

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ГАРАНТІЙ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Дем'янчук Юрій Вікторович,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри приватного та публічного права
Київського національного університету технологій та дизайну

Антонюк Тарас Сергійович,

здобувач 3 курсу
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 081 Право
Київського національного університету технологій та дизайну

Бабалієв Фарід Тахірмірза огли,

здобувач 2 курсу
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 081 Право
Київського національного університету технологій та дизайну

Попрієнко Руслан Олексійович,

здобувач 3 курсу
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 081 Право
Київського національного університету технологій та дизайну

Притульська Вікторія Владиславівна,

здобувачка 3 курсу
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 081 Право
Київського національного університету технологій та дизайну

Вступ. Трудові відносини як вид фундаментальних суспільних відносин, що почали формуватися на рубежі VIII–XIX століть на базі нових економічних реалій, пов'язаних із промисловою революцією. Саме з цього моменту трудові відносини динамічно розвиваються під впливом наступних факторів: економічних інтересів власників технічних засобів виробництва, економічних інтересів найманих працівників, рівня соціальної напруги в суспільстві, глобалізації економічних процесів, національних інтересів держави, здобутків науково-технічного прогресу та інших. Поряд із розвитком трудових відносин стали з'являтися перші законодавчі акти, що регулюють працю найманих працівників та захищають осіб найманої праці від надмірної експлуатації.

Виклад основного матеріалу. Розвиток трудового права відбувався, з одного боку, в рамках особистих взаємин між роботодавцем та працівником, а з іншого боку, через державне регулювання цих відносин.

Надалі трудове законодавство розвивалося дуже інтенсивно. Значні зміни були внесені до законів, що регулюють та захищають трудові відносини до другої половини ХХ століття.

У даний час праця, перш за все в галузі науки, в галузі високих технологій та у соціальній сфері, визначає розвиток суспільства, а також його економічне, соціальне та політичне благополуччя.

При цьому значну роль у сфері регулювання соціальної напруженості всередині держави відіграють гарантії та компенсації у трудових відносинах.

Історія трудового права, а також інституту гарантій та компенсацій в Україні є унікальною. Довгі роки у нашій країні держава була не просто гарантом надання зазначених преференцій під час трудової діяльності та після її припинення, а також надавала їх, оскільки була основним власником майна.

У сучасній Україні основні види соціальних гарантій трудящих, які роботодавець має за законодавством надавати працівникам, є частково спадщиною СРСР.

В Україні право на працю та основні гарантії у трудових відносинах закріплені у Главі II статті 43 Конституції України. Відповідно до зазначеної статті „Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. 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. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [4]. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я працях забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом” [1]. Безпосередньо трудові відносини та інші відносини, пов'язані з ними, регулюються Кодексом законів про працю України” від 17.12.1971.

В Україні на законодавчому рівні поняття трудових відносин немає, проте вже існує проект Закону України від 09.02.2021 № 5054: „Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності”. Він дає визначення терміну відповідно у Главі III статті 21: „Трудові відносини – відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи” [2].

Також, в нашому законодавстві не має визначення терміна „компенсація” та терміна „гарантія” й із-за цього виникають справедливі питання та суперечки, так як не містить розшифрування того, що саме мав на увазі законодавець під засобами, способами та умовами [3].

Крім цього, зміст Глави VIII КЗпП України „Гарантії і компенсації”, відображає всю сукупність можливих гарантій і компенсацій. Окрім того, виникають питання, що вважатимуться гарантією. Наприклад, оплата праці. З одного боку, оплата за працю гарантується державою і з цього погляду є гарантією. З іншого боку, самі по собі трудові відносини передбачають виконання трудової функції за плату і, отже, взагалі не можуть розглядатися як щось додаткове та вимагає додаткового узгодження на відміну, наприклад, оплати при вимушеному простої [5].

Очевидно, що ці питання потребують обговорення і що йдеться як мінімум, про три види гарантій. По-перше, це гарантії, які випливають із положень Конституції України; по-друге, це гарантії, що захищають інтереси працівника та роботодавця в рамках трудових відносин; по-третє, це гарантії, що захищають інтереси працівника та роботодавця в рамках відносин, пов’язаних із трудовими.

Висновок. На основі вищевказаного можна дійти висновку, що гарантії у сфері трудового права – це сукупність способів захисту та реалізації трудових прав працівників і працедавців, використання яких настає в разі виникнення певних умов, закріплених у трудовому законодавстві й інших нормативно-правових актах, що містять норми трудового права, в колективному договорі, угоди, локальні нормативні акти та трудовий договір у цілому.

Список літератури:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к / 96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 29.10.2022).

2. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: Проект України від 09.02.2021 № 5054. Включено до порядку денного: 06.09.2022. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (дата звернення: 29.10.2022).

3. Дем’янчук Ю. В., Суббот А. І., Годяк А. І. Науково-практичний коментар до Глави 12 Кодексу України про адміністративні правопорушення (Адміністративні правопорушення в галузі торгівлі, громадського харчування, сфері послуг, у галузі фінансів і підприємницькій діяльності). Київ: Юрінком Інтер, 2020. 792 с.

4. Demianchuk Yu., Savchenko L., Subbot A. Influence of corruption on the economic development of Ukraine in terms of reformation: a retrospective analysis. *Baltic Journal of Economic Studies*. Riga: Publishing House „Baltija Publishing”, 2018. Vol. 4, № 3 June. P. 276–282.

5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 29.10.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 29.10.2022).