

5. Інструкцію про звільнення від проходження державної підсумкової атестації учнів (вихованців) загальноосвітніх навчальних закладів за станом здоров'я: Наказ Міністерства охорона здоров'я України та Міністерства освіти та науки України від 18 лютого 2013 р. № 288/2282.

6. Про внесення змін до Закону України «Про освіту» щодо особливостей доступу осіб з особливими освітніми потребами до освітніх послуг: Закон України від 23 травня 2017 року № 2053-VIII.

7. Декларація о правах інвалідів 9 декабля 1975 г. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_117](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_117).

8. Конвенція про права інвалідів від 13.12.2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_g71).

9. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159 від 20.06.1983 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 17. – Ст. 799.

10. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 36.

11. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

Стаття надійшла до редакції 14.11.2017

**УДК 349.2**

**Штепенко Володимир Миколайович**  
*аспірант кафедри державно-правових дисциплін  
та адміністративного права  
Центральноукраїнського державного педагогічного  
університету імені Володимира Винниченка*

### ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У статті досліджується правове регулювання трудових відносин в Україні. Проаналізовано проект Трудового кодексу у порівнянні з Кодексом законів про працю України. Наголошено, про необхідність прийняття Трудового кодексу України, у зв'язку з тим, що на сьогодні існує велике розмаїття нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини, суперечливість між окремими нормами в них, спричиняють порушення прав і свобод людини і громадянина.

*Ключові слова: трудові відносини, правове регулювання, права людини, трудова діяльність, заробітна плата, робочий час.*

#### **Shtepenko V. N. LEGAL REGULATION LABOR RELATIONS IN UKRAINE**

The article deals with the legal regulation of labor relations in Ukraine. The draft Labor Code is analyzed in comparison with the Labor Code of Ukraine. The necessity of adoption of the Labor Code of Ukraine has been emphasized due to the fact that today there is a large variety of normative legal acts that regulate labor relations, contradictions between individual norms in them, cause violation of human and citizens' rights and freedoms.

It is noted that the state should create the necessary conditions for the full exercise by citizens of the right to work, guarantee equal opportunities in the choice of profession and kind of work, implement programs for vocational education, training and retraining in accordance with public needs.

*Key words: labor relations, legal regulation, human rights, labor activity, wages, working hours.*

**Постановка проблеми.** Конституція України визнала людину, її права і свободи, життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, утвердження та забезпечення яких є її головним обов'язком.

Основоположними та невід'ємними правами людини є право на працю, на вільний вибір професії і свободу творчості, на справедливу винагороду, на безпечні умови праці, на захист від безробіття. Чинне законодавство України закріплює принцип свободи праці відповідно до Загальної декларації прав людини, затвердженої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., і вся нормативно-правова база, що регламентує використання праці, має бути приведена у відповідність до загальноновизнаних міжнародних стандартів у сфері трудової діяльності.

В умовах радикальних змін економічних, соціальних та політичних засад українського суспільства особливої актуальності набуває проблема правового регулювання трудових відносин, розвиток і реалізація яких гальмується суперечливістю багатьох правових норм, наявністю економічної і політичної

кризи, що позначається на законодавчому процесі, безробіттям, інфляцією і корупцією, сприяючи утворенню тіньового ринку праці й тіньових регуляторів трудових відносин, які не забезпечують захисту трудових прав людини та не дають юридичних гарантій їх реалізації.

Кожна країна формує свій правопорядок і систему забезпечення прав людини, у тому числі й у сфері трудової зайнятості, необхідність її зміцнення й удосконалення зумовлюється інтересами держави, суспільства і кожного громадянина.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми правового регулювання суспільного життя, у тому числі й у сфері трудової діяльності, досліджували представники різних галузей юридичної науки, зокрема: В.Б. Авер'янов, О.М. Бандурка, І.Л. Бородін, Ю.П.Битяк, А.С. Васильєв, І.П. Голосніченко, С.М.Гусаров, В.О. Заросило, Р.А. Калюжний, В.В.Коваленко, Л.А.Сидорчук, Н.П. Матюхіна, С.М. Прилипка, К.Б.Левченко, О.М.Ярошенко, С.Г. Стеценко, Н.Б. Болотіна, В.І. Щербина, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева та ін.

**Формування цілей статті.** Мета статті полягає у аналізі чинного законодавства, яке регулює трудові правовідносини.

**Виклад основного матеріалу.** Конституція України закріпила принципи свободи праці, право людини на труд, вільний вибір професії, роботу, на справедливій й прийнятній умови праці та захисту від безробіття, на гідну винагороду за труд, на захист своїх прав та законних інтересів.

В умовах соціально-економічних перетворень українського суспільства та кризових явищ в економіці особливої актуальності набувають питання правового регулювання трудових відносин. Існують як суб'єктивні, так і об'єктивні причини, які перешкоджають повному і гармонійному використанню людиною свого конституційного права на працю. Багато теоретичних питань залишається спірними у реалізації такої форми регулювання трудових відносин, як трудова угода. Наявність соціальних і політичних суперечностей у суспільстві позначається на законодавстві, недосконалість якого створює можливості для порушення трудових прав людини і громадянина, їх права на соціальний захист.

Ринкова економіка внесла суттєві зміни у поняття та зміст трудових відносин, у правовий статус їх суб'єктів. Упровадження нових форм власності, ринкових методів господарювання, формування ринку праці, явне і приховане безробіття вимагають додаткових заходів з боку держави і реалізації правового і соціального захисту працівників. У таких умовах зростає роль і значення трудових відносин, які є основною формою індивідуально-договірною регулювання і реалізації права на працю. Але, як переконує практика, права працівників досить часто порушуються роботодавцями, які не створюють їм відповідних умов для трудової діяльності, а працівники допускають порушення трудової дисципліни, внутрішнього трудового розпорядку, правил техніки безпеки на виробництві, не виконують своїх службових обов'язків. Саме правове регулювання трудових умов має забезпечити організацію праці, контроль і нагляд за виконанням умов трудових угод, добір і відбір кадрів, їх ефективне використання.

Процес трудової діяльності від виникнення трудових відносин, їх виконання, змін, доповнень та припинення в сучасних умовах забезпечується не тільки нормами трудового права, а й нормами адміністративного, цивільного, фінансового, кримінального права, та насамперед, конституційного, яке регламентує право людини на труд.

Трудові відносини виникають з моменту укладання трудової угоди між працівником і роботодавцем. Їх особливості зумовлюються характером трудової функції, яку має виконувати працівник, основними (необхідними) та додатковими умовами праці, місцем роботи, предметом трудової угоди, терміном її дії. Нині роботодавці досить часто вдаються до укладання трудових відносин без належного їх адміністративного (документального) оформлення, а використовують для цього цивільно-правові та інші договори або залучають працівників без належного оформлення, що обмежує правові та соціально-економічні гарантії працівника при виконанні ним трудової функції.

Також, держава має створювати необхідні умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми для професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Конституція України і закони України, прийняті на її основі, на сьогодні, розширили трудову правоздатність громадян та інших суб'єктів трудових відносин (іноземців, осіб без громадянства). Під трудовою правоздатністю розуміють здатність громадянина мати трудові права і обов'язки. На відміну від цивільного права, згідно з яким правоздатність виникає раніше за настання дієздатності, у трудових відносинах працездатна особа завжди визнається і правоздатною, і дієздатною, оскільки будь-яка праця завжди є вольовою діяльністю людини.

Відповідно, правове регулювання виникнення трудових відносин, тобто прийняття на роботу, здійснюється на основі Конституції України [1], норм Кодексу законів про працю України [2], законів України «Про зайнятість населення» [3], «Про колективні договори і угоди» [4], «Про державну службу» [5], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [6], «Про сприяння соціальному становленню та

розвитку молоді в Україні» [7] та ряду інших законів, які регламентують працю в окремих сферах суспільної діяльності. Правове регулювання прийняття на роботу здійснюється також постановами Кабінету Міністрів України, указами Президента України та іншими підзаконними актами центральних органів виконавчої влади.

Таким чином, ми бачимо, що велике розмаїття нормативно-правових актів, які регулюють процедуру прийняття на роботу, суперечливість між окремими нормами в них, спричиняють порушення прав і свобод людини і громадянина.

Отже, виходячи з вищезазначеного, єдиним правовим актом, який визначає головні правила прийому на роботу, має бути Трудовий кодекс України. На жаль, його ухвалення Верховною Радою України сьогодні невинуватно затягується.

На сьогодні трудові відносини регулює Кодекс законів про працю України, який приймався ще у 1971 році [2]. Зрозуміло, що він не відповідає сучасним вимогам і реаліям, тому вимогою часу є саме новий Трудовий кодекс України, який концептуально по-новому має визначати механізм правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником. Саме тому розгляд питань справедливості та законності регулювання трудових відносин на основі чинного КЗпП та з орієнтацією їх на новий ТКУ набуває особливої актуальності в даний час в нашій країні.

Трудові відносини між працівником і роботодавцем виникають з моменту укладання трудового договору та породжують комплекс взаємних трудових прав та обов'язків. Проект ТКУ, на відміну від діючого КЗпП, передбачає укладання трудового договору тільки в письмовій формі; в ньому передбачено вичерпний перелік обов'язкових умов трудового договору, зокрема, місце роботи, час початку дії трудового договору, тривалість строкового договору та підстави його укладання, трудова функція працівника, умови оплати праці, режим праці та відпочинку у випадку, якщо він відрізняється від загальних встановлених у даного роботодавця правил, охорона праці, тощо [8]. У випадку відсутності вищевказаних обов'язкових умов трудовий договір не може вважатись укладеним. У чинному КЗпП України обов'язковими умовами є лише перші чотири з названих, до них не належать умови щодо охорони праці та режиму праці і відпочинку. Тому їх включення до обов'язкових стане додатковою гарантією забезпечення трудових прав працівника. Проект ТКУ передбачає можливість укладання трудового договору на невизначений і на визначений строк, і містить положення щодо автоматичної пролонгації трудового договору, укладеного на визначений строк, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають.

В ст. 130 проекту ТКУ зазначається чітке визначення терміну «робочий час» - це час, протягом якого працівник має виконувати обов'язки за трудовим договором. До нього включається: час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період, час перерв під час зміни для відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання, тощо. Нормальна тривалість робочого часу становить (як і у ст. 50 КЗпП) 40 годин на тиждень, а для неповнолітніх, інвалідів, осіб, зайнятих на роботах з важкими і шкідливими умовами праці та для деяких інших категорій працівників встановлена скорочена тривалість робочого тижня - від 24 до 36 годин на тиждень (ст. 131-132 ТКУ). Згідно з ч.1 ст. 137 законопроекту для працівників встановлюється, як правило, п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної зміни, як правило, повинна бути однаковою. Відповідно до ч. 1. ст. 139 проекту ТКУ тривалість щоденної роботи може бути продовжена тільки при підсумованому обліку робочого часу до 10 годин. Таке продовження робочого часу може мати місце лише на підставі колективного договору або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Водночас ч. 1-2 ст. 130 законопроекту, як і ч. 2 ст. 50 КЗпП, передбачає, що нормативним актом роботодавця, колективним договором може бути встановлена менша тижнева норма робочого часу, яка не тягне за собою будь-якого зменшення розміру оплати праці.

Новою особливістю регулювання трудових відносин, запропонованою проектом ТКУ, є право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, під якими розуміється відеозйомка та контроль внутрішньо-офісних чатів, інтернет-відвідувань, якщо це зумовлено особливостями виробництва. Проте відеоспостереження вступає у суперечність зі ст. 32 Конституції України: «Ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України». А постійна відеозйомка, може призвести до оприлюднення конфіденційної інформації.

При працевлаштуванні згідно ст. 24 КЗпП громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту, про стан здоров'я та інші документи. Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше 5 днів після прийняття на роботу. В той час в ст. 58 нового ТКУ зазначається, що працівником у разі прийняття на роботу вперше подається свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та трудова книжка. Крім того, за власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, резюме, інші

документи, що свідчать про виконання попередньої роботи. Згідно ст. 48 КЗпП до трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться. За ч. 2 ст. 59 проекту ТКУ роботодавець зобов'язаний вносити до трудової книжки працівника тільки записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади з питань праці. Тож в цілому, за словами Кельман Л.М., трудова книжка не демонструватиме професійних заслуг працівника [9, с.236].

У проекті ТКУ чітко визначено, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, у т.ч. за додатковими до існуючих ознаками: віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейних обов'язків, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав.

У проекті надається більш чітке визначення терміну «заробітна плата», до того ж ч.1 ст. 240 ТКУ зазначає, що виплата заробітної плати здійснюється готівкою у грошових одиницях України. Ст. 230 ТКУ передбачає збільшення оплати праці за роботу в нічний час - не нижче 30% (за ст. 108 КЗпП-не нижче 20%) тарифної ставки (окладу) за кожну годину в нічний час. Також проект ТКУ більш чітко регламентує особливості оплати праці в разі виконання надурочних робіт і роботи в надурочний час, простою, під час освоєння нового виробництва.

За проектом ТКУ підставами розірвання трудового договору є наступні: закінчення строку трудового договору (ст. 93), згода сторін (ст. 94), розірвання трудового договору за ініціативою працівника (ст. 95) та за ініціативою роботодавця (ст. 98, 104 - 108), незалежно від волі сторін підстави (ст. 109 -115). Проект окремо виділяє такі умови розірвання трудового договору, як укладення його під впливом омани, погрози, примушення, або ж укладення його без наміру створити юридичні наслідки [8].

Водночас ст. 116 ТКУ забороняє звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його перебування у відпустці, крім випадку звільнення на підставі ліквідації юридичної особи - роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у період перебування у від'їзді. Ст. 118 законопроекту забороняє звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років та одиноких матерів, які мають дитину до 15 років чи дитину-інваліда, а ст.119 ТКУ не допускає звільнення працівника з мотивів досягнення пенсійного віку.

**Висновок.** Таким чином, регулювання трудових відносин на сьогодні є особливо важливою і складною справою та потребує неабиякого дослідження, щоб прийняти норми, які би вдосконалювали трудове законодавство та привели його у відповідність з реаліями сучасного ринку праці.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України. Закони України. – К.: Книга, 1997. – Т. 10. – С. 5–40.
2. Кодекс законів про працю України : станом на 05.01.2012 // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. - 1971 р.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року N 5067-VI [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 року № 889-19 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
6. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.07.2001 року № 2493-14 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>
7. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від від 05.02.93 №N 2999-XII [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
8. Проект трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://rada.gov.ua/zakon/new/WR/WR300310.htm>
9. Кельман Л. М. Суб'єкти трудових правовідносин: проблемні питання / Л.М. Кельман// Право України. - 2011. - № 2. - С. 235- 241

Стаття надійшла до редакції 13.11.2017