

- формування механізму захисту від дискримінації за ознакою статі, стимулювання подолання непрямой сегрегації на ринку праці, стереотипів про жіночі і чоловічі професії, перш за все на рівні професійної орієнтації молоді, заохочення дотримання гендерного балансу при занятті керівних посад, а також створення умов для формалізації неформальної зайнятості ;

- підвищення, з одного боку, правової грамотності жінок і всіх працюючих, особливо молоді, з приводу їх прав в системі ОСС та можливі способи їх захисту, а з іншого - правової дисципліни роботодавців шляхом розширення практики застосування до них санкцій за порушення соціальних прав працюючих жінок.

### **Список джерел:**

1. Козина І.М. Підвищення рівня і якості зайнятості в сім'ях з дітьми / В кн .: Проблеми бідності сімей з дітьми / Рук. М.Є. Баскакова. М .: Партнер, 2009. С.10.

2. Гриненко С.В., Богомолова І.С., Задорожня Є.К. Гендерні особливості розвитку людського капіталу // Національні інтереси: пріоритети та безпеку. 2014. Вип. № 38 (275). С. 20-35.

3. Дискримінація в сфері праці за гендерною ознакою / Колл. авторів. М .: ВАТ «Перша зразкова друкарня», 2013. С.13-14.

**Братішко Н. А.**

здобувач вищої освіти

група ЮД-943

Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

**Науковий керівник:**

**Золотухіна Л.О.,**

доктор юридичних наук, доцент,

професор кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

## **ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ЯК ОСНОВА ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

Трудові правовідносини є центральним в системі правовідносин у сфері праці, що регламентується трудовим правом. Воно опосередковує сам процес праці, безпосереднє виконання працівником трудової функції за умови підпорядкування роботодавцю. Саме трудові відносини визначають юридичний зв'язок і взаємозалежність всіх пов'язаних з ним правовідносин.

У трудовому праві проводиться визначення трудових відносин, заснованих на правовому визначенні трудового договору, яке зазначене у статті 21 Кодексу законів про працю. Трудові відносини виникають із угоди між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу,

визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1].

На думку Н. В. Веренича, трудові відносини – це складний, свідомий, вольовий, відплатний юридичний зв'язок, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції [2, с. 96].

Відповідно до точки зору В. І. Прокопенка, під трудовими правовідносинами слід взяти до уваги, що це 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 [3, с. 165].

Враховавши методологічну базу зазначеного терміну, можна визначити основні риси, які характерні до трудових правовідносин, а саме: вони виникають між працівником та роботодавцем; виникають, змінюються чи припиняються відповідно до правових норм, які впливають на поведінку суб'єктів трудових правовідносин і через неї реалізуються; суб'єкти трудових відносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як правоуповноважені та правозобов'язані особи, де права та інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших; завжди мають вольовий характер: охороняються державою; взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин індивідуалізована і чітко визначена, а права і обов'язки персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах; забезпечуються нормами трудового законодавства.

З огляду на специфіку предмета трудового права, основою якого є трудові правовідносини, слід зазначити такі види правових відносин у сфері трудового законодавства: трудові правовідносини працівника з роботодавцем; правовідносини із забезпечення зайнятості та працевлаштування; взаємовідносини з професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві; правовідносини з нагляду за дотримання норм трудового законодавства; правоохоронні правовідносини щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору за заподіяну шкоду, з розгляду трудових спорів; колективні правовідносини трудового колективу й профкому з роботодавцем і його адміністрацією.

Розглядаючи трудові відносини як системне утворення, слід виокремити три категорії: система, елемент та структура. Елементи трудових правовідносин - суб'єкти, об'єкт, права і обов'язки суб'єктів – одна з передумов створення трудових правовідносин. Без цих компонентів система не існує, вони є невід'ємною частини, тому що елементи – це будь-які якості явищ, що утворюють нову власність і будь-які відносини, котрі утворюють нове

відношення. Також у трудових правовідносинах умовно виділяють майновий, організаційно-трудоий та особистісний елементи.

Майновий елемент характеризується такими ознаками: в оплаті праці працівника, за встановленими нормами, матеріальними способами стимулювання праці; в обов'язку дбайливо ставитися до майна власника та відповідальності за виконання цього обов'язку; в обов'язку працівника ефективно використовувати засоби виробництва, надані працівникові для виконання його трудової функції.

Організаційно-трудоий елемент у трудовому правовідношенні проявляється у включенні фізичної особи до складу працівників організації, у підпорядкуванні його внутрішньому трудовому розпорядку як необхідної складової організації праці.

Особистісний елемент знаходить прояв у тому, що в процесі праці кожен працівник виявляє унікальне поєднання знань, умінь, навичок, досвіду. Кожен має певний рівень не тільки працездатності, а й дисциплінованості, правової свідомості. Особистісні якості працівника можуть суттєво впливати на забезпечення морально-психологічного клімату в колективі.

Щодо структури, то слід розрізняти внутрішню (зв'язок частин єдиного цілісного правового утворення) і зовнішню (зв'язок цілісного правового утворення з іншими правовими явищами) структуру правових явищ [4, с. 74-77].

У науці трудового права основними суб'єктами трудових правовідносин виступають працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, тобто роботодавець.

Як вже відомо, правового статусу працівника особа набуває після укладення трудового договору. Для того, щоб стати працівником, громадянин повинен мати трудову правосуб'єктність, яка складається з трьох елементів: правоздатність, дієздатність та деліктоздатність.

Другим суб'єктом виступає власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа (роботодавець). Термін «роботодавець» є новим для трудового права. У Кодексу законів про працю поняття таке не міститься, проте є ряд інших нормативно-правових актів, у яких це поняття застосовується, наприклад Закон України «Про професійний розвиток працівників». Згідно пункту 6 частини 1 статті 1 роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [5].

Законодавчу непослідовність у визначенні суб'єктів, які можуть стати роботодавцями, не можна розглядати як нормальне явище. Тому зрозуміло, що є необхідністю створення єдиного критерію, який визначає поняття роботодавців у сфері суспільно-трудоих відносин. Я вважаю, що визначення поняття роботодавця потрібно дати у Кодексі законів про працю України. Краще це було б виокремити окрему статтю, наприклад, «Суб'єкти трудових правовідносин» і також віднести сюди термін працівник.

Наступним важливим елементом трудових стосунків є об'єкт. Об'єкт – це частина суспільних відносин, елемент, з приводу якого взаємодіють працівники

та роботодавці, те, на що спрямовані їх суб'єктивні юридичні права та обов'язки. Метою трудових правовідносин є взаємна діяльність працівника і роботодавця заради виконання трудових функцій. Предметний аналіз структури трудових правовідносин дає можливість зробити ряд практичних та методологічно-теоретичних висновків, використання яких допоможе під час подальшого розгляду проблемних питань вдосконалення трудового права. На мою думку, у Кодексі законів про працю України доцільно було б розмістити окрему главу під назвою «Трудові правовідношення», в якій визначити поняття, суб'єкт, об'єкт, їх зміст та підстави виникнення.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що трудові правовідношення – це специфічний вид правових відносин, які виникають між робітником та роботодавцем з приводу наданням ним певного виду робіт. Характерними ознаками є: регулюються нормами трудового права України; сторонами відносин обов'язково є працівник та роботодавець; тривають у часі; мають відплатний характер; кожен з учасників відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові правовідносини та обидві сторони наділені суб'єктивними правами і мають певні обов'язки. Тому, можна сказати, що визначення основних рис, ознак, властивостей трудових правовідносин дозволяє визначити його поняття як врегульоване нормами трудового права суспільно-трудове відношення, що має стабільний, вольовий, особистий та конкретно визначений за правами і обов'язками характер.

#### **Список джерел:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII в ред. від 27.04.2021. *Відомості Верховної Ради України*. 1971, додаток до № 50. Ст. 375.
2. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук / Н. В. Веренич. Х., 2003. 173 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. Вид. 2-ге, стереотип. Х.: Консум, 2000. 528 с..
4. Трудове право України: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. П. Прудником. 5-те вид., допов. Х.: Право, 2014. 760 с.
5. Про професійний розвиток працівника: Закон України від 12.01.2012 р. 4312-VI в ред. від 27.12.2019. *Відомості Верховної Ради України*. 2012, № 39. Ст. 462.