

## **ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**Борох А.Ю.**

*студент,*

*Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого*

### **ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ: ВИМОГА СУЧАСНОСТІ**

В умовах сьогодення досить активно відбувається розвиток правовідносин у різних сферах суспільного життя. З огляду на це, необхідно постійно оновлювати нормативну базу з того чи іншого питання для забезпечення нормального функціонування правової системи в цілому. Таким чином, набуває актуальності тема удосконалення законодавства у сфері трудових правовідносин, адже останні врегульовані застарілими нормами Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) 1971 року, який затверджений ще за часів Радянського Союзу. Наявну проблему можливо вирішити шляхом прийняття Трудового кодексу України (далі – ТКУ), який би врахував всі реалії сучасності.

Слід зазначити, що доцільність укладання нового кодифікованого акта обумовлена наявністю великої кількості законів та підзаконних актів у сфері трудового права, які часто суперечать один одному, а також неодноразовим внесенням змін до КЗпПУ. Крім того, застаріле законодавство України та чинність окремих положень актів влади СРСР в частині, що не суперечить Конституції України, призводить до колізій та прогалин при регулюванні трудових правовідносин.

При дослідженні було встановлено, що багато науковців у своїй діяльності висвітлювали тему необхідності реформування трудового законодавства з відповідністю його сучасній соціальній та економічній ситуації в державі, зокрема А. В. Биков, Л. О. Золотухіна, К. Ю. Котляревська, А. О. Мовчан, Г. В. Назарова, А. Г. Ніколенко, П. Д. Пилипенко, О. Г. Серeda тощо.

Дискусія з приводу необхідності прийняття ТКУ ведеться протягом всього часу незалежності нашої держави. Робота над ним почалася у 2001 р. і здійснювалася за підтримки Міжнародної організації праці.

Верховна Рада України прийняла в першому читанні 5 листопада 2015 року проект ТКУ № 1658 від 27.12.2014 (доопрацьований – 20.05.2015). Влада позиціонувала проект ТКУ- документ, що ляже в основу реформи трудового законодавства, – як такий, що відповідає найкращим міжнародним стандартам у галузі трудових відносин. Водночас, на переконання представників опозиції та громадськості, окремі положення нового Кодексу суперечать ст. 22 Конституції України, що забороняє звуження змісту та обсягу прав і свобод під час створення нових нормативно правових актів [1].

При опрацюванні проекту ТКУ було встановлено, що його зміст включає в себе як позитивні, так і негативні новели у порівнянні з КЗпПУ по відношенню до становища працівників у відносинах з роботодавцем.

Так ст. 58 проекту ТКУ передбачає право на працевлаштування вперше без трудової книжки. У свою чергу в ст.44 зазначено, що « під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії». Крім того, передбачається збільшення тривалості відпустки з 24 календарних днів до 28 календарних днів, а також нові її види (додаткова трудова відпустка за стаж роботи, заохочувальні) [2].

Крім того, до позитивного можна віднести такі моменти проекту: обов'язковість укладання письмових договорів; новий вид режиму робочого часу у вигляді його поділу на частини; строк позовної давності з трудових спорів продовжений з 3-х місяців до 1-го року; вводяться легальні визначення окремих понять (працівник, роботодавець, трудові відносини, робочий час тощо).

У той же час, проект не вирішує питань щодо залучення до праці осіб, визнаних обмежено дієздатними чи недієздатними, соціально не захищених верств населення, що значно ускладнюватиме застосування їх праці роботодавцями. У запропонованому документі взагалі відсутня глава XVI КЗпПУ «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», внаслідок чого буде знищено організаційно-правовий механізм захисту профспілками прав працівників [3, с. 77-78].

Положення ст.150 проекту ТКУ встановлює, що залучення до надурочних робіт не потребує згоди профспілки, а це у свою чергу може призвести до порушення прав працівника та прийняття односторонніх рішень роботодавцем. Неоднозначною є норма ст. 291 проекту ТКУ, відповідно до якої жінки можуть залучати до роботи в нічний час. Порушується конституційне право щодо таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції нормою ст.30 проекту ТКУ, яка передбачає можливість роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі шляхом використанням технічних засобів.

Таким чином, Верховна Рада України просувається на шляху реформування трудового законодавства, зокрема у сфері його кодифікації, з метою гарантування належного функціонування трудових правовідносин в умовах сьогодення. В той же час, існуючий проект ТКУ потребує доопрацювання та уточнення, адже він дещо погіршує становище працівника порівняно з існуючим КЗпПУ. І останнє, виконання вимоги сучасності щодо прийняття Трудового кодексу України допоможе певною мірою перетворити декларативну норму ст. 1 Конституції України « Україна є суверенною, незалежною, демократичною, правовою, соціальною державою » на реальність.

### Список використаних джерел:

1. Ніколенко А. Г. Реформування трудового законодавства в Україні [Електронний ресурс] // Веб-сайт Науково-технічних конференцій. – Режим доступу: [conference.nuos.edu.ua/](http://conference.nuos.edu.ua/)

2. Проект Трудового Кодексу // Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

3. Назарова Г. В., Котляревська К. Ю. Організаційно-нормативні новації у регулюванні соціально-трудоких відносин в Україні [Електронний ресурс] // Національний вісник Херсонського державного університету. Випуск 14. Частина 1. – 2015 рік. – Режим доступу: [http://ej.kherson.ua/journal/economic\\_14/20.pdf](http://ej.kherson.ua/journal/economic_14/20.pdf)

**Войтюк Д.Я.**

*аспірант,*

*Львівський національний університет  
імені Івана Франка*

### **«ГЕНДЕР» ТА «СТАТЬ»: ВИЗНАЧЕННЯ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ**

Протягом останніх декількох років усе більшого поширення у сфері наукових знань набувають дискусії з питань гендерної політики та гендеру зокрема. Не виключенням є сфера трудової діяльності людини, де питання забезпечення рівності прав чоловіків та жінок постає особливо гостро. Річ у тім, що незважаючи на закріпленій у Конституції принцип рівності та наявність начебто усіх можливостей для вільного розвитку жіночої ініціативи, жінки виявляються менш захищеними у сфері праці, що робить їх низькоконкурентною робочою силою. Відтак важливим аспектом буденної практики українського суспільства є саме ліквідація нерівності між особами обох статей, що передбачає не лише створення рівних умов для розвитку особистості, але і умови для самореалізації індивіда без огляду на його статеву належність.

В основі гендерних досліджень лежить поняття «гендер», щодо визначення якого існує безліч концептуальних підходів. На жаль з огляду на недосконалість існуючої у сфері гендерної політики нормативно-правової бази, сьогодні досі відсутня не лише теоретична база щодо правових аспектів поняття «гендер», але й немає чіткої дефініції цього поняття, що має наслідком відсутність єдиного підходу застосування окресленої термінології, як і неможливість чітко визначити місце терміну «гендер» у юридичній науковій термінології.

Отож, що варто розуміти під поняттям «гендер» та яке його змістовне наповнення. Сучасне розуміння терміну «гендер» до наукового обігу у 1968 році ввів американський психоаналітик Роберт Столлер. Він запропонував використовувати для позначення соціальних та культурних аспектів статі поняття «рід», яке до того використовувалося лише для позначення граматичного роду та не пов'язувалося з біологічними характеристиками людини.

Аналіз наявних у науковій літературі тлумачень цього терміну, запропоновані такими вченими, як Д. Батлер, Дж. Річард Удрі, Р. Унгер, О.А. Вороніна, І.В. Костікова, дозволяє зробити висновок про багатоаспектність позначуваного поняттям «гендер» явища. Так, у сучасній науковій літературі