

Севост'янова К. А.

здобувачка третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право»,
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля,
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6312-7623>,

Котова Л. В.

кандидат юридичних наук, професор,
завідувачка кафедри публічного та приватного права,
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2521-0015>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА СУЧАСНІ РЕАЛІЇ

У статті здійснено аналіз сутності правового регулювання трудових відносин як теоретичної передумови вирішення існуючих проблем сучасного трудового права та можливості його реформування. Досліджено різні категорії поняття трудових правовідносин, водночас зауважено на незмінності підходів до визначення основних ознак класичних трудових правовідносин. З метою створення умов для справедливих, безпечних та рівноправних трудових відносин відзначено на необхідності подальшої реалізації Програми гідної праці, а також законодавчого визначення основних трудових прав працівників, гарантій їх реалізації, а також засад та засобів їх захисту і охорони. Акцентовано, що трудове законодавство має певні константи в сучасних умовах, але водночас потребує постійного оновлення та адаптації як до змін у соціально-економічних умовах країни так і до міжнародних стандартів з урахуванням швидких технологічних змін у розвитку ринку праці, що зумовлюють появу нових форм зайнятості і трудових відносин. Як наслідок проведеного дослідження зазначено на важливості прийняття нового Трудового кодексу України, побудованого на нових засадах з урахуванням міжнародних стандартів, як основного кодифікованого документу, що визначатиме основи правового регулювання трудових правовідносин в сучасних реаліях.

Ключові слова: воєнний стан, інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ), динамічність, кодифікація трудового законодавства, нестандартна зайнятість, працівник, правове регулювання, роботодавець, соціальна спрямованість, трудовий договір, трудове право, трудові права працівників, трудові правовідносини.

The article analyzes the essence of the legal regulation of labor relations as a theoretical prerequisite for addressing existing issues in contemporary labor law and the potential for its reform. Various categories of the concept of labor relations are examined, while the consistency of approaches to defining the main characteristics of classical labor relations is noted. To create conditions for fair, safe, and equitable labor relations, the necessity of further implementation of the Decent Work Program is emphasized, along with the legislative definition of fundamental labor

rights of workers, guarantees for their realization, and the principles and means of their protection and safeguarding. It is highlighted that labor legislation retains certain constants in modern conditions but simultaneously requires continuous updating and adaptation to changes in the socio-economic conditions of the country, international standards, and rapid technological advancements in the labor market, which give rise to new forms of employment and labor relations. As a result of the conducted research, the importance of adopting a new Labor Code of Ukraine is underscored, one that is built on new principles, taking into account international standards, as the primary codified document that will define the foundations of the legal regulation of labor relations in contemporary realities.

Keywords: *martial law, information and communication technologies (ICT), dynamism, codification of labor legislation, non-standard employment, worker, legal regulation, employer, social orientation, labor contract, labor law, workers' labor rights, labor relations.*

Постановка проблеми. На формування сучасного трудового права в Україні мали вплив різні історичні проміжки часу, що переживала наша країна. При цьому кожен етап розвитку трудового права спонукає вчених до глибокого вивчення його значення для працівників, суспільства, розвитку держави і формування сучасного трудового законодавства.

Наразі Україна переживає важкі часи, виборюючи свою незалежність, що має наслідком численні економічні проблеми, переміщення населення всередині країни, велику міграцію громадян за межами її території тощо. В таких умовах виникла потреба у дослідженні мети та інтересів здійснення правового регулювання соціально-трудоких відносин, що мають ґрунтуватися на співпраці та спільності інтересів між роботодавцями і працівниками. Водночас, правове регулювання як засіб впливу держави на суспільні правовідносини здійснюється в першу чергу через норми права, оскільки вони визначають правила поведінки всіх суб'єктів суспільних відносин, встановлюючи їх необхідну поведінку, що є допустимою в певних умовах як для держави, так і для суспільства.

Для суб'єктів трудових правовідносин реалізація норм права свідчить про вплив правових приписів на поведінку людини і суспільства в цілому. Тому вивчення суті правового регулювання трудових відносин створює теоретичні передумови для вирішення існуючих проблем сучасного трудового права та можливості його реформування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці правового регулювання трудових відносин приділено увагу в численних роботах таких науковців, як В.Я. Бурак, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, О.Є. Костюченко, С.С. Лукаш, Л.Ю. Малюга, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.Г. Серета, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Разом з тим, подальшому вивченню підлягає правове регулювання трудових правовідносин в сучасних умовах, а також значення та вплив трудових відносин на інтереси людини, суспільства та держави.

Метою наукової статті є комплексне вивчення трудових правовідносин та сутності їх правового регулювання як теоретичної бази для визначення актуальних проблем сучасного трудового права, а також законодавства в аспекті перспектив його реформування, з врахуванням існуючих тенденцій та викликів.

Виклад основного матеріалу. Трудове право як фундаментальна галузь національного права характеризується системою правових норм, що регулюють сукупність трудових відносин між працівниками і роботодавцями (роботодавцями - фізичними

особами), а також інших відносин, що є взаємопов'язаними з трудовими (передують, розвиваються паралельно, або впливають з трудових) та встановлюють права та обов'язки у сфері праці, а також відповідальність у разі їх порушення. Важливим завданням в цих відносинах з боку держави є забезпечення належних умов праці найманого працівника, захист їх законних прав та інтересів, а також створення належних умов для реалізації громадянами права на працю. Особливості правового регулювання трудових відносин обумовлені специфікою цих відносин, що становлять предмет його впливу. В аспекті цього підлягає дослідженню в першу чергу поняття трудових правовідносин, що становлять ядро предмета трудового права та відповідно сферу регулювання трудового законодавства.

Термін «відносини» у загальному розумінні – це стосунки, що виникають між фізичними та (або) юридичними особами в процесі їх спільної діяльності. Водночас правові відносини складають суспільні відносини, учасники яких стають носіями прав і обов'язків, що врегульовані нормами права. Так, В. Копейчиков характеризує правові відносини як специфічні вольові суспільні відносини, які виникають на основі відповідних норм права, і учасники яких взаємопов'язані суб'єктивними правами та юридичними обов'язками [1, с. 190, 191]. В свою чергу «трудова правовідносина» – це двосторонні відносини працівника з роботодавцем із виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків учасників цих відносин [2].

Поняття трудова правовідносина розглядається науковцями крізь призму різних категорій. Зокрема, на думку К. Мельника, трудова правовідносина – це вольовий зв'язок, який опосередковується взаємними суб'єктивними трудовими правами та обов'язками сторін і виникає внаслідок укладення трудового договору [3, с. 16]. Н. Веренич визначає трудова правовідносина як комплексну, усвідомлену, вольову, триваючу та оплатну юридичну взаємодію, що бере свій початок у трудовому договорі. Сутність цих відносин полягає у взаємозв'язку кореспондуючих прав та обов'язків роботодавця і працівника, спрямованих на реалізацію останнім своєї трудової функції [4, с. 96].

В свою чергу, В. Прокопенко під трудовими правовідносинами пропонує розуміти двосторонню взаємодію між працівником та власником підприємства (або уповноваженим ним органом). Ця взаємодія передбачає виконання працівником певної роботи відповідно до обумовленої спеціальності, кваліфікації або посади за винагороду, з обов'язковим дотриманням встановленого внутрішнього трудового розпорядку, і є формою юридичного закріплення суб'єктивних трудових прав та обов'язків сторін [5, с. 163].

Близькою до цієї думки є розуміння поняття трудових правовідносин, наведене П. Пилипенко, який визначає трудова правовідносина як суспільні відносини, що врегульовані нормами трудового права, які виникають внаслідок укладення трудового договору (власне трудова відносина), а також відносини, що стосуються встановлення умов праці на підприємствах, професійного навчання та перекваліфікації працівників безпосередньо на робочому місці, а також відносини, пов'язані зі здійсненням нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, розв'язанням індивідуальних і колективних трудових спорів та процесом працевлаштування громадян [6, с. 123].

За природою трудова правовідносина є складною системою взаємин між працівниками та роботодавцями, котрі виникають безпосередньо при укладенні трудового договору, змістом яких є взаємні права та обов'язки сторін. Працівник має повне право

розірвати договір з роботодавцем, якщо інше в договорі не прописано та за власним бажанням змінити місце роботи. Аби захистити свої права працівник, має повне право брати участь у формуванні захисту своїх прав, наприклад, через профспілкову організацію. Кожен працівник повинен мати право на щорічну оплачувану відпустку, а також вихідні дні та перерву під час робочого дня, тощо.

Слід зазначити, що національне трудове законодавство до основних трудових прав відносить: право на працю як право кожної працездатної особи на вільний вибір професії, роду занять і роботи; право на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників; право на справедливу оплату праці як право на своєчасну виплату заробітної плати в розмірі, не нижчому від встановленого законом мінімального рівня; право на безпечні умови праці як право на захист від нещасних випадків, професійних захворювань та інших пошкоджень здоров'я на виробництві; право на відпочинок як право на щоденний відпочинок, вихідні дні, святкові дні та щорічну оплачувану відпустку; право на об'єднання в профспілки як право на добровільне об'єднання в профспілки для захисту своїх трудових прав і інтересів; право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку; право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією; у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності - на матеріальну допомогу в разі безробіття; право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

Трудові права обов'язково є наслідком стану працівника, котрий виконує оплачувану діяльність та набуває статусу працівника. В сучасній доктрині трудового права існує дискусія щодо співвідношення трудових прав та обов'язків і правового статусу суб'єкта трудових відносин. Частина науковців ототожнюють ці поняття [7, с.100], проте більшість дослідників розглядають трудові права та обов'язки як один із компонентів правового статусу [8, с.110], [9, с.73].

На наш погляд, більш обґрунтованою є позиція, яка розглядає правовий статус працівника як комплекс взаємопов'язаних елементів, до яких належать правосуб'єктність, сукупність трудових прав та обов'язків, механізми гарантування їх реалізації та передбачена за порушення цих прав юридична відповідальність. Водночас маємо висувати, що хоча трудові права та обов'язки є одним із складових елементів правового статусу, вони відіграють у ньому центральну роль, визначаючи можливості та межі участі працівника у трудових відносинах.

На нашу думку, трудові права працівників – це динамічна сукупність основоположних можливостей та гарантій, закріплених у законодавстві, які забезпечують справедливі умови праці, захищають інтереси працівників у правовідносинах у сфері праці та постійно розвиваються з метою забезпечення гідної праці для всіх. В свою чергу, право на працю займає пріоритетне місце в системі основних трудових прав, є природним та невід'ємним правом людини.

На динамічність розвитку трудових відносин та трудових прав вказують, зокрема, існуючі сучасні способи здійснення професійної діяльності та нестандартної зайнятості, такі як: фріланс, самозайнятість, дистанційна праця, створення власного бізнесу, які розвиваються у супереч загальноприйнятій практиці укладання трудового договору. Вважаємо, що такий розвиток різних форм зайнятості та різноманіття здійснення професійної діяльності став можливим завдяки швидкому розвитку інформаційно-

комунікаційних технологій, які розширили можливості, зокрема і у сфері праці.

Так, на думку провідних економістів, понад 90% підприємств усіх сфер будуть «цифровими» найближчим часом [10]. Фахівці з економіки розглядають цифрову трансформацію бізнесу як інновації в інформаційній технології та нові бізнес-моделі, а також як перетворення традиційних видів економічної діяльності та появу нових підходів до взаємодії в цифровому світі, які зосереджуються на безпеці та взаємодовірі між учасниками трансакцій, створюються нові бізнес-моделі й постійно вдосконалюються, використовуючи хмарні технології, штучний інтелект, нову віртуальну реальність і збираючи великі обсяги даних (Big Data), які є важливим капіталом для цифрової економіки під час досягання критичної масштабності [10].

Вчені-правники вказують, що цифрова економіка та цифрова (платформна) зайнятість привели до значних змін у техніці, економіці й соціальній структурі суспільства, що охоплює систему цінностей, зайнятість і ринок праці. Наприклад, О.М. Ярошенко, О.Г. Серeda, Л.Ю. Маляуга та інші провідні трудовики вказують, що цифрова економіка істотно розширила можливості доступу до інформації про вакансії для учасників трудових відносин і сприяла появі транснаціональних корпорацій, що залучають робочу силу в будь-якому куточку світу через онлайн-платформи. Ці трансформації зумовлюють інтелектуалізацію праці, впровадження ефективних виробничих моделей та формування нових способів взаємодії між суб'єктами трудових відносин. Дослідження цих змін підкреслює необхідність розробки правових механізмів регулювання як на локальному, так і на державному рівнях, що призводить до інституалізації трудових відносин і розвитку гнучких організаційних форм праці [11, с. 16].

Тобто, з одного боку, діджиталізація та розвиток цифрової економіки свідчить про різноманітність можливостей, які громадяни України мають для реалізації свого права на працю та самовираз на економічному ринку країни. З іншого, важливо наголосити на одну з головних рис трудового права – це соціальна спрямованість цієї галузі. Переконаливою є думка вчених, що саме соціальна спрямованість є найголовнішою рисою трудового права, яка вирізняє її від інших галузей права. На думку професора Г.І. Чанишевої «в умовах воєнного стану трудове право залишається гарантом забезпечення трудових прав працівників і роботодавців і не змінює своєї сутності, суспільної значущості та соціального призначення» [12, с. 19].

Разом з тим, запроваджений в Україні з 24.02.2022 воєнний стан дещо змінив загальні підходи до розуміння терміну «трудова правовідносина», адже особливої цінності наразі становить людський ресурс та ефективна комунікація між всіма учасниками цих відносин. Зрозуміло, що наслідки триваючої в нашій країні війни, а саме: стан економіки та інфляційні процеси, підвищення податків, рівень існуючих заробітних плат та безробіття, масова еміграція населення тощо, мають вплив на розвиток цих відносин.

Як слушно вбачає О.В. Валецька, повномасштабне вторгнення росії в Україну призвело до серйозних змін у трудовому законодавстві. За кількістю змін, доповнень та скасувань, які відбулися в цей період, він є лідером за останнє десятиліття. Ці зміни торкнулися багатьох ключових аспектів трудового права, включаючи інститут зайнятості та працевлаштування, трудовий договір, режим робочого часу, час відпочинку та систему оплати праці [13, с. 24].

Зокрема, особливості трудових відносин на період дії воєнного стану врегульовані прийнятим парламентом у березні 2022 року Законом України № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Зазначений нормативний акт передбачає введення на період дії воєнного стану обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України, а також не застосовність норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом [14, ст.1].

Розглянемо основні аспекти правового регулювання процесів укладення, розірвання трудового договору, встановлення та обліку часу роботи і відпочинку працівників, оплати праці, відпустки і призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану, що визначає цей Закон.

Так, до особливостей укладання трудового договору в умовах воєнного стану віднесено можливість сторін за згодою визначати форму трудового договору; встановлення такої умови як випробування працівника для будь-якої категорії працівників; можливість для роботодавця укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [14, ст. 2].

Розірвання трудового договору передбачено як з ініціативи працівника, так і роботодавця. Зокрема, працівник може розірвати трудовий договір самостійно у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника. В свою чергу роботодавцю надано право на звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) [14, ст. 5].

При цьому, Законом збільшено тривалість робочого часу у період дії воєнного стану до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), а також 40 годин для цієї ж категорії працівників у разі встановлення скороченої тривалості робочого часу; п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень, що встановлюється роботодавцем, а також час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) і можливість скорочення тривалості щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин [14, ст. 6].

Заслуговує на увагу такий аспект правового регулювання оплати праці як звільнення роботодавця від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо він доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили, а також відтермінування її виплати до моменту відновлення діяльності підприємства. Водночас, звільнення роботодавця від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці не звільняє останнього від обов'язку виплати заробітної плати [14, ст. 10].

Крім того, унормовано питання надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця у період дії воєнного часу. Так, тривалість щорічної основної відпустки може бути обмежено у 24 календарні дні за поточний робочий рік; роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки, а також відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо

працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення). При цьому, відпустка без збереження заробітної плати може бути надана на прохання працівника без обмеження строку [14, ст. 12].

В аспекті призупинення трудового договору слід зазначити, що Законом надано визначення призупинення дії трудового договору, яке розглядається як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Водночас, це не тягне за собою припинення трудових відносин. Одночасно обов'язок щодо відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладено на державу, що здійснює збройну агресію проти України [14, ст. 13].

Таким чином, наведені норми Закону суттєво звужують права працівників, що викликає певні занепокоєння, оскільки практично всі науковці, досліджуючи проблеми правового регулювання трудових відносин, схиляються до думки, що ратифіковані Україною міжнародні договори з питань праці мають пріоритет над національним законодавством, що й закріплено в Основному Законі [15, ст.9] та Кодексі законів про працю [16, ст.8-1]. Погоджуємось з О.В. Пожаровою, яка зазначає, що в умовах нової економічної ситуації перед українським законодавцем стоїть складне завдання щодо модернізації та підвищення ефективності національних правових норм у сфері праці. Необхідно створити якісні правові норми (як з погляду юридичної техніки, так і змісту), які б надійно захищали права працівників, враховуючи міжнародні стандарти трудових прав [17, с. 267].

Варто зауважити, що саме загальновизнані принципи і норми міжнародного права формулюють фундаментальні права людини, включаючи право на працю, безпечні умови праці, рівну оплату за рівну роботу тощо. Вони надають загальну орієнтацію для національних законодавств та є так званими «міжнародно-правовими стандартами у сфері праці та трудових відносин».

З метою створення умов для справедливих, безпечних та рівноправних трудових відносин важливим кроком вбачаємо реалізацію Програми гідної праці, яку було підписано Мінсоцполітики України разом з МОП у квітні 2012 р. [18], що спрямована на забезпеченні гідних умов праці в Україні, що є актуальним і в умовах воєнного стану. Ця Програма охоплює такі пріоритетні завдання, як: сприяння зайнятості та соціальному захисту, забезпечення гендерної рівності та недискримінації на робочих місцях, розвиток соціального діалогу, покращення умов праці, впровадження міжнародних стандартів. Разом з тим, для повноцінної реалізації Концепції гідної праці Україна має продовжувати гармонізацію національного законодавства з міжнародними трудовими стандартами, акцентуючи увагу не лише на формальному ратифікуванні, але й на реальній імплементації положень міжнародних актів.

Однак можемо констатувати, що незмінними попри все залишаються підходи до визначення основних ознак класичних трудових правовідносин. Зокрема, трудові правовідносини передбачають: особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої

виконуються роботи; здійснення регулювання самого процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу; процес роботи найманого працівника передбачає її реалізацію на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку; обов'язковість організації умов праці особою, в інтересах якої виконується робота, зокрема, працівникові повинні надаватись обладнання, інструменти, матеріали, сировина, робоче місце, комп'ютер чи інші форми технічного забезпечення тощо; мотивація працівників, важливим елементом якої є систематична оплата праці особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та/ або натуральній формі; встановлення тривалості робочого часу та часу відпочинку; відшкодування за певних умов і обставин фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота [19], [20].

Також, у сучасних умовах, незалежно від наявності воєнного стану, головним завданням трудового права залишається створення ефективного механізму, який забезпечує трудові права, свободи та інтереси працівників відповідно до міжнародних і європейських стандартів (так звана «соціальна спрямованість»). Це включає законодавче визначення основних трудових прав працівників, гарантій їх реалізації, а також засад та засобів їх захисту і охорони.

Як справедливо зауважує О.Є. Костюченко, українське трудове законодавство має досить розвинену систему нормативно-правових актів. Крім кодифікованого акту (КЗпП), існують інші законодавчі акти, які доповнюють і розширюють правову базу у сфері праці, такі як Закони про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, про відпустки, про професійну освіту тощо [21]. Вважаємо, що сучасні загрози та ризики, у тому числі пандемія COVID-19 та запровадження воєнного стану, стали тими факторами та каталізаторами, які підштовхнули до прийняття нових нормативно-правових актів в площині трудового права – етап масштабного та часто екстреного реформування чинного трудового законодавства. І хоча процеси внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудових відносин, однак така велика кількість актів продовжує створювати прогалини та колізії, ускладнює їх застосування. Тому нова сучасна кодифікація трудового законодавства має бути якісною та відповідати, зокрема, правилам юридичної визначеності та адаптованості до міжнародних стандартів, що дозволить здійснювати ефективне регулювання трудових відносин як в умовах воєнного стану, так і на етапі повоєнного відновлення, а також в цілому сприятиме розвитку сфери праці в мирний час.

На нашу думку, сучасне трудове законодавство України має одночасно певні стабільні константи (як-то, справедливість, демократичні засади, соціальне спрямування норм, які забезпечують захисну функцію та ґрунтовані на принципах гідної праці, сталого розвитку тощо), і в той же час, потребує постійного оновлення та адаптації до змін у соціально-економічних умовах країни та міжнародних стандартів, адже швидкі технологічні зміни та розвиток ринку праці зумовлюють появу нових форм зайнятості та трудових відносин, що, своєю чергою, потребує введення нових або ж адаптації існуючих нормативних регуляцій.

Завершення кодифікації трудового законодавства та прийняття нового Трудового кодексу ми вбачаємо необхідним кроком для створення єдиної та систематизованої правової бази, яка регулюватиме всі аспекти трудових відносин з урахуванням певних

особливостей, що дозволить уникнути дублювання норм, спростить їх застосування та забезпечить більш ефективний захист прав працівників. Саме новий Трудовий кодекс України має стати основним кодифікованим документом, який буде визначати права та обов'язки сторін трудового договору, порядок прийняття на роботу, умови праці, оплату праці, трудову дисципліну та інші аспекти працевлаштування, із побудовою на нових засадах, включаючи, європейські принципи та стандарти.

Висновки. На підставі наведених теоретичних позицій в юридичній літературі можемо констатувати розгляд науковцями поняття трудових правовідносин крізь призму різних категорій, але близьких по суті. Законодавче регулювання трудових взаємовідносин обумовлено впливом сукупності нормативно-правових актів на порядок організації відносин між працівником і роботодавцем. За своєю суттю ці відносини передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи.

Водночас, під впливом об'єктивних загроз, зокрема воєнного стану та інших викликів сучасного світу, ці відносини перебувають у постійному розвитку та зазнають частих змін, хоча підходи до визначення основних ознак трудових правовідносин, залишаються незмінними.

З метою вдосконалення трудового законодавства вважаємо за необхідне запровадити зміни, які включатимуть створення ефективних механізмів контролю за дотриманням трудового законодавства, посилення санкцій за його порушення та розробку чітких норм для регулювання нових форм зайнятості, зокрема шляхом прийняття нового Трудового кодексу, норми якого мають ґрунтуватися на міжнародно-правових стандартах у сфері праці та трудових відносин.

На нашу думку, саме трудові права працівників є фундаментом для побудови справедливого та сталого суспільства, а реалізація принципу гідної праці буде сприяти підвищенню добробуту працівників, зниженню соціальної нерівності та економічному зростанню держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Загальна теорія держави і права : навч. посіб. / за ред. В.В. Копейчикова. К. : Юрінком, 1997. 320 с.
2. Михайлов О.В. Господарське законодавство (право): курс лекцій / О.В. Михайлов; Укоопспілка, Полтав. ун-т споживчої кооперації України, каф. правознавства. Полтава : РВВ ПУСКУ, 2007. 367 с.
3. Мельник К.Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
4. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 173 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Вид. 2-ге, стереотип. Харків : Консум, 2000. 528 с.
6. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
7. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Видання третє, перероб. та доповн. Х.: Консум, 2002. 528 с.
8. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: Монографія. Харків: Вид-во Нац.ун-ту внутр.справ, 2004. 337с.

9. Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 201 с.

10. Щеглюк С.Д. Морфологія цифрової економіки: особливості розвитку та регулювання цифрових технологічних платформ (науково-аналітична записка). URL: <https://ird.gov.ua/irdp/e20190301.pdf>

11. Ярошенко О.М., Серета О.Г., Малюга Л.Ю., Луценко О.Є., Таможанський О.В. Інноваційні форми організації праці в умовах діджиталізації економіки України: теоретико-прикладний нарис : монографія / за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2023. 240 с.

12. Чанишева Г.І. Трудове право України: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081Право [Електронне видання]; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510>

13. Валецька О.В. Дослідження поняття «заохочення» в трудових відносинах. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2024. №2(48). С. 23-32.

14. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

15. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

16. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>

17. Пожарова О.В. Основні тенденції розвитку трудових прав. *Актуальні проблеми соціального права*. Випуск 8. Проблеми реалізації і захисту прав людини в світлі Загальної декларації прав людини (до 70-річчя з дня ухвалення): Матеріали міжнар. науково-практ. конференції, 14.12.2018 р. Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2019. С. 265-267.

18. Програма гідної праці 2020-2024 Україна. URL: <https://surl.lu/iprtww>

19. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: проєкт Закону України № 5054 від 09.02.2021 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071

20. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин: проєкт Закону України № 5054-1 від 25.02.2021 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242

21. Костюченко О.Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. С.81-88.