

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50
4. Про розв'язання спорів, що виникають з відносин публічної служби: Лист Вищого адміністративного суду від 26.05.2010 № 753/11/13-10. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v753\\_760-10#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v753_760-10#Text) (дата звернення 10.09.2021 року)
5. Монаєнко А.О. Проблеми гарантій під час поновлення осіб на посаді державної служби. Юридична газета. №7 (713). URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/inshe/problems-garantiy-pid-chas-ponovlennya-osib-na-posadi-derzhavnoyi-sluzhbi.html> (дата звернення 10.09.2021 року)
6. Щодо процедури вивільнення державних службовців у зв'язку з припиненням державної служби за ініціативою суб'єкта призначення (стаття 87 Закону України «Про державну службу»): Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби від 20.02.2020 року №86. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/uploads/public/5e4/f90/2d9/5e4f902d94aa3473329663.pdf> (дата звернення 10.09.2021 року)
7. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Мінпраці України, Мін'юсту України, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93> (дата звернення 10.09.2021 року)
8. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 49-51. ст. 376
9. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці (Форми N П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7): Наказ Держкомстату України. Баланс-Бюджет від 23.12.2008. 2008 р. № 51. стор. 5
10. Про затвердження форми Особової картки державного службовця: Наказ НАДС від 19.05.2020 № 77-20. Офіційний вісник України. 2020 р. № 43. стор. 159. стаття 1402. код акта 99292/2020
11. Про затвердження Порядку розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій "Б" та "В": Наказ НАДС від 11.09.2019 № 172-19. Офіційний вісник України. 2019 р. № 82. стор. 147. стаття 2803. код акта 96437/2019

**УДК 349.2(075)**

**Лець О.В.,**  
аспірантка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Інституту права КНУ імені Тараса Шевченка

### **СТАДІЇ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ЗА ЗАГАЛЬНИМИ ПІДСТАВАМИ**

*У статті розкривається сутність оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними підставами та його стадії. Автор акцентує увагу на необхідності розмежування двох понять: «оформлення трудового договору» та «оформлення укладення трудового договору». Визначено три стадії оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними підставами. У сучасній юридичній літературі під поняттям «оформлення» розуміють «оформлення трудового договору», як внесення власником або уповноваженим ним органом у документи, які мають правове значення для працівника, точних відомостей про нього і його роботу відповідно до чинного законодавства і досягнутої угоди, а також у встановлені строки. Позаяк*

оформлення трудового договору є по суті процесом, тому вкрай важливо дослідити питання про стадії такого процесу. Щодо розуміння категорії «стадія», у спеціальній літературі її пропонується визначати як певний момент, період, етап у житті, розвитку когось, чого-небудь, що має свої якісні особливості; фаза, період, щабель, ступінь. Відповідне поняття позначає певний етап у розвитку явищ та процесів, які необхідні для досягнення кінцевої мети. Ми поділяємо, висловлену у літературі думку про те, що вказаних у трудовому законодавстві обов'язків працівника та власника стосовно оформлення укладення трудового договору недостатньо, а також вважаємо за потрібне впорядкувати процедуру оформлення укладення трудового договору – адже, як і будь-який процес, оформлення треба проводити у певній послідовності з дотриманням певних формальних процедур, внесенням точного переліку документів, які оформляються під час укладення трудового договору та у зв'язку з його укладенням. Спірним з точки зору стадій відносин з працевлаштування є питання про проведення додаткових процедур до укладення трудового договору: це проходження обов'язкового попереднього медичного огляду, допуск до відомостей, що становлять державну таємницю.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, трудові відносини, трудовий договір, оформлення трудового договору, стадії.

*The article reveals the essence of the employment contract for employment on general grounds and its stage. The author emphasizes the need to distinguish between two concepts: "registration of an employment contract" and "conclusion of an employment contract". Three stages of registration of the employment contract at employment on the general grounds are defined. In modern legal literature, the term "registration" means "execution of an employment contract" as the introduction of the owner or his authorized body in the documents that have legal significance for the employee, accurate information about him and his work in accordance with applicable law and agreement, and in due time. Since the execution of an employment contract is essentially a process, it is extremely important to investigate the stages of such a process. Regarding the understanding of the category "stage", in the special literature it is proposed to define it as a certain moment, period, stage in life, development of someone or something that has its own qualitative features; phase, period, step, degree. The corresponding concept denotes a certain stage in the development of phenomena and processes that are necessary to achieve the ultimate goal. We share the opinion expressed in the literature that the obligations of the employee and the owner specified in the labor legislation concerning registration of the conclusion of the employment contract are insufficient, and also we consider it necessary to streamline procedure of registration of the conclusion of the employment contract - as, as well as any process, should be carried out in a certain sequence in compliance with certain formal procedures, the introduction of an accurate list of documents that are drawn up during the conclusion of the employment contract and in connection with its conclusion. Controversial from the point of view of the stages of employment relations is the question of conducting additional procedures before concluding an employment contract: it is the passage of a mandatory preliminary medical examination, access to information that is a state secret.*

**Key words:** employee, employer, labor relations, employment contract, registration of employment contract, stages.

**Постановка проблеми.** Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України «укладення трудового договору» оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу» [1]. Пленум Верховного суду України у своїй Постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9, з приводу цього роз'яснив, що укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору, незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота проводилась за

розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу [2]. Тому цілком закономірно постає запитання, що слід розуміти під термінами «укладення трудового договору оформляється наказом» та «незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене»?

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблематики працевлаштування та оформлення трудового договору при працевлаштуванні були присвячені наукові доробки таких вчених як от Безусого В. В., Бикова А. В., Гринь Т. Г., Губської О. А., Зуб І. В., Ротань В. Г., Стичинського Б. С., Чанишева Г. І. та інших. Однак сучасні геополітичні та економічні зміни в діяльності України торкаються все частіше й питань з працевлаштування населення та оформлення трудових правовідносин, саме тому дана тематика потребує уточнення.

**Мета** статті полягає у аналізі стадій оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними підставами.

**Виклад основного матеріалу.** Неоднозначність трактування згаданих понять у законодавстві та судовій практиці підкреслюють Г. І. Чанишева, Б. С. Стичинський, І. В. Зуб та В. Г. Ротань [3, с. 36; 4, с. 228]. Вони відзначають, що на практиці під оформленням трудового договору часто помилково розуміють лише видання наказу чи розпорядження власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу [5]. Тлумачний словник слова «оформити», «оформлені», пояснює так: надавати чому-небудь певного вигляду, певної форми; приймати когось та зараховувати кудись із дотриманням певних формальностей, виконувати певні формальності [6, с. 651].

На основі аналізу ст. 24 КЗпП України та роз'яснень Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 р. № 9, під терміном «укладення трудового договору, який оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу» розуміється вказівка власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу бухгалтерії, відділу кадрів та іншим структурним підрозділам підприємства про нарахування працівникові заробітної плати, внесення його до штату працівників, роз'яснення правил безпеки праці тощо; тобто «оформлення укладення трудового договору – це наказ власника або ж уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу» [1; 2]. Також неоднозначним є розуміння обсягу поняття «оформлення трудового договору», оскільки це поняття може в себе включати: досягнення угоди між працівником та власником, видання наказу про прийняття на роботу на основі досягнутої угоди, внесення записів до трудової книжки та вчинення інших, передбачених законодавством дій стосовно встановлення трудових відносин між працівником та роботодавцем; видання наказу про прийняття на роботу на основі вже укладеного трудового договору, внесення записів до трудової книжки та вчинення роботодавцем інших, передбачених законодавством дій стосовно встановлення трудових відносин між працівником та роботодавцем; видання наказу про зарахування працівника на роботу [5].

З огляду на вищевикладене буде виправданим розмежування двох понять: «оформлення трудового договору» та «оформлення укладення трудового договору». Під «оформленням трудового договору» слід розуміти юридично значущі діяння сторін трудового договору, щодо надання йому обраної сторонами форми, яка визнається достатньою законодавством, а також внесення у документи, які мають правове значення для працівника та роботодавця, точних відомостей про трудовий договір відповідно до чинного законодавства і досягнутої угоди, а також у встановлені строки. В свою чергу, під «оформленням укладення трудового договору» слід розуміти видання наказу про зарахування працівника на роботу та внесення роботодавцем у документи, які мають правове значення для працівника, точних відомостей про нього і його роботу відповідно до чинного законодавства вже після досягнення угоди між працівником та роботодавцем (у випадку, якщо доказами укладення трудового договору є лише наказ роботодавця або фактичний початок роботи працівником) або після укладення трудового договору (у випадку, якщо підписувався сторонами письмовий договір) [5].

У сучасній юридичній літературі під поняттям «оформлення» розуміють «оформлення трудового договору», як внесення власником або уповноваженим ним органом у документи, які мають правове значення для працівника, точних відомостей про нього і його роботу відповідно до чинного законодавства і досягнутої угоди, а також у встановлені строки. Таке розуміння «оформлення трудового договору» видається надто звуженим, оскільки вбачає лише діяльність одного суб'єкта (однієї із сторін трудового договору) – власника або уповноваженого ним органу. Теорія трудового права та практика застосування трудового законодавства виділяє три юридичні факти, з якими пов'язується момент укладення трудового договору: (1) допуск до роботи; (2) наказу власника про прийняття на роботу; (3) підписання обома сторонами трудового договору у вигляді письмового документа [7, с. 370].

Виходячи із вищевказаного, можна стверджувати, що оформлення трудового договору з точки зору чинного законодавства – це надання трудовому договору форми, яка передбачена законодавством як необхідна. Оскільки необхідними і достатніми формами трудового договору згідно з чинним законодавством, є: наказ про прийняття на роботу; фактичний початок роботи працівником; підписання письмового договору, то і для оформлення укладення трудового вистачатиме лише вчинення одного із вищезазначених діянь, а саме – видання наказу, підписання обома сторонами письмового договору або фактичний початок роботи працівником. Такий спрощений підхід законодавця до проблеми оформлення укладення трудового договору видається надто спрощеним, оскільки звільняє роботодавця від обов'язків та відповідальності щодо видання та правильного оформлення наказу про зарахування працівника на роботу, допускає можливість не видання наказу про зарахування на роботу взагалі та затримку видання наказу про зарахування на роботу на необмежений термін. Все це підтверджується та набуває ще більшої проблематичності, з огляду на те, що чинне законодавство не передбачає ні чітко визначеної форми трудового договору для всіх категорій працівників, ні строків оформлення трудового договору, ні, тим більше, відповідальності за недотримання порядку оформлення трудового договору. А це призводить до порушення прав працівника під час заповнення його трудової книжки, призначенні пенсії тощо, а також до порушення фіскальних інтересів держави [7, с. 371].

Позаяк оформлення трудового договору є по суті процесом, тому вкрай важливо дослідити питання про стадії такого процесу.

Щодо розуміння категорії «стадія», у спеціальній літературі її пропонується визначати як певний момент, період, етап у житті, розвитку когось, чого-небудь, що має свої якісні особливості [8]; фаза, період, щабель, ступінь [9]. Відповідне поняття позначає певний етап у розвитку явищ та процесів, які необхідні для досягнення кінцевої мети.

З точки зору В. В. Безусого, процес працевлаштування можна розділити на дві стадії: 1) підшукування роботи й 2) укладання трудового договору. Так, процес працевлаштування починається з того, що особа, яка бажає працювати, звертається до органів, що займаються працевлаштуванням, з метою сприяння в підшукуванні роботи або починає самостійно підшукувати собі роботу. Незалежно від того, підшукала особа собі роботу сама, чи це зробили органи, що сприяють працевлаштуванню, останньою стадією процесу працевлаштування є укладення трудового договору між працівником та роботодавцем [10, с. 59]. Наведена позиція є достатньо спірною, оскільки між підшукуванням роботи та укладенням трудового договору відбувається значна кількість дій, які становлять самостійні стадії працевлаштування працівника. Щодо сфери державної служби, аналіз вітчизняного законодавства свідчить, що відповідна процедура є ще складнішою та включає значну кількість різноманітних стадій [11, с. 113].

На переконання А. В. Бикова, до виникнення трудових правовідносин їх сторони повинні пройти процедуру, яка включає три взаємопов'язаних етапи, кожен з яких зумовлює настання певних юридичних наслідків: 1) розміщення оголошення про наявну вакансію роботодавцем; 2) розгляд документів, наданих особами-кандидатами у працівники; 3) відбір кандидатів і проголошення мотивованого рішення щодо обраної кандидатури на роботу [12, с. 142]. Як

справедливо визначає Губська О. А., таке твердження має загальний характер, оскільки не визначає, які конкретно дії мають бути вчинені на кожному з етапів. Аналіз авторської позиції свідчить, що вона відображає сучасний стан нормативно-правового регулювання у галузі праці, а саме: застарілість та архаїчність чинного кодифікованого закону з питань праці, який не відповідає вимогам сьогодення. У той же час, нормативна регламентація працевлаштування державних службовців характеризується більш високим ступенем деталізації відповідних відносин, що дає змогу більш чітко та повно визначити стадії такого процесу, а також з'ясувати, які конкретні дії відбуваються на кожній з них [11, с. 114].

Перш ніж безпосередньо перейти до стадій оформлення трудового договору при працевлаштуванні, спочатку необхідно з'ясувати обов'язки працівника і власника або уповноваженого ним органу стосовно оформлення укладення трудового договору. До обов'язків працівника чинне законодавство відносить: (1) подання громадянином, з яким укладається трудовий договір паспорта або іншого документа, що посвідчує особу, та трудової книжки, а у випадках, передбачених законодавством, також документа про освіту, про стан здоров'я та інших документів; (2) підписання договору у випадках необхідності укладення письмового трудового договору. До обов'язків власника або уповноваженого ним органу відносять: (1) видання наказу про зарахування працівника на роботу та ознайомлення з ним; (2) підписання договору у випадках необхідності укладення письмового трудового договору; (3) внесення запису до трудової книжки працівника; (4) реєстрація трудового договору у випадку його укладення між працівником та фізичною особою [1].

Ми поділяємо, висловлену у літературі думку про те, що вказаних у трудовому законодавстві обов'язків працівника та власника стосовно оформлення укладення трудового договору недостатньо, а також вважаємо за потрібне впорядкувати процедуру оформлення укладення трудового договору – адже, як і будь-який процес, оформлення треба проводити у певній послідовності з додержанням певних формальних процедур, внесенням точного переліку документів, які оформляються під час укладення трудового договору та у зв'язку з його укладенням. До того ж слід обов'язково встановити відповідальність роботодавця за недотримання правил оформлення укладення трудового договору та порушення строків його проведення [7, с. 373].

На нашу думку, стадіями оформлення трудового договору при працевлаштуванні виступають наступні:

- Перша стадія – поширення роботодавцем або працевлаштовуваним інформації про себе і про характеристики вільного (бажаного) робочого місця або вакантної (бажаної) посади. Виділення даного етапу в якості самостійного обумовлено специфікою громадських зв'язків, що виникають між сторонами відносин з працевлаштування, яка проявляється в їх абсолютному характері. Тимчасовими межами першого етапу є момент вчинення роботодавцем або працевлаштовуваним зазначених дій, і момент звернення працевлаштовуваного до конкретного роботодавця (і навпаки) з приводу можливого влаштування до нього на роботу;

- Друга стадія – відбір майбутнього працівника і майбутнього роботодавця. Другий етап починається з моменту звернення майбутнього працівника до конкретного роботодавця (і навпаки) з приводу можливого влаштування до нього на роботу і закінчується моментом, коли можливі контрагенти за майбутнім трудовим договором вже точно визначилися, висловили свою згоду на оформлення трудових відносин один з одним, а можливі умови трудового договору узгоджені між ними. Між сторонами відносин з працевлаштування у даного роботодавця виникають відносні суспільні зв'язки. Здійснюються процедури надання працівником необхідних відповідно до законодавства документів, проходження процедур, результат яких є підставою для укладення трудового договору: конкурс, призначення на посаду ( затвердження на посаді), обрання (вибори на посаду), отримання направлення для працевлаштування тощо. Дана стадія закінчується і починається третя стадія їх розвитку тільки при наявності чітко вираженої згоди майбутніх суб'єктів трудових правовідносин на їх оформлення. Тобто, роботодавець чітко висловлює свою

згоду на прийняття конкретного працівника на вакантну посаду, а працівник висловлює свою згоду вступити на роботу до даного роботодавця на певну посаду і готовність до обговорення умов і укладення трудового договору. В випадку, якщо можливий роботодавець або можливий працівник не висловлять своєї згоди, то відносини з працевлаштування між даними суб'єктами припиняються і на третю стадію не переходять.

Спірним з точки зору стадій відносин з працевлаштування є питання про проведення додаткових процедур до укладення трудового договору: це проходження обов'язкового попереднього медичного огляду, допуск до відомостей, що становлять державну таємницю і т. п. з одного боку, зазначені процедури є одним із способів перевірки певних якостей і характеристик персоналу, але з іншого боку, ці процедури доцільніше здійснювати після того як кандидат на вакантну посаду вже підібраний. Значить, подібного роду процедури повинні проводитися на третій стадії. Таким чином, на другій стадії вирішуються два великих блоки питань: узгодження умов трудового договору та реалізація різного роду процедурних моментів, необхідних для оформлення трудових відносин. Рішення цих питань може відбуватися паралельно, або по черговості в залежності від практики, що склалася в даній організації.

- Третя стадія – укладення трудового договору. Третя стадія також характеризується наявністю відносних суспільних зв'язків між сторонами відносин з працевлаштування. Виникає він з моменту закінчення попередньої стадії і закінчується моментом підписання трудового договору. На даній стадії здійснюються наступні дії майбутнього працівника та роботодавця:

- подання заяви працівником роботодавцю (усної чи письмової) або подача роботодавцем потенційному працівникові пропозиції про укладення трудового договору та надання працівником всіх передбачених документів, які необхідні для укладення трудового договору; чинне законодавство не бере до уваги змісту письмової заяви про прийняття на роботу при визначенні неточностей у формулюванні умов трудового договору у наказі про зарахування працівника на роботу, а проте письмова заява про прийняття на роботу за умов відсутності обов'язкової письмової форми трудового договору є офертою на укладення трудового договору до роботодавця, у якій висловлюється пропозиція громадянина про укладення трудового договору та його згода на вироблені ним у заяві умови. Відтак вважаємо, що у випадку подання письмової заяви про прийняття на роботу обов'язково має укладатися письмовий трудовий договір між працівником та роботодавцем або наказ про зарахування працівника на роботу має надаватися працівнику для ознайомлення під розписку, оскільки за інших умов неможливо встановити волевиявлення працівника щодо зазначених у наказі роботодавця умов;

- підписання сторонами письмового трудового договору (може бути факультативним або обов'язковим, залежно від того чи буде встановлена вимога про обов'язкову письмову форму трудового договору і для яких категорій працівників);

- видання роботодавцем на підставі досягнутої угоди або підписаного трудового договору наказу про зарахування працівника на роботу;

- ознайомлення працівника із наказом про зарахування його на роботу під розписку (обов'язковість такого ознайомлення сьогодні не передбачена КЗпП України, але воно закріплено у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку та Трудовому кодексі РФ); необхідність такого ознайомлення працівника із змістом трудового договору зумовлена численними неточностями, які допускаються під час видання наказів, а також тією обставиною, що саме наказом користуватимуться різноманітні структурні ланки підприємства при вчиненні певних юридично значущих дій щодо працівника (наприклад, на підставі наказу бухгалтерія подасть відомості про працівника до Пенсійного фонду, до Фонду страхування від тимчасової непрацездатності, до Фонду страхування на випадок безробіття); до того ж за умов відсутності обов'язкової письмової форми трудового договору для всіх категорій працівників саме наказом визначаються всі умови трудового договору і встановлення їх без відома і явно вираженої згоди на них працівника суперечить самій природі договору як «єдиного вольового акту сторін»;

- внесення в трудову книжку запису про прийом на роботу, який містить всі необхідні елементи, оформлення трудової книжки працівникам, що влаштовуються на роботу вперше, заповнення особової картки працівника, ознайомлення працівника із записом у трудовій книжці; правильне внесення записів у трудову книжку має велике значення для працівника, оскільки саме це є доказом їхньої кваліфікації, досвіду роботи, тривалості загального, безперервного і спеціального трудового стажу. Поряд із важливістю цього етапу оформлення укладення трудового договору часто допускається несвоєчасне оформлення трудових книжок працівників, які поступають на роботу вперше, не завжди вказується професія працівника, його освіта тощо;

- реєстрація трудового договору із певними категоріями працівників та роботодавців у державних органах та органах місцевого самоврядування [7, с. 373–374].

У момент підписання обома сторонами трудового договору правовідносини з працевлаштування припиняються і виникають трудові правовідносини. Якщо учасники відносин не дійдуть згоди хоча б за однією з умов трудового договору, то зазначені відносини припиняються. Основною для даної стадії відносин з працевлаштування вважаємо проблему наслідків неузгодження сторонами умов праці після здійснення процедури підбору кандидата.

**Висновки.** Отже, кожна стадія відносин з працевлаштування та оформлення трудового договору включає в себе ряд дій можливого працівника, роботодавця та інших учасників відносин з працевлаштування. Набір таких дій залежить від правил, за якими здійснюються відносини з працевлаштування.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р., 1971 р., Додаток до № 50.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення 09.04.2021).
3. Чанишева Г. І. Значення правильного оформлення трудового договору. Право України. 1992. №7. С. 36.
4. Стычинский Б. С., Зуб И. В., Ротань В. Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде. В 2т. Симферополь, 1998. Т.1. С. 228–229.
5. Боханова І. А. Оформлення трудового договору: проблеми термінології та правового регулювання // Методологічні засади розбудови громадянського суспільства в Україні. С. 231–235. URL: [http://dspace.hepu.edu.ua:8080/xmlui/bitstream/handle/1/363/confHEPU\\_2012\\_231-235.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.hepu.edu.ua:8080/xmlui/bitstream/handle/1/363/confHEPU_2012_231-235.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (дата звернення 15.04.2021).
6. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. К.; Ірпінь: Перун, 2004. 1140 с.
7. Лещух Д. Р. Оформлення трудового договору: проблеми термінології та правового регулювання // Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2003. Вип. 38. С. 369–374.
8. Академічний тлумачний словник української мови 1970–1980. URL: <http://sum.in.ua/s/stadija> (дата звернення 07.04.2021).
9. Словник української мови. URL: <http://www.lingvo.ua/ru/Interpret/ukru/%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B4%D1%96%D1%> (дата звернення 07.04.2021).
10. Безусий Вадим Вікторович. Правове регулювання працевлаштування в Україні: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харківський національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2007. 183 с.
11. Губська О. А. Проблеми правового регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в Україні. Дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. Київ, 2017. 428 с.

12. Биков А. В. Добір працівників за законодавством України: питання організаційно-правових форм // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 25. С. 141–149.

УДК 349.22

Мельник Я. О.,  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: СЬОГОДЕННЯ

*У статті розглянуто основні тенденції у правовому регулюванні системи оплати праці в Україні в умовах сьогодення, виявлено правові проблеми системи оплати праці, на підставі чого зроблено певні висновки. Зазначено, що наразі багато питань залишаються не вирішеними, що потребує доктринального обґрунтування стратегії реформування оплати праці у трудових правовідносинах, в економічній системі й суспільстві загалом.*

*Констатовано, що не дивлячись на те, що в Україні хоча і створено законодавчо-правову базу впорядкування оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, механізми державного й колективно-договірного регулювання оплати праці ще не спрацювали в повному обсязі. Оскільки ж на їх функціонування негативно впливає недосконалість реформ у грошово-кредитній і податковій системах, відставання у формуванні нових суб'єктів господарювання, у створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо. Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя громадян повинна виступати соціально-економічним показником добробуту останніх, оскільки вона, по-перше, є основним джерелом доходів найманих працівників та визначає рівень матеріального добробуту домогосподарств, по-друге, для роботодавців є часткою витрат виробництва та засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, по-третє, відіграє значну роль у забезпеченні економічного зростання країни.*

*Зазначено, що за сучасних євроінтеграційних умов при розробленні стратегії й політики оплати праці на підприємстві мають братися до уваги 3 основних критерії. Вони повинні бути: (а) внутрішньосправедливими (тобто працівникам необхідно платити пропорційно цінності результатів їх праці), (б) конкурентоспроможними (їх заробітна плата повинна відповідати ринковій ціні посади) і (в) створювати у співробітників особисту зацікавленість.*

**Ключові слова:** працівник, держава, політика оплати праці, заробітна плата, трудове законодавство, євроінтеграція.

*The article considers the main trends in the legal regulation of the remuneration system in Ukraine in today's conditions, identifies the legal problems of the remuneration system, on the basis of which certain conclusions are made. It is noted that many issues remain unresolved, which requires a doctrinal justification of the strategy of reforming wages in labor relations, in the economic system and society in general.*

*It is stated that despite the fact that in Ukraine, although the legal framework for the regulation of wages in accordance with international labor standards, the mechanisms of state and collective bargaining of wages have not yet worked in full. As their functioning is negatively affected by the imperfection of reforms in the monetary and tax systems, the lag in the formation of new*