

О. Г. Єщенко,
здобувач магістратури кафедри управління охороною здоров'я та публічного
адміністрування, Національний університет охорони здоров'я України імені П. А. Шупика
ORCID ID: 0000-0002-7650-5166

В. М. Михальчук,
д. мед. н., професор, завідувач кафедри управління охороною здоров'я та публічного
адміністрування, Національний університет охорони здоров'я України імені П. А. Шупика
ORCID ID: 0000-0002-5398-4758

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.18.78

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

O. Yeshchenko,
Master's student of the Department of Management health care and public administration,
Shupyk National Healthcare University of Ukraine Kyiv, Ukraine
V. Mykhalchuk,
Doctor of Medical Sciences, Professor, Head of the Department of Healthcare Management
and Public Administration, Shupyk National Healthcare University of Ukraine Kyiv, Ukraine

PECULIARITIES OF STATE REGULATION OF LABOR RELATIONS IN UKRAINE

У статті досліджуються основні положення про державне регулювання трудових відносин в Україні, аналізуються особливості регулювання відносин між працівником і роботодавцем. У рамках досліджуваної проблеми розглядаються питання, пов'язані із зайнятістю населення та рівнем безробіття. Шляхом аналізу статистичних даних обґрунтовується зв'язок між зайнятістю громадян, умовами та рівнем оплати праці й тенденцією розвитку трудових відносин в державі. Також окремо висвітлюються питання законодавчого забезпечення трудових відносин в Україні у контексті запроваджених економічних реформ та євроінтеграційних процесів. Здійснюється аналіз чинних законодавчих актів, що регулюють трудові відносини, при цьому особлива увага акцентується на критичній оцінці вітчизняного Кодексу законів про працю України. Внаслідок огляду нормативно-правової бази, що визначає особливості державного регулювання трудових відносин в Україні, виокремлюються проблемні питання, які потребують вирішення. Розгляд означеної тематики актуалізується у зв'язку з посиленням співробітництва України з провідними міжнародними інституціями і державами-членами Європейського Союзу. Ці процеси вимагають, аби вітчизняне державне регулювання трудових відносин базувалося на відповідних міжнародних та європейських стандартах. Окремо аналізуються прийняті законодавчі акти і проекти законів, дія яких спрямована на узгодження положень діючих правових актів із сучасними умовами і потребами ринку праці та специфікою трудових відносин в Україні. Зокрема, детально розглядаються Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України відносно обліку трудової діяльності робітника в електронній формі", а також зареєстровані в Верховній Раді України законопроекти щодо умов дистанційної праці, визначення ознак трудових відносин та врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості. На основі аналізу положень законопроектів формулюються висновки стосовно можливих наслідків запровадження запропонованих змін до Кодексу законів про працю України, виокремлюються спірні питання та деякі аспекти, що потребують доопрацювання. В узагальнених висновках статті пропонуються напрями подальшого розвитку вітчизняного ринку праці на основі удосконалення механізму державного регулювання трудових відносин в Україні.

The article examines the main provisions of the state regulation of labor relations in Ukraine, analyzes the features of the regulation of relations between employee and employer. The research problem addresses issues related to employment and unemployment. By analyzing statistical data, the connection between employment, conditions and the level of wages and the trend of labor relations in the country is substantiated. The issues of legislative provision of labor relations in Ukraine in the context of the introduced economic reforms and European integration processes are also covered separately. The analysis of the current legislative acts regulating labor relations is carried out, with special attention being paid to the critical assessment of the domestic Labor Code of Ukraine. As a result of the review of the normative-legal base, which determines the peculiarities of the state regulation of labor relations in Ukraine, the problematic issues that need to be solved are singled out. Consideration of this topic is updated in connection with the strengthening of cooperation between Ukraine and leading international institutions and member states of the European Union. These processes require that domestic state regulation of labor relations be based on relevant international and European standards. The adopted legislative acts and draft laws are analyzed separately, the action of which is aimed at harmonizing the provisions of existing legal acts with modern conditions and needs of the labor market and the specifics of labor relations in Ukraine. In particular, the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Concerning the Accounting of Workers' Work in Electronic Form" is considered in detail, as well as bills registered in the Verkhovna Rada of Ukraine on remote work. Based on the analysis of the provisions of the draft laws, conclusions are formulated regarding the possible consequences of the implementation of the proposed amendments to the Labor Code of Ukraine, the controversial issues and some aspects that need to be finalized are identified. The generalized conclusions of the article suggest directions for further development of the domestic labor market on the basis of improving the mechanism of state regulation of labor relations in Ukraine.

Ключові слова: трудові відносини, державне регулювання, трудовий договір, працівники, роботодавці, трудові права, трудові обов'язки, законодавство про працю.

Key words: labor relations, state regulation, employment contract, employees, employers, labor rights, job responsibilities, labor legislation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Регулювання трудових відносин між роботодавцем і найманими працівниками завжди було одним із пріоритетних завдань державного управління, адже від позитивного вирішення проблем у цій сфері залежить не лише добробут працюючих і власників підприємств, але й успішний соціально-економічний розвиток країни загалом.

Слід відзначити, що в останні десятиріччя трудові відносини в Україні набули якісно нових ознак, що відповідають світовим стандартам ринкової економіки. Це в свою чергу потребує нових засобів та інструментів державного регулювання, передусім: зміни законодавчої бази, створення налагодженої системи організаційних і соціально-економічних інститутів, моделей, форм і методів регулювання, які впливають на процеси становлення трудових ресурсів загалом у країні і на рівні окремого регіону. Зокрема, реформування сфери трудових відносин передбачає забезпечення продуктивної зайнятості, підвищення рівня мотивації найманих працівників до продуктивної праці; розвитку саме тих якостей працюючих, які забезпечують високу ефективність роботи [9]. Однак нині вітчизняних учасників трудових відносин не можна назвати рівноправними партнерами, звідси питання щодо вдосконалення державного регулювання трудовими відносинами в Україні є, вочевидь, актуальним.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Особливості становлення і розвитку трудових відносин в Україні, а також визначення ролі держави в їх регулюванні стали предметом досліджень багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених, як-от: А. Акимов, О. Бражко, О. Грішнова, В. Васильченко, В. Венедиктов, Н. Волгин, Б. Генкін, Н. Діденко, О. Долгальова, В. Жуков, Т. Заславська, Н. Єсінова, О. Кисельов, Т. Кобзев, А. Колот, Г. Мелік'ян, О. Новікова, Г. Осовий, О. Поплавська, Г. Слезингер, В. Скуратівський, Л. Транченко, Н. Хурторян, О. Фоміна та ін. Однак, враховуючи складність і багатогранність проблеми, доволі багато завдань у сфері трудових відносин як об'єкту державного регулювання ще залишаються невирішеними або такими, що потребують удосконалення.

МЕТА СТАТТІ

Мета цієї статті полягає у визначенні особливостей державного регулювання трудових відносин в умовах реформування української економіки та євроінтеграційних процесів в Україні.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

В умовах здійснення в Україні комплексних реформ, спрямованих на адаптацію вітчизняної економіки до

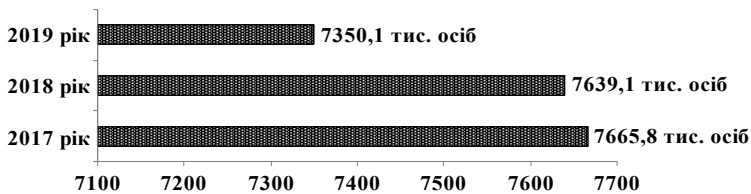


Рис. 1. Динаміка середньооблікової кількості штатних працівників підприємств, організацій та установ України в 2017–2019 рр., (станом на кінець року, тис. осіб)

європейських стандартів, особливого значення набувають питання регулювання трудових відносин між працівником і роботодавцем, а також створення умов для формування взаємовигідних і справедливих відносин між усіма учасниками ринку праці.

Трудові відносини — це відносини, зумовлені трудовою діяльністю, які виникають і розвиваються з метою регулювання якості трудового життя; такі відносини випливають з угоди між працівником і роботодавцем про обов'язки особистого виконання працівником на платних засадах відповідних трудових функцій. Трудові відносини формуються під впливом дисбалансу між попитом і пропозицією праці, високого рівня безробіття, низької ефективності праці, заробітної плати, масової зовнішньої трудової міграції населення, неформальної зайнятості тощо [4; 8].

Державне регулювання трудових відносин охоплює питання, що стосуються взаємодії держави з роботодавцями та працівниками, регулювання мінімальної оплати праці та її нормативів, захисту трудових прав громадян, державного страхування на випадок безробіття тощо. Держава виступає своєрідним "гарантом", що захищає людину від свавілля роботодавців та дає можливість відстоювати свої законні інтереси [10].

Система державного регулювання трудових відносин також включає встановлення таких державних гарантів: визначення порядку індексації заробітної плати у разі інфляції; законодавче закріплення прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин при наймі та звільненні працівників; податкове регулювання доходів; страхування працівників на випадок безробіття й досягнення пенсійного віку; регламентування тривалості робочого часу, відпочинку, норм безпеки праці і т. д. [9].

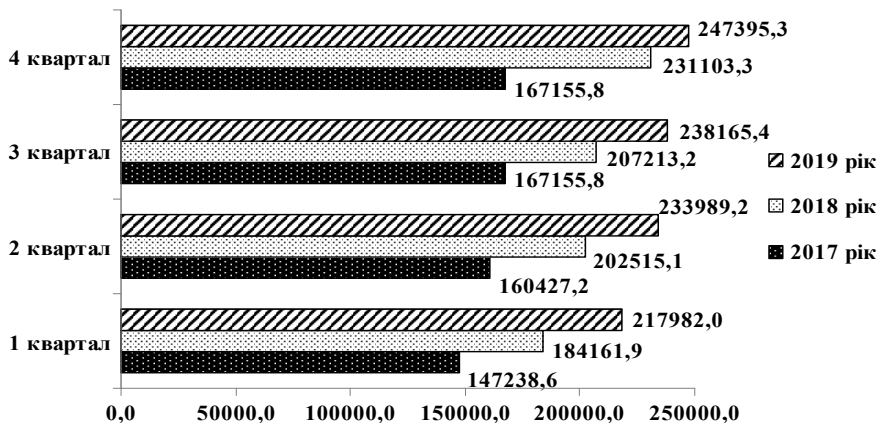


Рис. 2. Динаміка фонду оплати штатних працівників підприємств, організацій та установ України в 2017–2019 рр., (млн грн)

Реалізація державної політики в сфері трудових відносин відбивається в основних показниках розвитку ринку праці в Україні. Як свідчать статистичні дані Державної служби статистики щодо оплати праці та соціально-трудо-вих відносин, у 2017—2019 рр. спостерігалася дещо негативна динаміка середньої кількості працівників за видами економічної діяльності (рис. 1) при тому, що фонд оплати праці штатних працівників за вказаний період зріс на 32,43% (рис. 2) [12].

Дійсно, скорочення чисельності працюючих і зростання рівня безробіття негативно позначаються на економіці та соціальній сфері держави. Саме зайнятість дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених державою (законодавством) гарантій [14]. Враховуючи це, можна говорити про дві основні лінії державного впливу на регулювання трудових відносин: забезпечення зайнятості громадян та законодавче вирішення проблем організації, створення умов та оплати праці робітників, що є ключовими аспектами трудових відносин.

Тож, розвиток трудових відносин безпосередньо залежить від ефективної зайнятості громадян, і в цьому плані ситуація в Україні є не найкращою. Так, за даними Державної служби зайнятості, кількість осіб, які мали статус безробітного, на 01 січня 2020 року склала 338 163 особи, а на 01 січня 2021 року — вже 459 198 осіб. Отже, кількість зареєстрованих безробітних зросла на 35,8% за період 2019—2020 рр. При цьому, навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць на 01 січня 2021 року також зросло до 110 осіб на 10 вакантних посад [11]. Відтак через скорочення обсягів виробництва, зменшення кількості робочих місць, зростання цін та масовий виїзд працівників на заробітки за межі України проблема безробіття продовжує загострюватись, а це негативно впливає на суспільні настрої населення.

Як свідчить досвід зарубіжних країн (США, Франції, Японії, Німеччини, Канади, Великої Британії), основна гарантія від безробіття — це конкурентоспроможність працівника на ринку праці. Тож оптимізація зайнятості як вирішення проблем розвитку трудових відносин потребує вжиття заходів з удосконалення державного регулювання, зокрема, таких його аспектів: удосконалення системи оплати праці; соціальна підтримка окремих груп громадян, що потребують допомоги держави; створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування; залучення роботодавців до фінансування підготовки та перепідготовки фахівців тощо [13].

Інший напрям державного регулювання трудових відносин пов'язаний зі створенням належних умов організації праці та відносин у колективах підприємств різних форм власності, а також відновленням

трудоких ресурсів. Сьогодні трудові відносини між роботодавцями та найманими працівниками складаються в умовах надмірного навантаження на фонд оплати праці, водночас рівень офіційної заробітної плати залишається невисоким, а взаємозв'язок між розмірами заробітної плати і рівнем кваліфікації непрозорим. Отже, зростає кількість неофіційних трудових відносин із зарплатою "у конвертах". На думку експертів, держава має врегулювати ці питання через організацію контролю за додержанням законодавства про оплату праці з боку роботодавців та посилення відповідальності самих працівників, що погоджуються на неофіційну роботу [14]. Відтак постає питання про правове регулювання трудових відносин з боку держави.

Регулювання трудових відносин в Україні здійснюється на підставі комплексу законодавчих актів про працю. Основним джерелом права є Конституція України [1], у якій статтею 43 прямо передбачено право кожного на працю. Це право дає людині можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Також статтею 45 Конституції передбачено, що працюючому гарантується встановлена законом тривалість робочого часу. І якщо раніше законодавчо встановлені норми, що регулюють тривалість робочого часу, були імперативними, то наразі спостерігається тенденція колективно-договірної та індивідуальної (в рамках трудового договору) регулювання тривалості робочого часу, коли держава тільки регламентує певну межу тривалості робочого часу. Відповідно до Конституції України, громадяни держави також користуються правом на щорічний вільний від основної роботи час. Для відпочинку видаються щорічні оплачувані основні відпустки, право на щорічну оплачувану відпустку належить до основних трудових прав кожного працівника [1].

Наступним після Конституції України джерелом трудового права є Кодекс законів про працю України (КЗпП) [4]. Поряд з КЗпП діють також інші закони України, які регулюють найважливіші суспільні відносини в сфері праці. Зокрема, це Закони України: "Про відпустки", "Про зайнятість населення", "Про колективні договори і угоди", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про оплату праці", "Про охорону праці" та інші. Відповідно до статті 3 КЗпП, законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Загальні положення містять норми, що визначають предмет, сферу дії, функції трудового права, принципи правового регулювання, єдність і диференціацію, суб'єктів трудового права та їх правовий статус [4].

Чинним трудовим законодавством передбачено гарантії реалізації працівниками своїх трудових прав і відповідальність за виконання трудових обов'язків. Гарантії трудових прав встановлені при прийомі на роботу, зміні чи розірванні трудового договору. Особливості державного регулювання трудових відносин працівників, визначеного у частині другій статті 3 КЗпП, полягають у тому, що працівникам у будь-якому випадку надаються передбачені законодавством про працю га-

рантії, що стосуються праці жінок, молоді, інвалідів, охорони праці та зайнятості. Зокрема, гарантії, які стосуються охорони праці, встановлені статтями 153—173 КЗпП, Законом "Про охорону праці" та відповідними спеціальними нормативними актами.

Окрім трудових прав і обов'язків працівників, КЗпП визначає законодавчі рамки діяльності роботодавців, які мають оформляти відповідні локальні акти, укладати трудові договори в письмовій формі, вести трудові книжки працівників, розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку і т.д. Водночас статтею 265 КЗпП встановлені диференційовані санкції у випадку, коли порушниками виступають певні категорії роботодавців. Так, у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) до юридичних осіб та фізичних осіб, які використовують наймну працю та є платниками єдиного податку I—III груп, застосовується лише попередження. При повторному порушенні вже накладаються фінансові санкції [4].

Однак варто зазначити, що діючий в Україні КЗпП давно потребує змін, адже він був прийнятий ще в 1971 році. Було схвалено понад 60 законів щодо внесення змін до КЗпП, але новий кодекс так і не був прийнятий. При цьому влада неодноразово намагалася ухвалити нове трудове законодавство, і у 2014 році у Верховній Раді України був зареєстрований проєкт Трудового кодексу України, який в 2015 році зі змінами був прийнятий в першому читанні, проте цей документ так і не дійшов до Верховної Ради. Безумовна застарілість багатьох положень КЗпП, які вже не відповідають новим умовам і тенденціям ринку праці, викликає необхідність прийняття сучасного Трудового кодексу в Україні.

Розгляд означеної тематики актуалізується у зв'язку з посиленням співробітництва України з провідними міжнародними інституціями і державами-членами Європейського Союзу. Ці процеси вимагають, щоби вітчизняне державне регулювання трудових відносин базувалося на відповідних міжнародних та європейських стандартах. Крім того, на особливу увагу заслуговують питання щодо юридичних гарантій права на працю у контексті сучасної кодифікації трудового законодавства. Наразі владою вже запропоновано ряд законопроєктів щодо внесення змін до КЗпП, зокрема: про ведення електронних трудових книжок, про правове регулювання дистанційної праці, про встановлення ознак трудових відносин та про врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості.

Що стосується електронних трудових книжок, то 10 березня 2021 вже був оприлюднений Закон України № 1217-IX від 05.02.2021 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі" (далі — Закон № 1217-IX) [3], який набуде чинності 10 червня 2021 року (крім окремих положень, зазначених у Законі № 1217-IX). Тобто, починаючи з червня 2021 року, в Україні запроваджується облік трудової діяльності працівника в електронному вигляді в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування (далі — Держреєстр). Цим нормативним актом врегульовано механізм накопичення, обробки і використання вказаної інформації,

Таблиця 1. Перелік ознак трудових відносин

№ з/ч	Найменування ознаки трудових відносин
1.	Особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи
2.	Здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу
3.	Виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку
4.	Організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота
5.	Систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та / або натуральній формі
6.	Встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку
7.	Відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота

Джерело: [5; 6].

зокрема для підтвердження наявного стажу роботи і призначення пенсій.

Цим Законом № 1217-IX передбачений 5-річний перехідний період для перенесення відомостей про трудову діяльність працівника з паперових трудових книжок до Держреєстру. Також визначено, що внесення відомостей про трудову діяльність до Держреєстру через вебпортал електронних послуг Пенсійного фонду України здійснюється працівником і роботодавцем з обов'язковим накладенням кваліфікованої електронного підпису. Водночас після внесення відомостей про трудову діяльність працівника до Держреєстру роботодавець має видати оригінал паперової трудової книжки йому на руки під розпис, роботодавець також має внести на вимогу працівника в паперову трудову книжку записи про прийом його на роботу, переведення та звільнення. Законом № 1217-IX передбачено можливість автоматичного призначення пенсії (без особистого звернення особи), але за особою зберігається право відстрочки виходу на пенсію. В цьому випадку, коли особою перенесено призначення пенсії та продовжено перебування в трудових відносинах, розмір його пенсії буде підвищуватися на 0,5—0,75 %. У процесі автоматичного призначення пенсій передбачена також можливість визначення за допомогою програмного забезпечення Держреєстру найбільш вигідного варіанту для призначення пенсії, включаючи дату такого призначення [3]. Відповідні зміни внесені до КЗпП та ряду інших законодавчих актів України, що регулює питання праці, загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо.

Загалом запровадження електронних трудових книжок сприятиме спрощенню доступу до інформації про страховий стаж працівників для призначення виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, в також зменшити документообіг роботодавців.

Крім Закону про електронне ведення трудових книжок, уряд розробив інший важливий правовий акт, спрямований на державне регулювання трудових відносин.

Так, 24 лютого 2021 року на черговому засіданні Кабінету Міністрів України було схвалено законопроект про регулювання нестандартних форм трудових відносин [7]. Цим документом передбачається законодавче врегулювання взаємовідносин працівників та роботодавців у випадку, коли неможливо заздалегідь визначити види, обсяги та періоди виконання тієї чи іншої роботи. Зокрема, запропонований законопроект створює зручний механізм легалізації праці фрілансерів, що сприятиме посиленню їх соціально-трудового захисту та збереже мобільність працівників. Крім того, в законопроекті пропонується введення нової особливої форми трудового договору — трудового договору з нефіксованим робочим часом ("нульові договори"). Відповідно до умов такого договору, його сторони можуть визначити за домовленістю необхідність та час залучення працівника до роботи, її обсяг та режим виконання. При цьому оплата праці відбувається виключно за той час, коли робота фактично виконується. Водночас працівник, який працює за "нульовим договором", зможе більш вільно планувати свою роботу, не прив'язуючись до одного роботодавця і робочого графіку підприємства. Важливо, що працівник отримує всі права та гарантії, передбачені законодавством про працю, зокрема щодо належного режиму роботи, часу відпочинку, порядку прийняття на роботу та звільнення з неї, виплати заробітної плати [7].

В Україні такий вид трудових відносин міг би вирішити проблему багатьох студентів, працюючих в кафе, готелях, рекламних, дизайнерських та інших підприємствах, у фізичних осіб-підприємців. Однак слід вказати на ряд недоліків цього законопроекту, зокрема, на некоректне формулювання договору з нефіксованим робочим часом як особливої "форми" трудового договору. Адже, як зазначено у КЗпП, існують 2 форми трудових договорів — усна та письмова, а "особливої форми" юридично не передбачено [5].

Іншими законопроектами — № 5054 "Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності" [5] та № 5054-1 "Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин" [6], схваленими урядом у лютому 2021 року, — визначено ключові ознаки трудових відносин, за наявності хоч би трьох з семи ознак із переліку (таблиця 1), роботодавець має укласти з працівником трудовий договір.

Під час встановлення наявності трудових відносин, крім ознак, передбачених частиною першою цієї статті, можуть бути наявні інші ознаки з урахуванням специфіки діяльності фізичних та юридичних осіб, на користь (в інтересах) яких виконується робота.

Крім того, в законопроектах дані визначення понять трудових відносин і трудового договору, що однозначно є позитивним моментом, оскільки розмежовується сутність відносин та їх оформлення. Зокрема, у ст. 21 КЗпП уточнюється, що трудові відносини — це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи. Водночас поняття трудового договору, яке буде прописане у ст. 21-1 КЗпП, визначено як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за умов, визначених у трудовому договорі.

зується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати винагороду і забезпечувати належні умови праці. При цьому працівник може укласти трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або трудовим договором. Особливою формою трудового договору визначено контракт, "в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законом" [5; 6].

Також у зазначених законопроектах передбачено конкретизацію сфер застосування законодавства про працю в певних сферах. Це стосується використання примусової праці осіб, засуджених за злочини, осіб, до яких застосовано адміністративне покарання у вигляді суспільно корисних робіт. Стосовно такої роботи застосовується загальне законодавство про працю з урахуванням особливостей, встановлених відповідним спеціальним законодавством.

Фермерським господарствам та релігійним організаціям дається зворотний принцип регулювання праці їх членів. Пропонується, що законодавство про працю регламентуватиме їх роботу лише в частині, передбаченій статутом або іншим установчим документом. Відповідний роботодавець зможе сам обирати, які саме норми законодавства про працю і на що саме розповсюджуються в його організації. Тобто надається більша свобода вибору норм для регулювання праці в цій сфері. Це можна вважати позитивним фактом, оскільки з'являється можливість врахувати особливості роботи працівників (сезонний характер праці, релігійні обмеження робіт в певні дні, періоди доби, тощо) [5; 6].

Крім означеного вище, ці законопроекти також передбачають зміну кола суб'єктів, які раніше мали певні особливості в регулюванні трудових відносин. Так, для ряду підприємств (з іноземними інвестиціями, кооперативів, колективних сільськогосподарських підприємств) передбачена можливість регулювання трудових відносин статутами цих юридичних осіб. Тобто працю в цих організаціях пропонують регулювати лише законодавством про працю, без можливості встановлення особливостей у статуті. Фактично тепер неможливо буде врахувати особливості праці, передбачити специфіку регулювання трудових відносин у статуті, розповсюдити певні внутрішні нормативні акти (в тому числі материнських іноземних компаній) на відповідних юридичних осіб в Україні.

До спірних положень можна віднести ті пункти законопроектів, які стосуються запропонованої норми щодо зміни формулювання "заробітна плата" на "винагорода". Отже, тепер мова йтиме не про зароблені кошти працівником, а про винагородження його роботодавцем, що практично залежатиме від волі останнього. Проте зобов'язання роботодавця виплачувати цю винагороду за виконану роботу закріплює право працівника на оплату його праці. До цікавих новацій у запропонованих законопроектах можна віднести правонаступництво у трудових відносинах, коли роботодавець зобов'язаний попередити працівника та профспілковий орган про майбутню зміну роботодавця (через зміну власника або реорганізацію). Встановлено тижневий строк для такого попередження, але внаслідок невдалого формулювання статті неможливо чітко визначити момент, з якого саме слід вираховувати цей строк. Не менш цікавим є запропонований новий варіант поворотного прийняття на роботу працівника, звільненого через ліквідацію організації (роботодавця). Це створення на базі майна ліквідованого підприємства нового, яке провадить той самий вид економічної діяльності або виконує ті самі повноваження (завдання), що і ліквідоване підприємство. Проте, як саме працівник має дізнатись, що нове підприємство створено на базі майна ліквідованого, і які критерії даватимуть право стверджувати, що підприємство створено на базі майна ліквідованого підприємства, у законопроекті не зазначається [5; 6].

Дивлячись на перспективи практичного застосування запропонованих змін, слід зазначити, що є ряд законодавчих колізій, які не вирішені в зазначених вище законопроектах. Відтак позитивно оцінюючи намагання уряду змінити на краще сферу регулювання трудових відносин, маємо зазначити, що вказані вище законопроекти №5054 та №5054-1 ще потребують доопрацювання.

Наприкінці аналізу правових механізмів державного регулювання трудових відносин не можемо не вказати на положення законодавства, що було запроваджено внаслідок поширення коронавірусної хвороби COVID-19. Так, відповідно до Закону України від 17 березня 2020 року "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)" [2] законодавцем визначено особливості здійснення трудової функції працівниками під час встановлення карантину. Зокрема, для працівників, що продовжують працювати під час карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), за ініціативи роботодавця передбачені такі можливості для трудової діяльності: виконання роботи, визначеної трудовим договором, протягом певного періоду вдома; зміни режиму роботи, зокрема, це стосується прийому та обслуговування фізичних та юридичних осіб. Інформація про ці зміни має бути доведена до відома населення через соціальні мережі, вебсайти чи завдяки іншим комунікаційним засобам.

Водночас, якщо специфіка роботи не передбачає можливості її дистанційного виконання під час дії карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби, роботодавець своїм розпорядженням чи наказом може оголосити простій на підприємстві (в установі, організації чи структурному підрозділі), викликаний відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Водночас, якщо специфіка роботи не передбачає можливості її дистанційного виконання під час дії карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби, роботодавець своїм розпорядженням чи наказом може оголосити простій на підприємстві (в установі, організації чи структурному підрозділі), викликаний відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

ВИСНОВКИ

Як показав проведений аналіз особливостей державного регулювання трудових відносин в Україні, існує певна система законодавчих актів та організаційно-правових заходів, які загалом забезпечують належний рівень трудових відносин між роботодавцем і працівни-

ком. Проте сучасні умови, зокрема, євроінтеграційні процеси Української держави вимагають оновлення і правових актів, і сутності взаємин між владою, бізнесом та громадянами, пов'язаних з трудовою діяльністю.

Отже, керівна діяльність держави у напрямку регулювання трудових відносин покликана забезпечувати високий рівень зайнятості населення та ефективно функціонування підприємств всіх форм власності. По-перше, існує нагальна потреба у прийнятті нового Трудового кодексу, адже внесення змін до діючих актів чи запозичення чужих норм можуть лише частково допомогти у вирішенні наболілих питань щодо трудових відносин між роботодавцем і працівником. По-друге, актуальним є пошук шляхів оптимізації зайнятості за рахунок розвитку малого та середнього бізнесу і створення нових робочих місць. Це в свою чергу сприятиме гармонізації трудових відносин, а також забезпеченню соціальної рівності й справедливості у суспільстві.

Література:

- Конституція України: Прийнята на 5-й сесії України 28 червня 1996 р. К: Преса України, 1997. 80 с.
- Закон України №530-IX від 17.03.2020 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)" зайнятість. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>
- Закон України № 1217-IX від 05.02.2021 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України відносно обліку трудової діяльності робітника в електронній формі". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>
- Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
- Проект Закону України №5054 від 09.02.2021 року "Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності". URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071
- Проект Закону України № 5054-1 від 25.02.2021 "Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин". URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71251
- Проект Закону України № 5161 від 25.02.2021 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості". URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242
- Венедіктов В.С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посіб., 2018. 293 с.
- Кисельов О. І., Кобзев Т.А. Трудове право України: навч. посіб. 2017. 308 с.
- Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ. 2010. 251 с.
- Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/links>.
- Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
- Павлюк Т.В. Ринок праці в Європейському Союзі. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Вип. 8. 2015. С. 872—875.
- Фоміна О.О. Механізм регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності. Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. № 3 (59). 2013. С. 46—56.

References:

- Verkhovna Rada of Ukraine (1996), "The Constitution of Ukraine", available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/en/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (Accessed 01 Aug 2021).
 - Verkhovna Rada of Ukraine (2020), The Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Aimed at Preventing the Occurrence and Spread of Coronavirus Disease (COVID-19)", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text> (Accessed 01 Aug 2021).
 - Verkhovna Rada of Ukraine (2021), The Law of Ukraine "About modification of some legislative acts of Ukraine concerning the account of labor activity of the worker in the electronic form", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text> (Accessed 01 Aug 2021).
 - Verkhovna Rada of Ukraine (1971), "The Labor Code of Ukraine", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 01 Aug 2021).
 - Verkhovna Rada of Ukraine (2021), Draft Law of Ukraine "On amendments to the Labor Code of Ukraine to define the concept of labor relations and signs of their existence", available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (Accessed 01 Aug 2021).
 - Verkhovna Rada of Ukraine (2021), Draft Law of Ukraine "On amendments to the Labor Code of Ukraine to regulate certain issues of labor relations", available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71251 (Accessed 01 Aug 2021).
 - Verkhovna Rada of Ukraine (2021), Draft Law of Ukraine "On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the regulation of some non-standard forms of employment", available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242 (Accessed 01 Aug 2021).
 - Venediktov, V.S. (2018), Suchasni problemy trudovoho prava Ukrainy [Modern problems of labor law of Ukraine], Kharkiv, Ukraine.
 - Kysel'ov, O.I. and Kobz'ev, T.A. (2017), Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine], SumDU, Sumy, Ukraine.
 - Kolot, A.M. (2010), Sotsial'no-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku [Socio-labor sphere: the state of relations, new challenges, development trends], KNEU, Kyiv, Ukraine.
 - State Employment Service (2021), available at: <https://www.dcz.gov.ua/links> (Accessed 01 Aug 2021).
 - State Statistics Service of Ukraine (2021), available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed 01 Aug 2021).
 - Pavliuk, T.V. (2015), "The labor market in the European Union", Mykolaivs'kyj natsional'nyj universytet imeni V.O. Sukhomlyns'koho, vol. 8, pp. 872—875.
 - Fomina, O.O. (2013), "The mechanism of regulation of social and labor relations on the basis of responsibility", Visnyk Donets'koho natsional'noho universytetu ekonomiky i torhivli im. M. Tugan-Baranovs'koho, vol. 3 (59), pp. 46—56.
- Стаття надійшла до редакції 01.08.2021 р.*