

Гузенко О. П.,
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат економічних наук, доцент
(*Донецький юридичний інститут МВС України, м. Кривий Ріг*)

ПРАВОВІ СЕГМЕНТИ ЯК ОСНОВА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПІДПРИЄМНИЦЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Підприємницьке середовище формується під впливом законодавчих актів серед яких провідне місце належить забезпеченню правової оцінки із співробітниками в стосунках виконання ними покладених обов'язків. Ці стосунки спираються на законодавчий блок, який регламентує трудові взаємовідносини між роботодавцем та безпосереднім виконавцем у відповідності з штатним розкладом. При вирішенні питань працевлаштування або звільнення працівника керівництво підприємства незалежно від форми власності зобов'язане спиратися у рішеннях на ті правові регулятори, які законодавець надав для формування трудових взаємовідносин.

На даний час в Україні дієвим правовим інструментом, котрий забезпечує процес формування трудових взаємовідносин виступає Кодекс законів про працю України [1]. Зазначеним правовим регулятором у гл. 1 ст. 1 законодавець чітко окреслив його завдання з позиції адаптування в підприємницькому середовищі. Зокрема звернув увагу на те, що саме Кодекс законів про працю в Україні забезпечує:

- регулювання трудових відносин всіх працівників, які вступають в діалог з питань працевлаштування або звільнення з представниками адміністрації підприємства;
- зростання продуктивності праці на основі дотримання усіх зазначених умов в трудовій угоді;
- поліпшення якості виконання функціональних обов'язків усіх учасників трудових взаємовідносин на основі існуючого трудового інструментарію, який законодавець регламентує Кодексом законів про працю в Україні;
- підвищення ефективності суспільного виробництва і піднесення на цій основі матеріального і культурного рівня життя кожного індивідуума суспільства;
- зміцнення трудової дисципліни і поступове перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Разом з тим, з метою підвищення якісного рівня трудових взаємовідносин законодавець не лише надає правило їх оформлення, а перш за все вказує на порядок вирішення спірних питань, які як правило виникають у період фактичного виконання обов'язків кожним учасником трудової угоди.

На першому етапі законодавець надає інформацію щодо правил регулювання трудових взаємовідносин. Звернення до Кодексу законів про працю України [1] показало, що законодавець запропонував наступні правові положення: стаття 3 «Регулювання трудових відносин», стаття 4 «Законодавство про працю» та стаття 7 «Особливості регулювання праці деяких категорій працівників». Зокрема у ст. 7 42 законодавець надав правовий регулятор щодо «...особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими

природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників». При цьому до цієї групи осіб було включено «...працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами». Одночасно законодавець звернув увагу на той факт, що підстава для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов, серед яких, як показує практична діяльність основними виступають порушення встановлених правил прийняття на роботу.

Слід зазначити законодавець у гл. III «Трудовий договір» Кодексу законів про працю України розкриває особливості укладання такої угоди, звертає увагу на її змістовність та встановлює правила не лише укладання правового документу, а й надає правила розірвання трудових взаємовідносин між учасниками угоди. Це право регламентовано ст.36 «Підстави припинення трудового договору», якою законодавець деталізує дії учасників трудової угоди, якщо виникає спірна ситуація. При цьому до підстав припинення трудового договору законодавець включає:

по-перше, угоду сторін, які уклали трудовий договір;

по-друге, закінчення строку трудової угоди, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;

по-третє, якщо відбувається призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи.

Такою позицією законодавець не обмежується, а враховуючи доволі багатосторонні трудові взаємовідносини, надає учасникам трудової угоди перелік правових правил її розірвання.

Враховуючи вище викладене, можна зробити наступні висновки. По-перше, правові сегменти як основа регулювання трудових відносин у підприємницькому середовищі мають доволі рольовий аспект так як забезпечують регламентацію правових взаємовідносин. По-друге, враховуючи багатогранність трудових взаємовідносин стає зрозумілим, що на даний час окремі регулятори потребують осучаснення так як змінюються правила ведення бізнесу представниками підприємницького сектору. По-третє, існування прямого взаємозв'язку між якісним рівнем трудових угод та соціального забезпечення кожного індивідуума суспільства в майбутньому доводить доцільність та необхідність постійної актуалізації поставленої проблеми.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322- VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>