

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.12.16>**Тамара Кириченко,**

здобувач

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

НЕДОЛІКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Актуальність статті полягає в тому, що чинне законодавство, яке урегульовує трудові правовідносини, є застарілим, незбалансованим, таким, що має проблеми, недоліки та містить прогалини і просто не придатне регулювати дану сферу в умовах ринкової економіки. Дослідження проблем, недоліків та прогалин правового регулювання трудових правовідносин в Україні не втрачає своєї актуальності, незважаючи на численні зміни, які вносяться до Кодексу законів про працю України та численні дослідження вітчизняних вчених. Згаданий нормативно-правовий акт залишається не придатним для ефективного регулювання відносин праці в сучасних умовах. Мета статті полягає у встановленні сутності проблем, недоліків та прогалин правового регулювання трудових правовідносин в Україні, визначенні окремих із них та пошуку шляхів їх вирішення, а також у формулюванні пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства нашої держави. Одне із невідкладних завдань України як незалежної, демократичної, соціальної й правової держави полягає у створенні цілісної системи законодавчих та інших нормативно-правових актів, що регулюють трудові правовідносини. Незважаючи на те, що даній проблематиці присвячено велику кількість праць вітчизняних науковців, вона не втрачає свою актуальність з огляду на те, що правове регулювання трудових правовідносин в Україні все ще залишається недосконалим. Тож у даній статті встановлено, які аспекти становлять проблеми, недоліки та прогалини правового регулювання трудових правовідносин в Україні. На прикладі окремих проблем та прогалин проаналізовано, яким чином вони можуть бути вирішені. Запропоновано зміни до чинного трудового законодавства України, спрямовані на розв'язання проблем правового регулювання трудових правовідносин в нашій державі.

Ключові слова: трудове законодавство, праця, нормативно-правовий акт, Трудовий кодекс України, суд.

Постановка проблеми. В умовах демократизації України питання реформування законодавства, яке урегульовує трудові правовідносини в нашій державі, є таким, яке традиційно викликає велику кількість дискусій. Величезну кількість наукових праць присвячено пропозиціям щодо можливих шляхів проведення реформи трудового законодавства, адже очевидно, що Кодекс законів про працю України 1971 року [1] не відповідає вимогам часу. Вітчизняний законодавець вибрав шлях модифікації норм та принципів радянського трудового законодавства замість того, щоб принципово оновити правове регулювання трудових правовідносин. Тому, незважаючи на існування проектів Трудового кодексу України № 1108 від 14.02.2007 року [2], № 2902 від 22.04.2013 року [3], № 1658 від 27.12.2014 року [4], № 2410 від 08.11.2019 року [5] та № 2410-1 від 08.11.2019 року [6], задача формування належного та ефективного нормативно-правового поля у даній сфері досі не вирішена. Незважаючи на численні зміни, трудові правовідносини в нашій державі до цих пір частково урегульовані законодав-

ством, прийнятим в період існування жорсткого правового регулювання трудових відносин, коли їх економічним базисом була державна власність.

Актуальність вибраної тематики дослідження зумовлена тим, що чинне законодавство, яке урегульовує трудові правовідносини, є застарілим, незбалансованим, таким, що має проблеми, недоліки та містить прогалини і просто не придатне регулювати дану сферу в умовах ринкової економіки. А отже, дослідження проблем, недоліків та прогалин правового регулювання трудових правовідносин в Україні не втрачає своєї актуальності, незважаючи на численні зміни, які вносяться до Кодексу законів про працю України [1], та численні дослідження вітчизняних вчених.

Мета даного дослідження полягає у встановленні сутності проблем, недоліків та прогалин правового регулювання трудових правовідносин в Україні, визначенні окремих із них та пошуку шляхів їх вирішення, а також у формулюванні пропозицій щодо удосконалення чинного трудового законодавства нашої держави.

Стан дослідження. Проблема і прогалинам національного трудового законодавства присвячено наукові пошуки таких авторів, як А.В. Базилюк, О.Ю. Білоус, М.Т. Білуха, Д.П. Богиня, К.І. Дмитрієва, В.В. Жернаков, В.М. Зеленський, А.В. Калина, А.М. Колот, В.Л. Костюк, А.М. Кузьмінський, С.С. Лукаш, Д.С. Овсянко, М.Я. Остап'юк, К.О. Попченко, В.В. Сопко, Н.М. Ткаченко, О.М. Уманський, Ю.В. Чижмарь, Б.О. Шумляєв, О.М. Ярошенко та багато інших.

Виклад основного матеріалу. Першою категорією, яку ми проаналізуємо у рамках нашого дослідження, є проблеми правового регулювання трудових правовідносин в Україні. Так, проблемою у загальнотеоретичному розумінні є «складне теоретичне або практичне питання, що потребує вирішення, вивчення, дослідження» [7, с. 1143]. Отже, проблеми відрізняються від недоліків та прогалин передусім масштабністю та складністю їх вирішення, що потребує комплексного підходу.

Аналізуючи наукову літературу, ми дійшли висновку, що проблемою правового регулювання трудових правовідносин в Україні, яка найчастіше виділяється вітчизняними дослідниками, є проблема застарілості нормативно-правових актів, якими здійснюється правове регулювання трудових правовідносин в Україні. Прийняття Трудового кодексу України розглядається не просто як необхідність, а як «вимога часу», враховуючи усі зміни системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні, які, безумовно, торкаються і сфери праці [8, с. 150]. Лише за радянських часів до Кодексу законів про працю України [1] вносились зміни 19 разів. Після проголошення незалежності Верховною Радою України було прийнято понад 100 законів про внесення змін до Кодексу законів про працю України [1], внаслідок чого із 265 статей та преамбул, що містились у першій редакції Кодексу, суттєво змінились майже всі, причому деякі із них неодноразово.

До позитивних аспектів сучасного стану правового регулювання трудових правовідносин варто віднести те, що чинне трудове законодавство поступово адаптується до сучасних трудових правовідносин шляхом численних змін. Враховуючи, що до трудового законодавства належить також цілий ряд нормативно-правових актів з окремих, найбільш важливих інститутів трудового права, також позитивним вважаємо те, що більшість їхніх головних положень вже були інкорпорованими до Кодексу законів про працю України [1] шляхом прийняття окремих законів про приведення кодексу у від-

повідність до цих законами. Проте Кодекс законів про працю України [1] не є єдиним нормативно-правовим актом, яким урегульовуються трудові правовідносини в нашій державі і який було прийнято за радянських часів, адже в Україні до сьогодні продовжують застосовуватись деякі законодавчі акти колишнього Союзу РСР або їх певні положення (деякі з них були прийняті в 1930, 1933, 1974 роках). Наприклад, досі питання виконання надомної роботи урегульовується Положенням про умови праці надомників, затвердженим Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99 [9]. Зокрема, ним здійснюється регламентація питання укладення трудового договору із такими працівниками, організації та умов надомної праці, оплати праці та відпустки надомників. На практиці необхідність застосування норм таких нормативно-правових актів негативно впливає на правове регулювання трудових правовідносин, адже вони розроблялись за інших економіко-соціальних умов і це може негативно відобразитись на захисті прав найманого працівника.

Отже, однією із наймасштабніших проблем правового регулювання трудових правовідносин в Україні є те, що Кодекс законів про працю України [1] являє собою суміш норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, частина із яких відповідає вимогам часу, а інша частина є застарілою та не може адекватно регулювати сучасні трудові правовідносини, а також те, що ряд інших нормативно-правових актів трудового законодавства, прийнятих за радянської епохи, також до цих пір зберігають свою чинність. Шлях до вирішення цієї проблеми є загальновідомим, і він полягає у необхідності прийняття нового Трудового кодексу України. Комплексний шлях до вирішення цієї проблеми полягає у тому, що Україна потребує не просто нового кодифікованого нормативно-правового акта у сфері праці, а насамперед ефективного правового документа, який відповідає сучасним трудовим правовідносинам та є адаптованим до принципів європейського трудового права. Усі проекти Трудового кодексу України, які розроблялись вітчизняним законодавцем (№ 1108 від 14.02.2007 року [2], № 2902 від 22.04.2013 року [3], № 1658 від 27.12.2014 року [4], № 2410 від 08.11.2019 року [5] та № 2410-1 від 08.11.2019 року [6]) були розкритиковані на науковому рівні. Зокрема, питанню проблем різних проектів Трудового кодексу України присвячувались праці таких авторів, як К.І. Дмитрієва [10], В.В. Жернаков [11], В.Л. Костюк [12],

Д.С. Овсянко [13] тощо, і, по суті, жоден із проєктів не був оцінений позитивно. А отже, проблема застарілості нормативно-правових актів, якими здійснюється правове регулювання трудових правовідносин в Україні, має бути вирішена шляхом прийняття нового ефективного Трудового кодексу України, який відповідає сучасним трудовим правовідносинам та є адаптованим до принципів європейського трудового права.

Наступною проблемою правового регулювання трудових правовідносин в Україні, на яку досить часто звертають увагу вітчизняні науковці, є те, що положення міжнародно-правових актів, які встановлюють міжнародні стандарти праці, не є складовою частиною національного законодавства України, і тому відповідних дієвих механізмів захисту прав та інтересів осіб, яких вони стосуються, не передбачено чинним правовим регулюванням трудових правовідносин. Зокрема, як відзначає Ю.В. Чижмарь, відповідні акти міжнародного права мають таку конструкцію, яка робить їх застосування щодо конкретних трудових правовідносин у конкретній державі ускладненою, незважаючи на те, що їх змістом встановлено певні права та забезпечено інтереси відповідних суб'єктів трудових правовідносин [14, с. 39]. Як приклад, дослідником наводиться конструкція статті 6 Конвенції Міжнародної організації праці про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 р. № 175 [15], яка встановлює таке: «Передбачені законом системи соціального забезпечення, які охоплюють осіб, зайнятих професійною діяльністю, повинні бути пристосовані таким чином, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися умовами, еквівалентними тим, якими користуються працівники, які є зайнятими повний робочий час та перебувають у схожій ситуації; ці умови можуть визначатися пропорційно тривалості робочого часу, внескам чи заробіткам, іншими методами, що відповідають національному законодавству й практиці». Іншими словами, держава, яка ратифікувала дану Конвенцію, визнає її обов'язковість на рівні національного законодавства, а отже, її положення можуть застосовуватись для правового регулювання будь-яких трудових правовідносин в межах такої держави. Це, з одного боку, наближує трудове законодавство держави до трудових законодавств інших країн, які ратифікували дану Конвенцію, а з іншого боку, надає гарантії особам, зайнятим на неповний робочий час, щодо дотримання їхніх прав із боку роботодавця та держави.

Наведена нами як приклад Конвенція Міжнародної організації праці про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 р. № 175 [15] не є ратифікованою нашою державою. Відповідно до статті 8-1 Кодексу законів про працю України [1], якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Втім, враховуючи, що наша держава не ратифікувала цей нормативно-правовий акт, у питаннях регламентації роботи на умовах неповного робочого часу в Україні застосовуються насамперед норми національного законодавства. У такій ситуації механізм захисту трудових прав та інтересів працівників, які працюють на таких умовах, є обмеженим, оскільки зобов'язати державу прийняти той чи інший закон у тому чи іншому вигляді громадянин не може, і, як наслідок, його права є менш захищеними, аніж це передбачено міжнародним законодавством.

О.Ю. Білоус у своєму дисертаційному дослідженні дійшла висновку, що станом на 2017 рік Україна ратифікувала 71 конвенцію Міжнародної організації праці, у тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 пріоритетних конвенцій, 59 із 177 технічних конвенцій [16, с. 15-16]. Як позитив відзначимо те, що Україна ратифікувала усі 8 фундаментальних конвенцій Міжнародної організації праці. Але, з іншого боку, як відзначає О.Ю. Білоус, не всі положення зазначених конвенцій імплементовані у чинне трудове законодавство та не враховані в проєктах Трудового кодексу України [16, с. 17]. Враховуючи необхідність привести національне трудове законодавство у відповідність до вимог та стандартів Європейського Союзу, вітчизняне законодавство потребує імплементатії усіх положень таких нормативно-правових актів, як конвенції Міжнародної організації праці, й, окрім того, важливо, щоб вони мали не лише декларативний характер, але й забезпечувались механізмом реалізації.

Отже, вирішення проблеми, яка полягає в тому, що положення міжнародно-правових актів, які встановлюють міжнародні стандарти праці, не є складовою частиною національного законодавства України, також потребує комплексного вирішення. По-перше, Україна повинна ратифікувати усі важливі міжнародні нормативно-правові акти у цій сфері, для чого мають бути прийняті відповідні нормативно-правові акти про ратифікацію. По-друге, норми таких актів мають стати складовою частиною наці-

онального законодавства. Вони є такими, відповідно до 8-1 Кодексу законів про працю України [1], проте важливо забезпечити, щоб їх положення не суперечили положенням національного трудового законодавства України. Тому після ратифікації необхідно внести відповідні зміни до Кодексу законів про працю України [1] й інших актів трудового законодавства, а також забезпечити їх закріплення у майбутньому Трудовому кодексі України.

Таким чином, на прикладі проаналізованих проблем правового регулювання трудових правовідносин в Україні зробимо висновок, що ними є певні складні практичні питання, які мають законодавче підґрунтя та вирішення яких потребує комплексного підходу, що передбачає тривале вивчення, дослідження, залучення науковців й експертів, прийняття окремих нормативно-правових актів чи їх комплексу.

Дещо простішим є усунення недоліків правового регулювання трудових правовідносин. Недоліками у загальнотеоретичному розумінні є «упущення, помилка; негативна риса, ознака; відхилення від норми, дефект». Недолік правового регулювання трудових правовідносин відрізняється від проблеми правового регулювання трудових правовідносин тим, що процес його подолання є простішим, і зазвичай для цього необхідне внесення змін до певного нормативно-правового акта чи окремої його норми. Так, серед недоліків правового регулювання трудових правовідносин, на нашу думку, найбільш негативним чином відображається на правах та інтересах їх суб'єктів невідповідність окремих норм Кодексу законів про працю України [1] положенням Конституції України [17], тому пропонуємо проаналізувати деякі з них та запропонувати можливі шляхи їх вирішення.

Наприклад, К.О. Попченко та Б.О. Шумляев звертають увагу на те, що одним із таких недоліків є примусове залучення працівника за згодою виборного органу профспілкової організації до надурочних робіт, передбачене частиною 3 статті 62 та статтею 64 Кодексу законів про працю України [1], адже примусове залучення до праці є порушенням принципу заборони примусової праці, передбаченого частиною 3 статті 43 Основного Закону нашої держави [17, с. 75]. Іншими словами, Конституція України встановлює, що використання примусової праці забороняється, тоді як Кодекс законів про працю України [1] містить норму, якою примусова праця допускається у разі наявності на те згоди виборного органу профспілкової організації.

Вирішення такої проблеми потребує внесення змін до Кодексу законів про працю України [1]. Так, абзац 1 частини 3 статті 62 цього нормативно-правового акта має бути викладений у такій редакції:

«[...] Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у виняткових випадках за наявності письмової згоди працівника: [...]».

У свою чергу, стаття 64 Кодексу законів про працю України [1] має бути викладена у такій редакції:

«Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації за наявності письмової згоди працівника».

Іншою невідповідністю норм Кодексу законів про працю України [1] положенням Конституції України [17], на яку звертають увагу К.О. Попченко та Б.О. Шумляев, є те, що у чинному кодексі зберігається такий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, що не відповідає нормам Основного Закону [18, с. 76]. Зокрема, згідно зі статтею 224 Кодексу законів про працю України [1], комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом із розгляду індивідуальних трудових спорів, крім низки випадків, передбачених законодавством. І при цьому трудовий спір підлягає розгляду саме в комісії по трудових спорах у тому випадку, коли працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з власником або уповноваженим ним органом. Дані положення не відповідають частині 2 статті 124 Конституції України [17], якою встановлено, що юрисдикція судів поширюється на будь-які юридичні спори, що виникають в державі.

Усунення такого недоліку правового регулювання трудових правовідносин потребує внесення змін до Кодексу законів про працю України [1]. Погодимося із К.О. Попченко та Б.О. Шумляевим у тому, що норма про обов'язковість первинного розгляду у комісії по трудових спорах має бути виключена зі змісту Кодексу законів про працю України [1], а звернення працівника до комісії по трудових спорах має бути добровільним у разі наявності у нього бажання вирішити спір у позасудовому порядку. Тому стаття 224 Кодексу законів про працю України [1] має бути викладена так:

«Комісія по трудових спорах є органом із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за

винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Трудовий спір підлягає розгляду в комісії по трудових спорах за бажанням працівника, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з власником або уповноваженим ним органом».

Інша суперечність Кодексу законів про працю України [1] та Конституції України [17], на яку ми пропонуємо звернути увагу, пов'язана із гендерною рівністю суб'єктів трудових правовідносин. Так, частиною 1 статті 24 Конституції України [17] заборонено будь-які привілеї, в тому числі і за ознаками статі. Це означає, що держава має забезпечити рівні конституційні права і свободи громадян та їх рівність перед законом. Втім, в Кодексі законів про працю України [1] наявна велика кількість норм, в яких чоловікам й жінкам надається різний обсяг прав у трудових правовідносинах. Наприклад, статтею 56 передбачено: «На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень». Стаття 63 встановлює, що жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою. Окрім того, регулюванню праці жінок присвячено окрему главу Кодексу законів про працю України [1]. Як відзначає із даного приводу І.П. Лаврінчук, надання додаткових пільг жінкам в питаннях зайнятості, по-перше, ще більше знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці, по-друге, порушує права представників іншої половини людства – чоловіків, які перебувають у тих самих умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки з догляду за іншими близькими родичами [19, с. 30]. Дослідниця зазначає, що такі положення чинного законодавства про працю, які наведені нами вище, суперечать Конвенції Міжнародної організації праці про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23.06.1981 № 156 [20], ратифікованій Україною у жовтні 1999 року, яка передбачає формулювання «трудящий із сімейними обов'язками» щодо осіб, які в силу сімейних обставин потребують додаткових гарантій у трудових правовідносинах.

Вирішення цієї проблеми може бути здійснене шляхом внесення змін до Кодексу законів про працю України [1]. При цьому звернемо увагу на те, що деякі норми, які надають жінкам переваги у трудових правовідносинах, пов'язані із їхніми фізіологічними особливостями. Наприклад, статтею 174 Кодексу законів про працю України [1] передбачено заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт, та заборону залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Такі норми, на наше переконання, не мають зазнавати змін. Разом із тим положення частини 3 статті 63 цього нормативно-правового акта відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23.06.1981 № 156 [20] було би доцільно викласти так:

«[...] Трудящі із сімейними обов'язками, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їхньою згодою [...]».

Подібних змін потребує ряд норм чинного Кодексу законів про працю України [1].

Ще одна суперечність Кодексу законів про працю України [1] та Конституції України [17], на яку варто звернути увагу, полягає в тому, що у статті 135-2 даного нормативно-правового акта зберігає чинність положення про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність працівників. Очевидно, що дана норма суперечить статті 61 Конституції України [17], якою встановлюється індивідуальний характер юридичної відповідальності. На нашу думку, дана норма має бути виключена зі змісту Кодексу законів про працю України [1], і кожен працівник має нести відповідальність за той проступок, який він вчинив особисто та який спричинив настання негативних наслідків для іншої сторони трудових правовідносин.

Отже, зробимо висновок, що недоліками правового регулювання трудових правовідносин є певні упущення чи помилки законодавця, які призвели до прийняття дефектної норми права. Усунення недоліків правового регулювання трудових правовідносин здійснюється шляхом внесення змін до нормативно-правових актів, у змісті яких були допущені упущення чи помилки.

Останньою категорією, яку варто дослідити у рамках нашого дослідження, є про-

галіни правового регулювання трудових правовідносин. Прогалини в законодавстві визначаються в науковій літературі як «відсутність (повністю або частково) конкретної юридичної норми в нормативно-правовому акті, яка регулює певні суспільні відносини» [21, с. 24]. Іншими словами, наявність прогалин у правовому регулюванні трудових правовідносин свідчить про повну або часткову відсутність законодавчої регламентації їхніх певних аспектів, і при цьому потреба у правовому регулюванні таких правовідносин об'єктивно існує. Даний вид юридичного дефекту відзначається у юридичній літературі як один із найпоширеніших (зокрема, на це вказує С.П. Погребняк [22, с. 44]), а однією із його ключових ознак є незапланованість, тобто наявна проблема не може бути вирішена через відсутність нормативного припису, який мав би бути застосований в даному конкретному випадку.

Прикладом прогалини трудового законодавства, з погляду Ю.В. Чижмарь, є не визначення місця рішень Європейського суду з прав людини у сфері трудового законодавства [14, с. 40]. Так, стаття 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 № 3477-IV [23] встановлює, що національні суди застосовують практику Європейського суду з прав людини як джерело права. Однак ні в Кодексі законів про працю України [1], ні в інших актах законодавства, що урегульовують трудові правовідносини в Україні, не визначено, яке місце займає дане джерело в системі трудового права, не окреслено його юридичну силу, не вказано, яка його частина застосовується як джерело трудового права.

Як впливає із праць вітчизняних науковців, усунення прогалин правового регулювання трудових правовідносин має здійснюватися через нормотворчу діяльність шляхом внесення змін і доповнень у закони, видання нових, досконаліших юридичних актів чи створення юридичного прецеденту, або укладання нормативного договору [22, с. 50]. Наприклад, донедавна однією з прогалин правового регулювання трудових правовідносин, на яку чи не найчастіше звертали увагу вітчизняні науковці, було правове регулювання дистанційної зайнятості працівників. Ні положення Кодексу законів про працю України [1], ні положення Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [24] не містили поняття «дистанційна зайнятість», не визначали порядок та вимоги щодо укладення трудових договорів про виконання роботи на умовах дистанційної зайнятості. Однак із

прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 № 540-IX [25] до статті 60 Кодексу законів про працю України [1] було внесено зміни, і, як наслідок, дана прогалина була усунена.

Тобто для усунення вищенаведеної прогалини варто внести зміни до Кодексу законів про працю України [1] та доповнити його статтею 8-2 такого змісту:

«Практика Європейського суду з прав людини та Європейської комісії з прав людини є джерелом трудового права».

Звернемо увагу на те, що натепер у науковій літературі домінуючим є підхід, згідно з яким усунення наявних прогалин у правовому регулюванні трудових правовідносин має бути здійснено шляхом прийняття нового Трудового кодексу України, норми якого відповідатимуть сучасним ідеологічним, соціальним, економічним, культурним процесам, будуть систематизувати норми трудового права України та Міжнародного трудового права [8, с. 150]. До тих пір, поки такий нормативно-правовий акт не прийнято, досить часто на практиці застосовується інший спосіб – подолання прогалин правового регулювання трудових правовідносин. Подолання прогалин правового регулювання трудових правовідносин здійснюється в процесі правозастосовної діяльності за допомогою аналогії закону. В основі аналогії закону (*analogia legis*) лежить вирішення справи (за наявності прогалини в законодавстві) на основі юридичної норми, що регулює подібні («аналогічні») суспільні відносини [26, с. 179]. На підставі застосування аналогії закону у правовому регулюванні трудових правовідносин можуть бути розширені межі регулюючого впливу норми. Тому у трудових спорах за аналогією може, для прикладу, застосовуватись частина 4 статті 10 Цивільного процесуального кодексу України [27], яка передбачає, що «суд застосовує при розгляді справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року і протоколи до неї, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, та практику Європейського суду з прав людини як джерело права».

Отже, прогалиною правового регулювання трудових правовідносин в Україні є повна або часткова відсутність законодавчої регламентації їхніх певних аспектів, сутність якої полягає у відсутності в акті трудового законодавства нормативного припису,

який мав би бути застосований у конкретному випадку. Як нами встановлено, переборення прогалин правового регулювання трудових правовідносин здійснюється шляхом їхнього усунення (прийняття змін до законодавства) або подолання (застосування аналогії закону).

Висновки

Таким чином, наше дослідження засвідчило, що для чинного правового регулювання трудових правовідносин в Україні характерні і проблеми, і недоліки, і прогалини. Проблеми є найбільш масштабними характеристиками стану чинного трудового законодавства. У процесі дослідження нами встановлено, що чинне законодавство, яке здійснює регламентацію трудових правовідносин в Україні, є застарілим, не узгодженим із міжнародними нормативно-правовими актами і, незважаючи на його регулярне оновлення, все ще залишається актуальною потреба в прийнятті нового Трудового кодексу України. Недоліки зумовлені помилками та упущеннями, вчиненими законодавцем. Зокрема, нами проаналізовано ті помилки, які вносять суперечності між трудовими законодавством та Основним Законом, якому трудове законодавство має відповідати. Щодо прогалин правового регулювання трудових правовідносин, ми звернули увагу на те, як вони усуваються вітчизняним законодавцем. Водночас прийняття нового Трудового кодексу України все ще залишається найбільш ефективним способом, який має вирішити усі наявні проблеми, недоліки та прогалини правового регулювання трудових правовідносин в Україні.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.
2. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 14.02.2007 № 1108. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947 (дата звернення: 08.11.2020).
3. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 22.04.2013 № 2902. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746 (дата звернення 08.11.2020).
4. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 27.12.2014 № 1658. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 08.11.2020).
5. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 08.11.2019 № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 08.11.2020).

6. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 08.11.2019 № 2410-1. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334 (дата звернення: 08.11.2020).

7. Великий тлумачний словник сучасної української мови / гол. ред. В.Т. Бусел, редактори-лексикографи: В.Т. Бусел, М.Д. Василега-Дерибас, О.В. Дмитрієв, Г.В. Латник, Г.В. Степенко. Київ : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.

8. Лукаш С. С. Проблеми й прогалини в трудовому законодавстві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2018. Вип. 53. Т. 1. С. 148-151.

9. Про затвердження Положення про умови праці надомників : Постанова Госкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text> (дата звернення: 08.11.2020).

10. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за проектом Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 326-330.

11. Жернаков В. В. Кодифікація законодавства про працю: теоретичні засади і практика реалізації. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 11-16.

12. Костюк В. Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗПП України та проекту Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз. *Наукові записки НАУКМА*. 2009. Т. 90 : Юридичні науки. С. 87-90.

13. Овсянко Д. С. Повноваження роботодавця за Проектом Трудового кодексу України. *Форум права*. 2014. № 2. С. 312-315.

14. Чижмарь Ю. В. Проблеми й прогалини в національному та міжнародному трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Вип. 34(2). С. 38-41.

15. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175: Міжнародний документ від 24.06.1994 № 175. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text (дата звернення: 08.11.2020).

16. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 20 с.

17. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. Ст. 141.

18. Попченко К. О., Шумляев Б. О. Недоліки чинного кодексу законів про працю та можливі шляхи їх подолання. *Проблеми економіки транспорту* : збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. Вип. 3. Дніпро: Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту заліз. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. С. 74-77.

19. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза. Київ: Логос, 2001. 70 с.

20. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 : Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 08.11.2020).

21. Шевченко Т. В. Прогалини в законодавстві, способи усунення і подолання. *Право і суспільство*. 2013. № 1. С. 23-26.

22. Погребняк С. Прогалини в законодавстві та засоби їх подолання. *Вісник Академії правових наук України*. 2013. № 1. С. 44–56.

23. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 30. Ст. 260.

24. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

25. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.

26. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. 10-те вид., допов. Львів : Край, 2008. 224 с.

27. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41, 42. Ст. 492.

Tamara Kyrychenko. Shortfalls of the legal regulation of labor relations in Ukraine

The relevance of the article is that the current legislation governing labor relations is outdated, unbalanced, with problems, shortcomings and gaps, and simply not suitable to regulate this area in a market economy. Despite the regular amendments to the content of the Labor Code of Ukraine, this is not enough, and this legal act remains unsuitable for effective regulation of labor relations in modern conditions. Consequently, the study of problems, shortcomings and gaps in the legal regulation of labor relations in Ukraine does not lose its relevance, despite the numerous changes to the Labor Code of Ukraine and numerous studies by domestic scientists. The purpose of the article is to establish the essence of the problems, shortcomings and gaps in the legal regulation of labor relations in Ukraine, identify some of them and find ways to solve them, as well as formulate proposals for improving the current labor legislation of our country. One of the urgent tasks of Ukraine as an independent, democratic, social and legal state is to create a comprehensive system of laws and other regulations of labor relations. However, as practice shows, the labor legislation of Ukraine today is characterized by a number of problems, shortcomings and gaps. Despite the fact that a large number of scientist's works are devoted to this issue, it does not lose its relevance given that the legal regulation of labor relations in Ukraine still remains imperfect. Therefore, in this article we have established what aspects are the problems, shortcomings and gaps in the legal regulation of labor relations in Ukraine. On the example of individual problems, shortcomings and gaps, we analyze how they can be solved. And in the process of research, we proposed amendments to the current labor legislation of Ukraine, which could solve some problems, shortcomings and gaps in the legal regulation of labor relations in our country.

Key words: labor legislation, labor, normative legal act, Labor Code of Ukraine, court.