

пропозиція стосовно доповнення трудового законодавства положенням про підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця, яким, зокрема, б акцентувалася увага на необхідність наявності всіх елементів складу подібного правопорушення.

Список використаних джерел:

1. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. Москва: Юрид. лит., 1979. 224 с.
2. Чанишева Г. І. Трудові правовідносини. Одеса: Фенікс, 2021. 54 с.
3. Конституція України: Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28. 06. 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев; Одесса: Вища школа., 1982. 184 с.
5. Постанова Верховного Суду від 10. 04. 2019 р. у справі № 464/3789/17. URL: https://ips.ligazakon.net/document/C011692?ed=2019_04_10
6. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08. 11. 2019 р. Верховна рада України: офіційний веб-портал. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

Науковий керівник: д. ю. н., доцент Бориченко К. В.

Бевза Катерина Вікторівна

*студентка 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

СУЧАСНИЙ СТАН І РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА ТА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Трудове право – це сукупність правових норм, які регулюють трудові відносини працівників підприємств, організацій незалежно від форм власності, виду їх діяльності, а також, галузевої належності [1, с. 5].

Після розкриття базового поняття, логічним, на нашу думку, буде окреслити стан розробки питання про становлення вчення науки трудового права на сьогоднішньому етапі, в рамках чого особливо цінним буде визначити, хто із вчених використовував дану тему у своїх працях у наш час.

Краснов Є. В., коли досліджував питання тенденцій розвитку трудових прав на початку ХХІ століття, вказував на такі основні: 1) посилення гнучкості правового регулювання трудових від-

носин, розвитку нетипових форм зайнятості, розширення сфери індивідуально-договірного регулювання; 2) розвиток соціального діалогу у сфері праці, його різних організаційно-правових форм; 3) єдність приватних і публічних засад; 4) посилення значення міжнародних стандартів трудових прав, проголошених в актах ООН, МОП, регіональних організацій. [3, с. 43].

Л. Давидюк, вивчаючи тенденції розвитку міжнародного ринку праці, відмічає, що у наш час активно поширюються нестандартні форми зайнятості. До нестандартних форм зайнятості слід віднести: 1) віддалену (дистанційну, електронну) роботу; 2) роботу на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день); 3) термінову або короткострокову; 4) роботу на дому; 5) самозайнятість; 6) тимчасову агентську, а також позикову зайнятість (лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг); 7) псевдосамозайнятість. [3, с. 43].

І. Я. Кисельов вважає, що може відбутися подальше розширення сфери дії трудового права та зрештою навіть зміниться предмет його регулювання, котрим стане застосування праці як залежних, так і незалежних робітників та співучасників різних видів колективних власників, які зайняті в трудовому і виробничому процесі [3, с. 44].

Незважаючи на те, що дана тема становила науковий інтерес для багатьох вчених, деякі аспекти залишаються не цілком розкриті. Хочемо наголосити на такій проблемі, наприклад, як рівень справедливого оцінювання заробітної плати працівника.

За ст. 1 ч. 2 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, розмір заробітної плати залежить, перш за все, від складності та умов виконуваної роботи, а також професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [4]. Але ця норма не відтворена у дійсності.

На підприємствах, в установах та організаціях, котрі відносяться до недержавної форми власності, все частішою є практика, в якій офіційний заробіток всіх або переважної більшості працівників дорівнює чи наближується до розміру мінімальної заробітної плати. А решта заробітку виплачується неофіційно. До цього виду відносять такі форми оплати праці працівників, які не проходять по документах роботодавців. Небезпекою тіньової зарплати є те, що бюджет

недоотримує кошти і не сплачуються відрахування до соціально-страхових фондів, внаслідок цього, люди не будуть мати змоги отримати пенсію, котра відповідає рівню їх реальної зарплати [5, с. 246].

Найперше, що видається доцільним запропонувати серед основних шляхів вирішення даної проблеми, це – підняти у рази вище мінімальну заробітну плату відповідно до спеціальності та залежно від складності та умов виконаної праці.

Наступне – запровадити відповідальність у вигляді штрафів за не виплату роботодавцями працівникам заробітної плати, яка відповідала б зазначеній у законі.

На нашу думку, зазначені шляхи вирішення даної проблеми допомогли б в подальшому краще контролювати справедливу оплату заробітної праці.

Підсумовуючи, варто наголосити на основні тенденції, які відбуваються у трудовому праві сьогодні. Це стосується:

1. Необхідності все детальніше регулювати дистанційну роботу, нетипові форми зайнятості.
2. Взяття курсу на кодифікацію існуючого законодавства (адже чинний кодекс діє з 1972 року).
3. Існування численних проблем у зв'язку з неналежним виконанням роботодавцем своїх обов'язків, передусім – що стосується виплати заробітної плати тощо.

Список використаних джерел:

1. Беззуб Б. С., Міхатуліна О. М. Трудове право України: опорний конспект лекцій. К.: МАУП, 2007. 344 с.
2. Мокрицька Н. П. Право соціального забезпечення: навч. посіб. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 536 с.
3. Прогонюк Л. Ю. Сучасні тенденції розвитку трудових прав в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. Вип. 6. С. 42–51.
4. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
5. Бережна К. І. Щодо права на справедливу оплату праці. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 245–250. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Berezhna13.pdf>

Науковий керівник: к. ю. н., доцент Гудзь А. О.