ситуація у діяльності профспілок: з однієї сторони на підприємствах відбувається обмеження повноважень профспілок в управлінні виробництвом, розподілі доходів, регулюванні соціально-трудова відносин. Роботодавці стримують діяльність профспілок, іноді – забороняють їх або створюють підконтрольні «жовті профспілки». З іншої сторони: профспілки працюють у «пострадянському» темпі – діють в інтересах роботодавця.

Отже, сучасним профспілкам необхідно взяти курс на альтернативність та незалежність. Їхня участь в процесі здійснення соціального діалогу ускладнюється жорсткими критеріями репрезентативності, встановленими статтями 5-7 Закону України «Про соціальний діалог» [14]. Час вимагає сильних, активних, діяльних профспілок і кожного окремого члена профспілки з такими ж характеристиками.

У цьому контексті Федерація професійних спілок України спрямовує свої зусилля на визначення форм і методів підготовки профспілкових працівників, удосконалення роботи навчальних закладів профспілок

Висновки. Узагальнюючи викладене вище, слід зазначити, що вдосконалюючи своє

трудове законодавство, Україна прагне максимально врахувати позитивний світовий досвід з питань регулювання відносин, що виникають у процесі праці. Цьому в значній мірі сприяє членство України в Міжнародній Організації Праці, діяльність якої направлена на сприяння встановленню всезагального і міцного миру на підставі зміцнення і розвитку соціальної справедливості.

Україна з 1954 року є членом МОП. І хоча за цей час вона ратифікувала далеко не всі нормативні акти цієї впливової міжнародної організації, використання її розробок мало значний вплив на прийняття національного трудового законодавства. З усіх ухвалених МОП конвенцій Україна ратифікувала 54 конвенції, з них 46–чинні, в тому числі всі фундаментальні конвенції (№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138). За роки незалежності Україною ратифіковано 10 конвенцій. Розвиваючи та долаючи недоліки національного законодавства у сфері праці, Україна сприяє розвитку та інтеграції національних соціально-трудових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством.

Практично за всіма напрямками, що створюють основу соціально-трудових взаємовідносин, національне українське законодавство гарантує не менш широкі права громадянам – суб'єктам соціально-трудових відносин, ніж зафіксовані в міжнародних актах. Однак низка положень українського національного законодавства у сфері соціально-трудових відносин, практика застосування їх у деяких аспектах не відповідає нормам міжнародного трудового права, дія яких поширюється на Україну. Наприклад, це стосується вельми поширеної в період економічної кризи практики виплат заробітної плати, а також її затримка виплати. Держава, яка ратифікувала відповідну Конвенцію (Конвенція № 95 1949 р. про охорону заробітної плати, ратифікована Україною), має здійснювати всі необхідні заходи щодо покращання ситуації, яка порушує вимоги міжнародного права. Потрібно прийняти відповідні закони, які б встановлювали відповідальність роботодавців у випадках таких порушень тощо. Україна все ще не ратифікувала Конвенцію МОП № 173 1992 р. про захист вимог трудящих у випадку неплатоспроможності підприємця, – норми якої визначають права працівників на отримання належних їм коштів.

Останнім часом законодавством України передбачено вжиття більш жорстких мір притягнення порушників трудового законодавства до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, фінансової та кримінальної відповідальності. Передбачені санкції мають принциповий характер: роботодавець-порушник повинен нести відповідальність згідно із законом, передбачивши значні за обсягом штрафні санкції. Але слід наголосити, що сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Низка міжнародних правових актів декларує право трудящих (в тому числі трудящих-мігрантів) на об'єднання в профспілки. Якщо ж звернутись до українського законодавства, то з нього випливає, що іноземні громадяни та особи без громадянства не мають права створювати в Україні суспільні організації за професійною ознакою.

Потребує поліпшення й захист працівників з боку профспілок. Сьогодні пріоритетними завдання профспілок можна виділити:

- боротьба за підвищення заробітної плати до рівня не нижчого за прожитковий мінімум;
- боротьба з затримками заробітної плати;
- боротьба з безробіттям шляхом створення нових робочих місць, перекваліфікація працівників, організації громадських робіт;
- боротьба з прихованим безробіттям;
- захист прав людей, які підлягають звільненню в наслідок скорочення штатів або банкрутства підприємства;
- дотримання вимог охорони праці;
- захист прав найманих працівників у процесі приватизації колишнього загальнонародного майна і землі в Україні;
- дотримання трудового законодавства стосовно тривалості та оплати відпусток.

Список використаних джерел

1. Григорій Осовий. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2018. № 1.
2. Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 № 295. Дата оновлення 14.05.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/295-2017-%D0%BF>. (Дата звернення 29.09.2019).
3. З початку безвізу ЄС відвідали 7,5 млн. українців / Корреспондент.net. URL: <http://ua.korrespondent.net/ukraine/3897409-z-pochatku-bezvizu-yes-vidvidaly-75-mln-ukraintsiv>. (Дата звернення 11.10.2019).
4. Кількість зареєстрованих безробітних та кількість вакансій у 2019 році: Державна служба статистики: офіційний веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Дата звернення 11.09.2019).
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran247#n247>. (Дата звернення 29.09.2019).
6. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. Дата оновлення 14.05.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n210>. (Дата звернення 29.09.2019).
7. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page4>. (Дата звернення 29.09.2019).
8. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI. Дата оновлення 28.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>. (Дата звернення 29.09.2019).
9. Міграція в Україні: факти і цифр; Упорядник О. Малиновська. Київ: MOM, 2016. 32 с.
10. Про затвердження плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей: Розпорядження Кабінету міністрів України від 12 квітня 2017 р. № 257-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/257-2017-%D1%80>. (Дата звернення 19.09.2019).
11. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509. Дата оновлення 17.07.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF>. (Дата звернення 29.09.2019).
12. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/761-19>. (Дата звернення 19.09.2019).
13. Про місцеве самоврядування: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. Дата оновлення 28.11.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#n445>. (Дата звернення 29.09.2019).
14. Про соціальний діалог: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>. (Дата звернення 29.09.2019).
15. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/482-2017-%D1%80>. (Дата звернення 19.09.2019).
16. Статистика 2017: 61% роботодавців порушує закон/ Кадровик-01. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/2313-statistika-2017-61-robotodavtsv-porushu-zakon>. (Дата звернення 19.09.2019).

References

1. Grigoriy Osoviy (2018). Profspilkoviy ruh v Ukraini: suchasniy stan ta perspektivi rozvitku [*Trade-union motion in Ukraine: the modern state and prospects of development*]. Visnik

Akademiya pratsi, sotsialnih vidnosin i turizmu – Announcer of Academy of labour, social relations and tourism, 1 [in Ukrainian].

2. Deyaki pitannya realizatsiyi statti 259 Kodeksu zakoniv pro pratsyu Ukrayini ta statti 34 Zakonu Ukrayini "Pro mistseve samovryaduvannya v Ukrayini". Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayini vid 26.04.2017. № 295 [Some questions of realization of the article of a 259 labour Code Ukraine and article of 34 Laws of Ukraine "About local self-government in Ukraine". Resolution of Cabinet of Ministers of Ukraine from 26.04.2017. № 295]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/295-2017-%D0%BF> [in Ukrainian].

3. Z pochatku bezvizu ES vidvidali 7,5 mln. ukrayintsiv [From the beginning of visiting free EU visited 7,5 million Ukrainians]. (n.d.). base.garant.ru. Retrieved from: <http://ua.korrespondent.net/ukraine/3897409-z-pochatku-bezvizu-yes-vidvidaly-75-mln-ukraintsiv>. [in Ukrainian].

4. Kilkist zareestrovanih bezrobitnih ta kilkist vakansiy u 2019 rotsi [An amount of the registered unemployed persons and amount of vacancies are in 2019]. OfItsiyniy veb-sayt Derzhavnoyi sluzhbi statistiki [Official web site of Government service of statistics]. ukrstat.gov.ua. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. [in Ukrainian].

5. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayini [There is a labour code Ukraine]. (1971, December 10). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran247#n247>. [in Ukrainian].

6. Kodeks Ukrayini pro administrativni pravoporushennya [A code of Ukraine is about administrative crimes]. (1984, May 7). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n210>. [in Ukrainian].

7. KrimInalnyi kodeks Ukrayini [Criminal code of Ukraine]. (2001, April 4). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page4>. [in Ukrainian].

8. Kriminalnyi protsesualnyi kodeks Ukrayini [Criminal code of practice]. (2012, April 13). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17.%209> [in Ukrainian].

9. Malinovska, O. (2016). Migratsiya v Ukrayini: fakti i tsifri [Migration in Ukraine: facts and numbers]. Kiyiv: MOM. [in Ukrainian].

10. Pro zatverdzhennya planu zahodiv schodo zabezpechennya reintegratsiyi v suspilstvo trudovih migrantiv i chleniv yih simey. Rozporyadzhennya Kabinetu ministriv Ukrayini vid 12 kvitnya 2017. № 257-r. [About claim of plan of events in relation to providing of reintegration in society of labour migrants and members of their families : of Order of Cabinet of ministers of Ukraine from April, 12 in 2017. 257-p]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/257-2017-%D1%80>. [in Ukrainian].

11. Pro zatverdzhennya Poryadku nakladennya shtrafiv za porushennya zakonodavstva pro pratsyu ta zaynyatist naseleennya: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayini vid 17.07.2013. № 509. [About claim of Order of imposition of fines for violation of legislation about labour and employment of population : Resolution of Cabinet of Ministers of Ukraine from 17.07.2013. 509 . Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF>. [in Ukrainian].

12. Zakon Ukrayini Pro zovnishnyu trudovu mIgratsiyu: priynyatiy 05.11.2015 № 761-VIII [Law of Ukraine About external labour migration November 5 2015, № 761-VIII]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#n445>. [in Ukrainian].

13. Zakon Ukrayini Pro mistseve samovryaduvannya : priynyatiy 21.05.1997 № 280/97-BP. [Law of Ukraine About local self-government May 21 1997, № 280/97-BP]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#n445>. [in Ukrainian].

14. Zakon Ukrayini Pro sotsialniy dialog: priynyatiy 23.12.2010 № 2862-VI. [Law of Ukraine About a social dialogue December 23 2010 № 2862-VI]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>. [in Ukrainian].

15. Pro shvalennya Strategiyi derzhavnoyi migratsiyanoi politiki Ukrayini na perIod do 2025 roku. Rozporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukrayini vid 12 lipnya 2017 r. № 482-r. [About approval of Strategy of public migratory policy of Ukraine on a period 2025 to. Order of Cabinet of

Ministers of Ukraine from July, 12 in 2017 № 482-p.] Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/482-2017-%D1%80>. [in Ukrainian].

16. Statistika 2017: 61% robotodavtsiv porushue zakon [*Statistics 2017: 61% employers are violated by a law*]. Ofitsiyinyi veb-sayt Kadrovik-01. Retrieved from: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/2313-statistika-2017-61-robotodavtsiv-porushu-zakon>. [in Ukrainian].

MAKSYMENKO Natalia, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Associate, Professor of the Department of Law and Regulation of Aviation Activity, Flight Academy of National Aviation University, Kropyvnytskyi, Ukraine.

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS IN UKRAINE

Abstract. *Based on the analysis of the existing legislation the article reveals the features of the development of labour relations with the identification of the main problems that inhibit this process. It notes that one of the negative factors, which has a negative impact on the development of labour relations in Ukraine, is the low level of social tolerance of modern Ukrainian business. Recently, there has been an increase in cases of violation of the law in the field of labour relations. The focus directs on strengthening the grounds for holding liable for violation of labour legislation. The article explores the features of the application of disciplinary, material, administrative, financial and criminal liability of employers. It reveals the foundations of the inefficiency of trade unions at enterprises. It is noted that one of the causes of this problem is an imperfect definition of social and labour guarantees by the norms of the current labour legislation. It forces the parties of social and labour relations to determine their list on a contractual basis. The author points out that the level of the employees' interests in relations with employers within the established situation depends on the work of trade unions. It is identified the reasons of the loss of confidence and reducing of the image of trade union organizations among enterprise employees. These include changes in the structure of employment, changes in the nature of labour and production, atypical forms of employment, globalization of the economy, anti-union promotion, shortcomings of the trade unions, and public disappointment in the effectiveness of trade unions. It is determined the priority trade unions' tasks for correcting the current situation and taking a course aimed at increasing their authority among workers and society and increasing the motivation of trade union membership. Recently, the so-called "yellow" trade unions are created, controlled by the employer, authorities or political forces. Based on the analysis of the current legislation of Ukraine and the scientific doctrine in the field of labour law, the conclusions and some individual suggestions on ways of solving the problems in the research field was given.*

Key words: *Labor relations; a responsibility; a trade union; administrative and legal regulation; a personnel system.*

*Одержано редакцією: 14.11.2019 р.
Прийнято до публікації: 20.11.2019 р.*