

УДК 328.184 351 316.77

DOI <https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2022.6.4>

СУТНІСТЬ ТА ПРИНЦИПИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Черевко Н. О. – асистент кафедри публічного управління та права
Херсонського державного аграрно-економічного університету
ORCID: 0000-0002-5456-8887

Європейськоорієнтований розвиток українського суспільства, його демократизація, успіхи у подоланні наслідків кризових явищ в усіх сферах суспільного життя залежать від результативності й ефективності державного управління з системних позицій на загальнодержавному й регіональному рівнях реалізації. Обґрунтована сконцентрованість уваги суб'єктів державного управління в Україні на війні обумовила наслідки негативного характеру, що знайшло прояв у падінні доходів населення, зниженні рівня та якості життя, посиленні негативних тенденцій у сфері трудової міграції, що суттєво знижує інвестиційно-інноваційну активність й загальний потенціал економічного зростання країни. Така ситуація вимагає переосмислення підходів до державного управління, яке попри декларування реформ все ще характеризується достатньо високим ступенем централізації в сфері прийняття рішень щодо вирішення місцевих проблем. Перед війною в Україні про це свідчили низький рівень довіри та оцінка ефективності діяльності органів влади з боку населення.

Роль держави в регулюванні трудових відносин надзвичайно важлива. Практика свідчить, що роботодавці з метою зниження витрат виробництва прагнуть до збереження, навіть до зниження рівня оплати праці, до економії на умовах і безпеці праці, скорочення робочих місць за рахунок досягнень науково-технічного прогресу. А наймані працівники прагнуть до підвищення заробітної плати, до безпеки і поліпшення умов праці, збереження робочих місць і т.д. У цих умовах саме законодавчі і виконавчі органи державної влади повинні забезпечити раціональне поєднання інтересів працівників та роботодавців. Рівень справедливості розподілу доходів у суспільстві визначається соціальною сутністю (типом) держави, а якість партнерства — ступенем участі працівників в управлінні.

Метою роботи є дослідження сутності та принципів трудових відносин в Україні.

Ключові слова: держава, державне регулювання, трудові відносини, трудовий договір, робочий час, роботодавець, працівник.

Cherevko N. O. The essence and principles of labor relations in Ukraine

The European-oriented development of Ukrainian society, its democratization, and success in overcoming the consequences of crisis phenomena in all spheres of social life depend on the effectiveness and efficiency of public administration from the systemic positions at the national and regional levels of implementation. The well-founded concentration of attention of the subjects of state administration in Ukraine on the wars in the country led to the consequences of a negative nature, which was manifested in a drop in the population's income, a decrease in the level and quality of life, an increase in negative trends in the field of labor migration, which significantly reduces investment and innovation activity and general the country's economic growth potential. Keywords: state, labor relations, employment contract, working hours, employer, employee, martial law, armed conflict. Such a situation requires a rethinking of approaches to public administration, which, despite the declaration of reforms, is still characterized by a sufficiently high degree of centralization in the sphere of decision-making regarding the solution of local problems. Before the war in Ukraine, this was evidenced by the low level of trust and the assessment of the effectiveness of the authorities by the population.

The role of the state in regulating labor relations is extremely important. Practice shows that in order to reduce production costs, employers seek to preserve, even reduce the level of wages, to save on working conditions and safety, to reduce jobs due to the achievements of scientific and technical progress.

And employees strive for higher wages, for safety and improvement of working conditions, preservation of jobs, etc. Under these conditions, it is the legislative and executive bodies of state power that must ensure a rational combination of the interests of employees and employers. The level of fairness of income distribution in society is determined by the social essence (type)

of the state, and the quality of partnership is determined by the degree of employee participation in management.

The purpose of the work is to study the essence and principles of labor relations in Ukraine.

Key words: *state, state regulation, labor relations, labor contract, working hours, employer, employee.*

Вступ. Історично важливим кроком для України є підписання Угоди про асоціацію з ЄС. З огляду на євроінтеграційний курс державної політики, який офіційно задекларований Україною та ЄС наприкінці 2014 р., постає актуальне питання проведення наукового дослідження аспектів кращого, набутого в країнах ЄС досвіду впровадження механізмів державного управління трудовими відносинами. Адже узгодження національних нормативно-правових актів, які регулюють трудову діяльність, з європейськими стандартами, перш за все, має стимулювати розвиток економіки нашої країни, підвищити соціальні гарантії українців до європейській. Тому з метою реалізації визначених цілей в Україні постійно проводиться робота з удосконалення регуляторного середовища [1]

Для забезпечення ефективної державної політики необхідно всім зацікавленим сторонам не лише застосовувати однакову термінологію, а й розуміти проблематику та цілі розвитку. Саме тому дослідження сутності та принципів трудових відносин з використанням наукового підходу потребує особливої уваги.

Виклад основного матеріалу. В загальному розумінні праця – це людська істота у дії, а результати цієї дії є її власністю. Слово «праця» – це: наполеглива, старанна діяльність людини; праця, що вимагає великих затрат фізичної або розумової енергії [2, с. 485]. У тлумачному словнику В. І. Даля «праця – робота, заняття, справа, справа, все, що потребує зусиль, старань і турботи, будь-яке напруження тілесних і розумових сил, усе, що стомлює, наслідки роботи, старань, зусиль, зроблена річ, працювати, старатись у чому-небудь, займатись чимось, не сприймати неробства, бути зайнятим, заклопотаним» [3, с. 436–437].

Праця – це доцільна діяльність людини, що реалізує свої фізичні й розумові здатності для одержання певних матеріальних або духовних благ [4].

Таким чином, можна визначити поняття «праця» як цілеспрямовану діяльність людини, здійснюючи яку, особа вступає у правові відносини з іншою фізичною чи юридичною особою, з метою отримання доходів для забезпечення своїх фізіологічних та соціальних потреб. Отже, праця людини в цьому розумінні передбачає наявність відносин, що регулюються нормами права.

Варто відзначити, що відносини, у загальному розумінні, це певні стосунки, які виникають між фізичними та (або) юридичними особами, що встановлюються в процесі певної спільної діяльності.

В. С. Венедиктов зазначає, що відносини – це опосередкований зв'язок явищ, процесів, предметів і т. п. У суспільстві людина завжди знаходиться у певних соціальних відносинах, в які вона вступає через необхідність задоволення своїх потреб і інтересів [5].

Майже всі відносини потребують належного правового регулювання. У свою чергу, в загальному розумінні правові відносини – це суспільні відносини, учасники яких виступають носіями прав і обов'язків, урегульованих нормами права. Вони закріплюють коло осіб, на яких зараз поширюється дія юридичних норм; закріплюють певну поведінку, якої повинні (чи можуть) дотримуватись особи; відкривають можливість приведення у дію спеціальних засобів забезпечення юридичних обов'язків, а у випадку необхідності – застосування заходів державного примусу.

Правовідносини, висловлює свою точку зору О. Р. Дашковська, – це стосунки, в яких суб'єкти права виступають контрагентами в процесі виконання ними вимог нормативних приписів і набуття певних прав і обов'язків. Через правовідносини реалізуються норми права, які встановлюють права і обов'язки людини, що можуть бути формально визначені (у статтях законів, підзаконних нормативно-правових актах та приписах) або ж не мати необхідних формальних ознак (протиправні права людини). «Держава захищає усі правовідносини, які мають місце в суспільстві, незалежно від їх формального визначення і підтримує властивими їй засобами, в тому числі примусовими» [6, с. 333–334].

Як зазначає Е. Ф. Демський, правові відносини – це частина суспільних відносин, врегульованих нормами права, суб'єкти яких є носіями прав і юридичних обов'язків; це відомий суспільний зв'язок між особами – громадянами, організаціями, державними органами, транспортними підприємствами, підприємницькими структурами, державою в цілому, що визначає забезпечену законом міру можливої та необхідної поведінки [7].

Такими відносинами є і трудові правовідносини, які являють собою основу, ядро правового регулювання у трудовому праві України. Трудові правовідносини – це двосторонні відносини працівника з роботодавцем із виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків учасників цих відносин [8].

П.Д. Пилипенко констатує, що трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [9, с. 123].

На думку В.І. Прокопенка, під трудовими правовідносинами слід розуміти – двосторонні відносини працівника із власником або створюваним ним підприємством щодо виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків [10, с. 163].

Підсумовуючи вищевикладене, трудові відносини охоплюють широке коло питань – від системи організаційно-економічних і правових інститутів до соціально-економічних аспектів майнових відносин, пов'язані з проведенням колективних та індивідуальних переговорів, укладенням договорів, встановленням умов оплати праці, врегулюванням трудових конфліктів, участю працівників в управлінні тощо. Основною умовою виникнення та функціонування трудових відносин у ринковій економіці є юридична незалежність сторін цих відносин.

У процесі виникнення та функціонування трудових відносин наймані працівники передають право використання своєї робочої сили роботодавцеві при збереженні своєї особистої незалежності.

Виходячи із вищевикладеного, можна сформулювати основні принципи трудових відносин, закріплені в нормах Конституції України [11], Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) України [12], міжнародно-правових та інших нормативно-правових актах, які автор умовно пропонує поділити на дві групи: ті, що забезпечують трудові відносини та ті, що спрямовані на дотримання й захист прав суб'єктів трудових відносин.

Таблиця 1

Принципи трудових відносин

Назва принципу	Суть принципу
<i>Принципи, які забезпечують трудові відносини</i>	
Принцип свободи праці	Закріплений у нормах ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини [13], ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [14], а також ч. 1 ст. 43 Конституції України [11], яка передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Свобода праці реалізується в трудовому договорі. КЗпП України (ст. 21) передбачає [12], що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.
Принцип соціального партнерства	До нього входять такі принципи: право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; свобода об'єднання, рівність прав і можливостей. Соціальне партнерство існує на різних рівнях: державному (Генеральна угода), галузевому (галузеві угоди), регіональному (регіональні угоди), локальному (колективний договір) – і покликане вирішувати суперечності, узгоджувати інтереси найманих працівників і роботодавців.
Принцип розвитку трудового права й законодавства, відповідно до міжнародних стандартів,	Скеровує розвиток трудового права, трудового законодавства з урахуванням міжнародних, у тому числі європейських, стандартів із питань праці. Україна як суб'єкт міжнародного права, учасник низки авторитетних міжнародних інститутів (ООН, МОП, Рада Європи тощо) діє за міжнародними принципами і стандартами в тому числі з питань праці. Здійснення процесу адаптації трудового права і трудового законодавства України до права й законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС) із питань праці є стратегічним напрямом реалізації декларованої Україною політики щодо вступу до ЄС, визнання та впровадження загальноєвропейських цінностей і пріоритетів.
<i>Принципи, спрямовані на дотримання й захист прав суб'єктів трудових відносин</i>	
Принцип заборони примусової праці	Закріплений у ст. 43 Конституції України [11]: «Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан»

Продовження таблиці 1

Принцип рівності трудових прав і недопущення дискримінації у сфері праці	Відповідно до ст. 2-1 КЗпП України [12], забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, сімейного й майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі в страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Також КЗпП України (ст. 22) [12] забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання.
Принцип поєднання державного, договірної й локального регулювання з питань праці	Трудові відносини переважно ґрунтуються на державному регулюванні відносин у сфері праці. КЗпП України (ст. 3) [12] встановлює, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами. Окрім того, для трудових відносин характерною є широка сфера застосування договірної регулювання з питань праці, що виявляється в застосуванні актів соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному й локальному рівнях та застосуванні трудового договору як регулятора трудових відносин працівника та роботодавця з питань праці. Державне та договірне регулювання відносин із питань праці доповнюється локальним, яке передбачає участь безпосередньо колективу працівників (трудоного колективу), професійної спілки та роботодавця в ухваленні нормативних актів локального характеру.
Принцип забезпечення справедливих і безпечних умов праці, справедливої заробітної плати	Впливає з численних конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та інших міжнародно-правових актів, а також статті 43 Конституції України [11], якою закріплено право кожного на належні, безпечні й здорові умови праці
Принцип захисту прав людини у сфері застосування праці	Він включає в себе соціальний і юридичний захист прав працівника. Універсальні способи захисту трудових прав містяться в Конституції України [11], норми якої (ст. ст. 55, 124) дають можливість суб'єктам правовідносин із питань праці звертатися до суду або до інших державних, у тому числі міжнародних інституцій, що створені для захисту прав і свобод людини та громадянина

На сьогоднішньому етапі розвитку держави вагомим значення набуває принцип розвитку трудового права й законодавства відповідно до міжнародних стандартів. Його реалізація дасть змогу посилити соціальну компоненту трудових відносин, наблизити їх до міжнародних стандартів, забезпечити дієвість, прозорість і доступність системи трудових прав, забезпечити розвиток соціального партнерства тощо.

Висновки. За результатами роботи дано визначення основним принципам трудових відносин в Україні, окреслено їх характеристику для подальшого застосування у державному регулюванні. Окремо визначено, що трудові правовідносини – це специфічний вид правових відносин, які виникають між особою та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються нормами трудового права. Характерними ознаками трудових правовідносин, на нашу думку, є наступні:

- укладаються лише на добровільній основі;
- регулюються нормами трудового права України; – сторонами відносин обов'язково є робітник та роботодавець;
- тривають у часі;
- виникають у результаті укладання трудового договору;
- сторони вказаних відносин наділені суб'єктивними права і мають певні обов'язки;
- мають відплатний характер;
- кожен з учасників відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові правовідносини.

Також встановлено, що на сьогоднішньому етапі розвитку держави – її інтеграції у європейське суспільство дуже важливим є принцип розвитку трудового права відповідно до міжнародних стандартів, чому буде присвячено подальші дослідження у галузі державного управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Черевко Н.О. Стан наукової розробленості механізмів державного управління системою трудових відносин. *Таврійський науковий вісник: Серія публічне управління та адміністрування*. 2022. № 5. С. 60–65.
2. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / А. О. Івченко. Х. : Фоліо, 2002. 540 с.
3. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка / В. Даль. Т. 4. СПб. ; М., 1882. С. 436–437.
4. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (общая часть) : учебное пособие. Симферополь : ДОЛЯ, 2004. 164 с.
5. Венедиктов В. С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини. *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах* : матеріали наук.-практ. конф. Асоц. фахівців труд. права. Х., 2005. С. 8–13.
6. Загальна теорія держави і права / за ред. М. В. Івіна, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Х. : Право, 2002. 432 с.
7. Демський Е. Ф. Транспортне право України : навч. посіб. / за заг. ред. В. К. Гіжевського, Е. Ф. Демського / Е. Ф. Демський, В. К. Гіжевський, С. Е. Демський, А. В. Мілашевич. К. : Юрінком Інтер, 2002. 416 с.
8. Михайлов О. В. Господарське законодавство (право) [Електронний ресурс] : курс лекцій / О. В. Михайлов ; Укоопспілка, Полтав. ун-т споживчої кооперації України, каф. правознавства. Полтава : РВВ ПУСКУ, 2007. 367 с.
9. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія / П. Д. Пилипенко. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.

10. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. Вид. 2-ге, стереотип. Х. : Консум, 2000. 528 с.

11. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 16.12.2022).

12. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 11 груд. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.12.2022).

13. Загальна декларація прав людини (рос/укр) : Декларація Орг. Об'єдн. Націй від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 16.12.2022).

14. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт Орг. Об'єдн. Націй від 16.12.1966 р. : станом на 19 жовт. 1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 16.12.2022).

REFERENCES:

1. Cherevko N. (2022) Stan naukovoi rozroblenosti mekhanizmiv derzhavnogo upravlinnia systemoiu trudovykh vidnosyn [The state of scientific development of mechanisms of state management of the system of labor relations]. Kherson : Tavriiskiyi naukoviyi visnyk: Seriya publichne upravlinnia ta administruvannia. 5, 60–65 [in Ukrainian].

2. Ivchenko A. (2002) Tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy [Explanatory dictionary of the Ukrainian language] Kharliv: 540 p. [in Ukrainian]

3. Dal V. (1882) Tolkovyi slovar zhyvoho velykorusskoho yazyka [An explanatory dictionary of the living Great Russian language]. SPB : T. 4. 436–437 p. [in Russian]

4. Venedyktov V. (2004) Trudovoe pravo Ukrainy (obshchaia chast) [Labor law of Ukraine (general part)] Symferopol : 164 p. [in Ukrainian]

5. Venedyktov V. (2005) Nauka trudovoho prava na shliakhu sotsialnykh peretvoren ta zakhystu prav liudyny. [Science of labor law on the path of social transformations and protection of human rights] Formy sotsialno-pravovoho zakhystu pratsivnykiv u sluzhbovo-trudovykh vidnosynakh: National and international legal support for sustainable development: materials of the scientific conference. Asots. fakhivtsiv trud. prava. 8–13 p. [in Ukrainian]

6. Ivina M (2002) Zahalna teoriia derzhavy i prava [General theory of the state and law]. Kharkav : Pravo, 432 p. [in Ukrainian]

7. Demskyi E. (2002) Transportne pravo Ukrainy [Transport law of Ukraine]. Kyiv. 416 p. [in Ukrainian]

8. Mykhailov O. (2007) Hospodarske zakonodavstvo (pravo) [Economic legislation] Poltava : RVV PUSKU, 367 p. [in Ukrainian]

9. Pylypenko P. (1999) Problemy teorii trudovoho prava [Problems of the theory of labor law] Lviv, 214 p. [in Ukrainian]

10. Prokopenko V. (2000) Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine] Kh. : Konsum, 528 p. [in Ukrainian]

11. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] (1996) Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv : Parlam. vyd-vo [in Ukrainian]

12. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine] (1971) Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv : Parlam. vyd-vo [in Ukrainian]

13. Zahalna deklaratsiia prav liudyny [Universal Declaration of Human Rights] (1948) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

14. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights] (1966). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.