

Поняття і види суб'єктів трудового права та їх правового статусу*

Галько В.М.¹

Опубліковано	Секція	УДК
21.05.2024	Право	349

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11232559>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. Досліджено поняття та види суб'єктів трудового права в Україні, а також аналізовано їх правовий статус і значення в системі регулювання трудових відносин. Вивчено історичний розвиток трудового права, від радянського періоду до сучасної України, з особливою увагою до ключових реформ та їхнього впливу на трудове законодавство. Основні суб'єкти трудового права, такі як працівники та роботодавці, розглянуто детально, разом із додатковими учасниками, такими як державні органи та професійні спілки.

Також у статті описано вплив міжнародного трудового права, включаючи ратифіковані Україною конвенції Міжнародної організації праці. Розглянуто як ці міжнародні стандарти інтегровані в національне законодавство і як вони впливають на захист прав працівників.

Порівняльний аналіз трудових правил та регулювань між Україною та країнами Європейського Союзу використано для виявлення відмінностей та схожостей, особливо в контексті гнучкості трудових договорів, соціального захисту працівників, та системи охорони праці. Це дослідження забезпечує цінний інсайт у процеси адаптації українського трудового права до міжнародних стандартів, підкреслюючи важливість постійного реформування для забезпечення ефективного регулювання трудових відносин у відповідності до глобальних вимог і тенденцій.

Ключові слова: трудове право, суб'єкти трудових відносин, міжнародне трудове право, правовий статус, трудові договори, професійні спілки, регулювання трудових відносин.

Concepts and types of subjects of labor law and their legal statu

Abstract. This study explores the concepts and types of subjects of labor law in Ukraine, as well as analyzes their legal status and significance in the regulatory system of labor relations. The historical development of labor law has been examined, from the Soviet period to modern Ukraine, with particular attention to key reforms and their impact on labor legislation. The

* Науковий керівник: Остапенко Л.О. професор кафедри цивільного права та процесу Навчально- наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка»

¹ студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

main subjects of labor law, such as employees and employers, are detailed, along with additional participants such as government bodies and professional unions.

The article also describes the influence of international labor law, including the conventions of the International Labour Organization ratified by Ukraine. It discusses how these international standards are integrated into national legislation and their effect on the protection of workers' rights.

A comparative analysis of labor regulations between Ukraine and the European Union countries has been utilized to identify differences and similarities, especially in the context of the flexibility of labor contracts, social protection of workers, and the system of occupational safety. This research provides valuable insights into the processes of adapting Ukrainian labor law to international standards, emphasizing the importance of continual reform to ensure effective regulation of labor relations in accordance with global requirements and trends.

Keywords: labor law, subjects of labor relations, international labor law, legal status, labor contracts, professional unions, regulation of labor relations.

Вступ

Трудове право є фундаментальною галуззю права, яка регулює одні з найважливіших суспільних відносин - відносини, що виникають з приводу праці. Ключове місце в системі трудового права займають суб'єкти трудових відносин, які виступають носіями прав та обов'язків, встановлених законодавством. В українській правовій системі, поняття та види суб'єктів трудового права виписані з великою ретельністю, віддзеркалюючи динаміку і складність сучасних трудових відносин та надаючи основу для правового регулювання трудових процесів.

Суб'єктами трудового права виступають особи, які безпосередньо залучені до трудових відносин, що виникають на підставі трудового договору. Традиційно до них належать працівники та роботодавці, однак сучасний контекст розширює це коло іншими учасниками, зокрема державними органами, професійними спілками та іншими представницькими організаціями, кожен з яких відіграє значну роль у встановленні, розвитку та захисті трудових прав [1].

Результати

Правовий статус суб'єктів трудового права складається із сукупності закріплених законодавством прав та обов'язків, які визначають їхні повноваження, відповідальність та гарантії в рамках трудових відносин. Вивчення цих аспектів дозволяє глибше зрозуміти механізми регулювання праці, забезпечити захист прав працівників і сприяти створенню оптимальних умов для роботодавців, що разом формують основу для здорового та продуктивного трудового середовища.

Історичний контекст розвитку трудового права в Україні нерозривно пов'язаний із значними політичними, економічними та соціальними змінами, які відбувалися протягом ХХ та на початку ХХІ століття. Основні етапи цього розвитку відображають ключові реформи та їх вплив на правовий статус суб'єктів трудових відносин.

Період Радянського Союзу (до 1991 року). До 1991 року трудове законодавство України було частиною загального радянського трудового права. Центральним документом був Кодекс законів про працю УРСР 1971 року, який передбачав повний державний контроль над всіма аспектами трудових відносин. Умови праці, заробітна плата та соціальні гарантії регулювалися на державному рівні, при цьому існували значні обмеження в правах працівників на незалежний захист їхніх інтересів [2].

Незалежність України та перехідний період (1991—2000-ті роки). Здобуття незалежності Україною у 1991 році започаткувало процес адаптації трудового законодавства до нових ринкових умов та міжнародних стандартів. Основний

законодавчий акт, Кодекс законів про працю України (КЗпП), поступово доповнювався новими нормами, що відображали потреби перехідної економіки:

1. Права та обов'язки працівників та роботодавців стали більш чітко врегульованими.
2. З'явилися законодавчі акти, які регулюють колективні договори та профспілкову діяльність.
3. Законодавство почало включати норми щодо захисту від незаконного звільнення та дискримінації на робочому місці.

Розвиток та сучасний стан (2000-ті — сьогодні). Протягом 2000-х та 2010-х років українське трудове законодавство продовжувало розвиватися з урахуванням європейських інтеграційних процесів та глобальних тенденцій:

Було прийнято закони, спрямовані на підвищення гнучкості трудових відносин, в тому числі регулювання питань тимчасової та часткової зайнятості. Посилено роль державних органів у моніторингу дотримання трудового законодавства та захисту прав працівників. Особлива увага була приділена підвищенню рівня охорони праці та забезпеченню безпеки на робочому місці. Ці зміни у трудовому законодавстві України відбилися на поліпшенні правового статусу працівників, забезпеченні більш справедливих та безпечних умов праці, а також на формуванні більш ефективної системи захисту трудових прав у відповідності до міжнародних стандартів [3].

В українському законодавстві, зокрема в Кодексі законів про працю України (КЗпП), дається визначення основних суб'єктів трудового права. Суб'єкти трудового права – це учасники трудових відносин, які мають трудові права та обов'язки. Основними суб'єктами трудового права є працівники та роботодавці:

Працівники - фізичні особи, які укладають трудовий договір з роботодавцем і зобов'язуються виконувати певну роботу під його керівництвом. Працівники мають право на отримання заробітної плати, на роботу в безпечних умовах, на відпочинок та на захист від незаконного звільнення.

Роботодавці - це можуть бути фізичні або юридичні особи, які використовують найману працю на основі трудового договору. Роботодавці мають право вибору працівників, встановлення режиму роботи, вимог до професійної кваліфікації, а також обов'язок забезпечення умов праці, виплати заробітної плати та додержання трудового законодавства.

Згідно з КЗпП та іншими нормативними актами, визначаються також додаткові суб'єкти, як-от:

Держава та її органи як суб'єкти трудового права, що виступають в ролі регулятора трудових відносин та гаранта дотримання прав працівників.

Професійні спілки, що представляють інтереси працівників і беруть участь у колективних переговорах, укладенні колективних договорів, а також контролюють дотримання трудового законодавства.

Органи представницької влади на різних рівнях, що можуть брати участь у вирішенні трудових спорів, а також формуванні трудового законодавства [4].

Кожен суб'єкт трудових відносин має свої права і обов'язки, які визначені законом і мають на меті створення справедливих та ефективних умов праці. Зокрема, регулювання відносин між працівником і роботодавцем спрямоване на захист прав обох сторін та на вирішення конфліктів, що можуть виникнути.

Трудове право визначає правовий статус суб'єктів трудових відносин— працівників та роботодавців—регулюючи їхні права та обов'язки. Ось ключові аспекти:

Права і обов'язки працівників:

Умови найму — Процес найму починається з укладення трудового договору, який є обов'язковим та встановлює параметри взаємовідносин, включно з зарплатою, обов'язками, та іншими умовами роботи.

Трудові договори — Можуть бути як на певний час, так і на невизначений термін, забезпечуючи правову основу для взаємовідносин.

Години роботи — Чинне законодавство обмежує кількість робочих годин на тиждень, регулює понаднормові роботи та їхню компенсацію.

Відпустки — Процес робочих прав включає право на річну оплачувану відпустку, додаткові відпустки за певних умов та декретну відпустку.

Охорона праці — Законодавство зобов'язує роботодавців забезпечити безпечні та здорові умови роботи.

Вихідні — Вихідні та святкові дні також регламентуються законодавством.

Права і обов'язки роботодавців:

Найм працівників — Роботодавці мають право наймати працівників на умовах трудових договорів, дотримуючись законних вимог.

Безпечні умови праці — Обов'язок забезпечити безпеку на робочому місці, відповідно до стандартів охорони здоров'я та безпеки.

Заборона дискримінації — Роботодавці зобов'язані уникати будь-якої дискримінації в робочому середовищі на основі статі, віку, раси та інших ознак.

Соціальне страхування — Роботодавці відповідальні за реєстрацію працівників у системах соціального страхування, що гарантує покриття у разі нещасних випадків на роботі або професійних захворювань [5].

Ці аспекти формують фундамент трудових відносин та забезпечують захист інтересів обох сторін на робочому місці.

Трудове законодавство України регулюється низкою ключових нормативно-правових актів, які встановлюють права та обов'язки як працівників, так і роботодавців. Основний документ, що керує трудовими відносинами в країні, — це Кодекс законів про працю України (КЗпП), який охоплює весь спектр питань, від укладення трудових договорів до умов звільнення. КЗпП забезпечує захист прав працівників, включаючи регуляцію робочого часу, надання відпусток, охорону праці, а також умови щодо гарантій та компенсацій.

Доповнюють Кодекс закони про зайнятість, які визначають політику держави у сфері регулювання зайнятості населення, допомоги безробітним та підтримки громадян у пошуку роботи. Ці закони сприяють забезпеченню громадян робочими місцями, їх професійною підготовкою і перепідготовкою.

Інший важливий аспект трудових відносин — діяльність професійних спілок, що регулюється законами про професійні спілки. Ці закони окреслюють правовий статус спілок, їхні права в колективних переговорах, захист соціально-економічних інтересів членів спілок, а також участь у вирішенні трудових спорів.

Крім того, в Україні діють різноманітні постанови, правила та інструкції, які детально регламентують питання безпеки і гігієни праці, мінімальну заробітну плату, пенсійне забезпечення та інші соціальні гарантії, що сприяють забезпеченню прав працівників і створенню справедливих умов праці. Таким чином, українське трудове законодавство створює комплексну систему правових норм, спрямованих на регулювання трудових відносин, захист прав працівників та роботодавців, а також сприяння збалансованому розвитку ринку праці [6].

Міжнародне трудове право відіграє важливу роль у формуванні законодавчих рамок в Україні, особливо після ратифікації багатьох конвенцій Міжнародної організації праці (МОП). Ці документи встановлюють міжнародні стандарти, які охоплюють широкий спектр питань, від безпеки праці до дискримінації та праці дітей. Україна, будучи членом МОП з 1954 року, ратифікувала низку ключових конвенцій, що спонукало до приведення національного законодавства у відповідність з цими стандартами. Серед важливих конвенцій — № 81 про інспекцію праці та № 182 про заборону найгірших форм

дитячої праці, які зобов'язують державу забезпечувати належний моніторинг умов праці та захист прав дітей.

У контексті порівняння з країнами Європейського Союзу, Україна ділить багато спільних принципів у трудових правах, але існують і значні відмінності. Наприклад, у європейських країнах, таких як Нідерланди та Данія, існує більша гнучкість у формах трудових договорів і більше розвинена система тимчасової та часткової зайнятості. Також в ЄС більш розгалужена система соціального захисту, яка ефективно підтримує працівників на ринку праці. Україна продовжує працювати над вдосконаленням свого законодавства, намагаючись наблизити його до європейських стандартів, особливо в контексті інтеграції в Європейський Союз.

Ці зусилля мають на меті не тільки гармонізацію законів, але й забезпечення більш ефективного захисту прав працівників, підвищення стандартів безпеки праці, і створення гнучких умов для роботодавців та працівників. Таким чином, вплив міжнародного трудового права та європейських практик відіграє ключову роль у реформуванні трудового законодавства в Україні.

Висновки

Отже, висновки даного дослідження підкреслюють важливість розуміння динаміки і складності трудових відносин в Україні та роль різноманітних суб'єктів, які виступають у цих процесах. Встановлено, що історичні трансформації трудового законодавства від радянського періоду до сьогодення суттєво вплинули на правовий статус та можливості суб'єктів трудових відносин. Через ратифікацію міжнародних конвенцій та інтеграцію європейських стандартів відбувається зміцнення правового поля, що гарантує права та безпеку працівників.

Дослідження також підтверджує необхідність подальшого розвитку і удосконалення внутрішнього законодавства в контексті глобальних тенденцій та вимог. Важливо продовжувати реформи, зокрема в сферах гнучкості трудових договорів, соціального захисту та охорони праці, щоб відповідати потребам сучасного ринку праці та забезпечувати ефективний захист прав працівників.

Ключову роль у цьому процесі відіграють професійні спілки та державні органи, які мають активно брати участь не тільки у формуванні законодавчих актів, але й у моніторингу їх виконання. Такий підхід дозволить Україні досягти вищого рівня дотримання міжнародних зобов'язань у сфері трудових відносин та сприятиме соціальному розвитку та економічному зростанню країни.

Список використаних джерел

1. Проскуріна І. С. Правовий статус основних суб'єктів трудового права. 2020. (дата звернення 21.04.2024)
2. Чопчик Х. Поняття суб'єктів трудового права. Л'ОГОС. ОНЛАЙН. 2020.(дата звернення 21.04.2024)
3. Вітрук Н. В., Воєводін Л. Д., Кечекьян С. Ф., Котюк В. О., Красавчиков О. А., Манов Г. Н., Максименка В. Ф. Працівник як суб'єкт трудового права. В: Онлайн круглий стіл "Правове регулювання прав людини у сфері приватного права". 2020. С. 106. (дата звернення 21.04.2024)
4. Меркулов П. Ю. Нотаріус як суб'єкт трудового права. Аналітично-порівняльне правознавство. 2023. № 1. С. 264–269. (дата звернення 21.04.2024)
5. Манжак Б. С. До питання трудо-правового статусу працівника органу державної виконавчої служби. 2023. (дата звернення 21.04.2024)
6. Чурпіта Г., Кирдан Б., Петровський А. Правовий статус професійних спілок в Україні. Наука і техніка сьогодні. 2024. № 3 (31). (дата звернення 21.04.2024)

