

Крім того, важливо наголосити, що під час виконання працівником дорученої роботи також мають бути дотримані права працівника на безпечні та здорові умови праці, що проявляється, зокрема, і в тому, що роботодавець має забезпечити працівника засобами індивідуального захисту. У протилежному випадку настають такі наслідки, що зазначені у ч. 2 ст. 6 Закону України «Про охорону праці»: «працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля» [4]. Виконання роботи без цих засобів – порушення норм охорони праці, що негативно впливає на здоров'я працівника, тому, відмовляючись від виконання роботи в таких умовах, працівник захищає своє здоров'я внаслідок ігнорування обов'язку створити умови для захисту здоров'я працівника роботодавцем.

Таким чином, як підсумок варто наголосити на наступному: окрім важливості забезпечення потреб нашої держави на полі бою, у тилу також мають бути забезпечені трудові права, зокрема права працівника на безпечні та здорові умови праці, адже ті доходи, що отримують громадяни у трудових відносинах, не тільки забезпечують їхні потреби, але й тримають економіку, наповнюють різні державні фонди, з яких забезпечуються важливі напрями реалізації державної політики, сплачують військовий збір, а також, що є дуже поширеним і затребуваним саме зараз, дозволяють «донатити» на потреби українських військових.

Тобто сьогодні можна констатувати прямий зв'язок фронту і тилу через функціонування трудових відносин. Тому і є дуже важливим забезпечення саме даного напряму у такий спосіб, щоб і роботодавці, і працівники мали змогу підтримувати сталий виробничий процес.

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

2. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Харків : ХНАДУ, 2015. 348 с.

3. Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України від 31.01.2015 на законопроект № 1658 «Проект Трудового кодексу України», зареєстрований 27.12.2014. *Верховна Рада України*. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

4. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

УДК 349.22

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/161-163

**Наталія ОБУШЕНКО**

професор кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук, доцент

## **ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

На сьогодні трудове законодавство у багатьох аспектах ні змістовно, ні системно не відповідає об'єктивно існуючому стану і потребам суспільних відносин у сфері праці, що обумовлює необхідність його реформування, що в обов'язковому порядку має передбачати його систематизацію. Так, наприклад, В. Венедіктов зауважує, що в сучасних умовах піднесення української держави та суспільства проблема подальшого розвитку трудового права є доволі актуальною, враховуючи стрімке формування ринкових відносин і утворення нових форм господарювання. Це питання спричинено тим, що в нинішній сучасності, на превеликий жаль, не вистачає провідних, всебічних, детальних і закріплених на практиці наукових досліджень в даному напрямі у царині трудового права України, а пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, отримані в результаті дисертаційних досліджень, не використовуються належним чином державними органами під час підготовки проєктів

нормативних актів у цій галузі [1, с. 22–23]. О. Матвієнко наголошує, що одним із важливих і невідкладних завдань України як суверенної, соціальної та правової держави є утворення суцільної системи законодавчих актів (законів) та нормативно-правових актів, які регулюють незалежно від форм власності працю фізичних і юридичних осіб, а також різні види діяльності і галузевої належності та трудо-правові відносини між працівниками і роботодавцем – фізичною особою. Реформування трудового законодавства не повинно обмежуватися вдосконаленням чи уточнення деяких норм, а, навпаки, має розробити і втілити в життя сучасні концептуальні підходи та напрями щодо правового регулювання трудо-правових відносин. Сьогодні потребує іншого критерія до їх регулювання, утворення законодавчих актів, які б охоплювали усю багатоманітність суспільно-трудова відносин. Враховуючи, що чинне законодавство про працю вельми застаріло і не відображає достатньої потреби щодо ринкової економіки, потребує потужного оновлення, оскільки воно було прийнято в умовах повного панування однієї державної форми власності з плановим веденням господарства і жорсткого централізованого державного регулювання трудових правовідносин. Відповідно до проблем та необхідності реформування законодавство вимагає не часткових змін, а кодифікації, результатом якої повинен бути новий Трудовий Кодекс [2, с. 274–275]. На думку Л. Амелічевої, одним із основних результатів прогресу суспільно-трудова відносин на межі XX і XXI століть стала модернізація парадигми науки трудового права на принципах людиноцентристського підходу. Наявність багатограних сучасних викликів і загроз у галузі зазначених відносин (зростання негативних явищ стосовно сфери праці, таких як прекарізація, дискримінація, маргіналізація) спричинило появу та поширення в науці трудового права численних теорій гуманізації праці, зокрема концепції гідної праці, тому що праця на сьогодні повинна бути здебільшого привабливою, ґрунтовною та вагомою для працюючого, а щодо умов праці, то їх слід розглядати як справедливі та максимально адаптовані до працівника і його можливостей [3, с. 12].

Отже, дослідники, розмірковуючи про проблемі питання трудового права і законодавства, зазвичай наголошують, що вдосконалювати і розвивати цю сферу необхідно не шляхом скасування та/або ухвалення окремих норм і положень законодавства, а, перш за все, шляхом перегляду концептуальних підходів до трудо-правового регулювання. Підтримуючи зазначених та інших науковців, які висловлюють таку думку, вважаємо за необхідне провести дослідження концептуальних засад систематизації трудового законодавства.

Терміном «концепція» (від лат. *conceptio* – сприйняття) позначають спосіб розуміння, систему категорій стосовно фактів, подій, процесів з їх тлумаченням; основну ідею будь-якої теорії; ґрунтовний замисел у науковій, публіцистичній, політичній та інших видах діяльності людини [4, с. 301]. Ю. Шемшученко пише, що концепція являє собою ключову суть, уявлення, погляд на будь-яке правове явище. Концепція – це значний та вагомий спосіб розвитку як юридичної науки в цілому, так і науково аргументованого державно-правового будівництва зокрема [5]. Стосовно терміна «засади» слід зауважити, що його треба розглядати як суть, основу, щось головне та таке, на чому ґрунтується що-небудь; первинний, стрижневий, основний стан; основу світогляду, правило поведінки; спосіб, метод здійснення чого-небудь [6, с. 419]. В. Назаров зазначає, що засади являють собою головні відправні становища будь-якої наукової системи, теорії концептуального напрямку тощо [7, с. 31].

Тому, підсумовуючи викладене, зазначимо, що, розкривши зміст визначення концептуальних засад систематизації, висвітливо визначальні (основні, істотні) наміри, провідні положення, за допомогою яких повинна бути підготовлена та виконана систематизація трудового законодавства [8]. Концептуальні засади і принципи встановлюють стандарт діяльності, який слід реалізувати задля поставленої мети, враховуючи пріоритети та загальний довготривалий напрям бездоганного розвитку законодавства як системи в сфері трудового права. Тобто концепція – це ідейний компонент, провідний замисел, на основі якого утворюється стратегія дій. Стратегію слід розглядати як критерій до розв'язання вкрай вагомих і непростих (стратегічних) проблем; стандарт програмування діяння щодо звершення визначених цілей [9, с. 679].

Отже, розмірковуючи про концептуальні засади систематизації трудового законодавства, насамперед слід визначитися із метою систематизації. Концептуальна мета має містити такі аспекти, як зміцнення, вдосконалення соціальних і правових цінностей та стандартів в сфері праці, проголошених Конституцією України; імплементацію міжнародних норм, які охоплюють проблемні питання в галузі праці; розв'язання соціальних та

економічних проблем, що склались у даній сфері; утворення ефективного, результативного та дійового піддрунтя щодо плідного та справедливого застосування трудового потенціалу суспільства як одного із суттєвих чинників стабільності та благотворного розквіту української економіки, гарантування порядку та забезпечення на законодавчому рівні регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин.

Наступним важливим кроком у визначенні концептуальних засад систематизації трудового законодавства є окреслення ключових принципів, на підставі яких вона має здійснюватися, адже саме принципи є вираженням тих об'єктивно існуючих, юридично значущих закономірностей суспільного життя, на підставі та з урахуванням яких має відбуватися систематизація досліджуваної галузі законодавства. У контексті вироблення концептуальних засад систематизації трудового законодавства дуже важливо, щоб її принципову основу становили не лише загально-правові принципи (законність, демократизм, верховенство права, перевага прав і свобод людини та громадянина), а й принципові вимоги спеціально-правового, соціально-економічного та іншого характеру. Це є необхідною умовою забезпечення повноцінної реалізації зазначених цілей. Відтак, потрібно окреслити ряд проблемних питань з метою формування концептуальних засад та принципів щодо систематизації трудового законодавства, які визначають необхідність її реалізації та які варто розв'язати в процесі її виконання. До таких питань, що потребують вирішення, належать:

- 1) формулювання діапазону предмета систематизації, оскільки на сьогодні предмет правового регулювання складають не тільки суто трудові, а ще й похідні від них відносини;
- 2) послідовне, чітке визначення головних дефініцій на законодавчому рівні;
- 3) приведення українського трудового законодавства у цілісну, неподільну, гармонійну та цілеспрямовану систему;
- 4) гармонійне поєднання трудового законодавства України із належними міжнародними тенденціями і еталонами щодо важливих питань в царині праці.

Крім зазначеного, концептуальні засади повинні окреслювати передбачувані ефективні результати проведення систематизації трудового законодавства. Вважаємо, що реалізація систематизації повинна гарантувати покращення та вдосконалення ступеня захисту законних інтересів, а також прав і свобод найманих працівників, формування єдиного комплексного нормативно-правового акту, що визначає ключові правові засади врегулювання всіх видів трудових відносин, незалежно від специфіки трудової діяльності, а також відносин, тісно пов'язаних із трудовими, доцільний обсяг прозорості, ясності та досяжності на законодавчому рівні регулювання трудових відносин, економічне підвищення держави через утворення правового середовища, потрібного для результативного, діяльного застосування трудових ресурсів, покращення міжнародного іміджу й інвестиційної привабливості України, закладення правових підвалин для формування культури праці та спілкування у цій сфері тощо.

1. Венедіктов В. С. Концептуальні засади сучасного розвитку трудового права України. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 27 лист. 2017 р.). Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2015. С. 20–24.

2. Матвієнко О. С. Проблема кодифікації трудового законодавства України. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2018. Вип. 1. С. 274–275.

3. Амелічева Л. П. Концептуальні засади реформування трудового законодавства в світлі концепції гідної праці. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України : тези доп. учасників Всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.). Київ, 2017. С. 11–13.

4. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія / гол. ред. В. І. Шинкарук ; НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди. Київ : Абрис, 2002. 310 с.

5. Концепція права // *Юридична енциклопедія* : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. URL : <http://cyclop.com.ua/content/view/1149/58/1/9/#22242>.

6. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і доп.) / укл. і гол. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 419 с.

7. Назаров В. В., Омеляненко Г. М. Кримінальний процес України : навч. посібник. Київ : Атіка, 2018.

8. Ostrovsky S., Turlakova N., Obushenko N., Skorobogatova A., Borysocheva N. Legal regulation of access to justice during wartime in cases related to the protection of the rights, freedoms and interests of military personnel and conscripts. *Syariah : jurnal hukum dan pemikiran*. 2023. Vol. 23, No. 2. С. 1–13.

9. Енциклопедичний словник з державного управління / укл. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 679 с.