

Аліна Сергіївна Петренко – студентка IV курсу Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Наталія Ігорівна Дуравкіна** – доцент кафедри
юридичних дисциплін Сумської філії Харківського національного
університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

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 роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [1].

У Трудовому праві відносини поділяються на декілька видів. Основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або, як їх ще прийнято називати, індивідуально-трудова. Тобто це правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, згідно з яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, додержуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудова правовідносини, їх ще називають організаційно-управлінськими правовідносинами між трудовим колективом (чи профспілковим органом) і роботодавцем. Ці правовідносини існують задля функціонування і обслуговування власне трудових правовідносин, і вирізняються суб'єктним складом та підставами виникнення [2].

Правовідносини працевлаштування виникають у результаті пошуку роботи громадянином і, як зазначено в літературі, становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин:

1) правовідносини між службою зайнятості (яка виконує посередницьку функцію) та громадянином, котрий звернувся до служби зайнятості з заявою щодо працевлаштування чи визнання безробітним;

2) правовідносини між службою зайнятості й роботодавцем, який зобов'язаний подати інформацію про потреби в кадрах, наявність вакантних посад;

3) правовідносини між громадянином (безробітним), який отримав направлення служби зайнятості для працевлаштування, та роботодавцем щодо працевлаштування громадянина. На сьогодні ці відносини регулюються Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р.

Окрему групу у структурі трудових правовідносин становлять правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві. І хоч питома вага таких правовідносин в умовах економічної кризи суттєво знизилась, вони все ще продовжують фігурувати як відносини, що тісно пов'язані з трудовими, формуючи предмет трудового права. Особливістю цих правовідносин є те, що вони здебільшого існують водночас із власне трудовими правовідносинами, не зупиняючи і не перериваючи останніх [3].

Правовідносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства існують з моменту початку роботи організації з метою виконання вимог з охорони праці, забезпечення безпечних умов виробництва і т.д. Вони постають у результаті виконання уповноваженими державними і профспілковими органами спеціальних функцій з нагляду і контролю за охороною праці на підприємствах, в установах, організаціях та дотриманням трудового законодавства.

Правовідносини з вирішення трудових спорів (індивідуальних і колективних) відносяться до процесуальних і можливі як трудові процесуальні (при зверненні до комісії з розгляду трудових спорів, примирливі комісії, трудовий арбітраж), цивільні процесуальні (спори розглядаються в суді загальної юрисдикції), адміністративно-процесуальні (заява або скарга подається до вищестоящего в порядку підлеглості органу). В таких правовідносинах учасниками (суб'єктами) трудових правовідносин виступають працівники, роботодавці, профспілки та їх органи та трудові колективи. Брати участь у трудових правовідносинах можуть органи нагляду за дотриманням трудового законодавства, органи працевлаштування, комісії з розгляду трудових спорів (КТС), примирні комісії і трудові арбітри, що розглядають колективні трудові спори, та інші суб'єкти [4].

Підсумовуючи, слід зазначити, що важливими ознаками трудових правовідносин є підстави їх виникнення, змінення та припинення. Цьому сприяють певні юридичні факти, передбачені чинним законодавством України. До основних підстав виникнення трудових правовідносин належать:

- укладення трудового договору;
- адміністративно-правовий акт (призначення на посаду, затвердження, розподіл молодих фахівців тощо);
- факт обрання на відповідну посаду (за конкурсом, депутатом тощо);
- факт погодження з відповідними особами.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. // поточна редакція – Редакція від 07.01.2017, Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/кзпп>.

2. Трудове право України: Академічний курс: Підручн. / За ред. 17. Д. Пшііпенка. – К., 2004. – 536 с.
3. Трудове право України: Підручн. / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К., 2001. – 385 с.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. – К., 2004. – 421 с.

Іван Юрійович Романенко – студент II курсу Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: Петро Адамович Воробей – професор кафедри кримінально-правових дисциплін факультету № 2 Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ: НОВІ УМОВИ РОЗРАХУНКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Одним із найголовніших видів соціальних гарантій, які діють у світі, є мінімальний розмір заробітної плати. Попри універсальність та наявність міжнародного правового регулювання, цей важливий індикатор життєвого рівня населення не завжди забезпечує його реальні потреби. У понад 50% країн світу мінімальна зарплата частіше є межею фізіологічного виживання людини, а не чинником відтворення робочої сили та гідних умов існування. Тому наявність у багатьох конституціях нині популярної тези про соціальну державу є фікцією, яка не витримує випробування розміром мінімальної зарплати [6].

Питання юридичного врегулювання мінімальної заробітної плати має тривалу історію. Перші закони про встановлення мінімального рівня оплати праці з'явилися у Новій Зеландії у далекому 1894 р. та в Австралії (штат Вікторія) у 1896 р. Тоді ж були створені ради з питань заробітної плати, які об'єднували представників підприємців, робітників і громадськості. Саме вони отримали повноваження встановлювати справедливую мінімальну заробітну плату.

Австралійсько-новозеландський досвід швидко використали інші країни. Пізніше законодавство про мінімальну заробітну плату прийняли у Великій Британії (1909 р.), США (штат Массачусетс, 1912 р.), Франції (1915 р.), Австрії та Норвегії (1918 р.), Німеччині (1923 р.), Іспанії (1926 р.), а також інших європейських країнах. У деяких країнах поняття "мінімальна заробітна плата" з'явилося не так давно: Нідерланди, наприклад, звернулися до мінімального показника на початку сімдесятих років минулого століття, а в Ірландії «мінімалка» з'явилася лише в 2000 р., Уряд Гонконгу прийняв законопроект про мінімальний показник у травні 2011 р. Для порівняння, в ЄСРП закон про мінімальну зарплату був