

систему та працювати у напрямку забезпечення соціальної справедливості при виплаті єдиного соціального внеску.

Список використаних джерел

1. Мельничук В. Пенсійна реформа – спроба №3 / В. Мельничук // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tyzhden.ua/Economics/136867>
2. Який дефіцит Пенсійного фонду? // Офіційний сайт Пенсійного фонду України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/sotsialne-strakhuvannya-i-pensijne-zabezpechennya/13721-defitsit-pensijnogo-fondu-ukrajini-postupovo-zmenshuetsya>

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

Сорока Оксана Богданівна

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

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ

Потреба врегулювання трудових відносин, включаючи вирішення соціальних проблем ринку, забезпечення сталості та єдності норм у сфері трудового права, змушує вдосконалювати сучасну систему законодавства і шукати дієві засоби подолання прогалин у ньому, зокрема, через прийняття нового Трудового кодексу України.

На даний час діє Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), який був прийнятий ще 10 грудня 1971 р. і набрав чинності з 1 червня 1972 р., як основний механізм регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником [1]. Підготовлений до другого читання проект Трудового кодексу України (далі – ТК України) містить певні особливості, які включають як позитивні, так і негативні аспекти даного законопроекту. Стосовно цього виникає багато запитань «за» і «проти» щодо відмінностей між чинним КЗпП України і проектом ТК України.

Вся структура нового Трудового кодексу України повинна базуватися на європейських засадах і загальних принципах трудового права, зокрема принципі свободи і рівності праці. Головною характеристикою виступає чітка систематизація відповідних норм та кодифікація, що дає змогу, як і працівникам, так і роботодавцям, доступного використання норм, які не доведеться шукати в інших законах та різних підзаконних нормативно-правових актах [2]. Метою цього проекту виступає: встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців [3].

Проект ТК України містить багато позитивних новел. Йдеться про збільшення мінімальної щорічної відпустки з 24-х до 28-ми календарних днів, закріплення для працівників певних професій щорічної основної відпустки подовженої тривалості. Завдяки цьому реалізуються пільги та особливий підхід до працівників, умов їхньої праці тощо.

До проекту ТК України вперше включено спеціальні норми про надомну працю. Працівник має право виконувати свої обов'язки вдома при дотриманні всіх вимог охорони праці, пожежної безпеки і санітарії. Це надає змогу розширити коло працюючих осіб, які раніше, внаслідок певних обставин були обмежені в професійній діяльності. Спеціалісти в сфері послуг, інтелектуальної власності, ІТ-спеціалісти та інші мають безпосереднє право бути учасниками трудових відносин.

Легалізація праці дітей віком до 14 років також є позитивною новелою, оскільки у наш час достатньо багато дітей працює змалку у сфері кіномистецтва, культури і т. ін. З дітьми укладатиметься трудовий договір і вони на офіційних засадах отримуватимуть зарплату.

У ст. 38 проекту ТК України розширено перелік осіб, для яких не встановлюється випробування. Йдеться про неповнолітніх, переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади, осіб, які закінчили професійно-технічні чи вищі навчальні заклади і вперше стають до роботи за здобутою професією (спеціальністю) та ін. Стосовно осіб, які підпадають під останній критерій, ця можливість дає великі перспективи працевлаштування після

закінчення освіти. Адже загальновідомим є факт значної кількості непрацевлаштованих молодих спеціалістів, що призводить до негативних явищ в економічній, політичній, соціокультурній сферах нашого суспільства.

У проєкті ТК України закріплено нові умови оплати праці в разі виконання надурочних робіт і роботи в надурочний час. Зокрема, якщо протягом року працівником відпрацьовано надурочно більше 120 годин, оплата за відпрацьовані понад цю норму години проводиться у потрійному розмірі. Ці норми підвищують рівень гарантій трудових прав працівників, залучених до виконання зазначених робіт.

Негативними аспектами проєкту ТК України є певні суперечності, неузгодженості, властиві окремим його нормам. Наприклад, можливість роботодавця здійснювати контроль над працівниками за допомогою технічних засобів є досить суперечливим. Це може призвести до серйозного психологічного тиску на працівників, що в подальшому суттєво відобразиться на кінцевому результаті праці.

У статті 12 ТК України, зокрема, зазначено, що роботодавець має право приймати нормативні акти самостійно, крім деяких обставин, які передбачені законом. Враховуючи сучасні реалії трудових відносин, не можна бути впевненим, що індивідуальні права працівника не будуть якоюсь мірою обмежені, обминаючи діяння виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

У законопроекті не враховано особливості професійної зайнятості людей старшого віку, хоча це явище достатньо характерне для нашого суспільства. Законодавець повинен зайнятись розробкою механізму забезпечення умов праці та інших особливостей даної групи працівників, з метою, по-перше, забезпечити ефективність роботи даної організації, підприємства тощо, по-друге, розв'язати одну із суперечностей соціальної політики держави.

У проєкті ТК України містяться й інші позитивні новели, а також окремі суперечливі положення. Водночас потрібно підкреслити, що створення нормативного забезпечення регулювання трудових відносин шляхом прийняття нового Трудового кодексу України замало. З урахуванням тенденцій розвитку нашої держави необхідно не просто розробити норми права для регулювання трудових відносин, а й чітко визначити механізми реалізації зазначених норм.

Саме тому новий Трудовий кодекс повинен виступати оптимальним балансом між соціальним захистом працівника і зручністю, комфортністю ведення управління роботодавцем. Тому при ухваленні законопроекту потрібно чітко розглянути всі протиріччя, і, в результаті, прийняти новий Трудовий кодекс України на основі авторитету трудових відносин та їх структурних елементів і механізмів.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток №50. – Ст. 375
2. Білик І.В. Новий Трудовий кодекс України: переваги та недоліки // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.5. – С. 208-214.
3. Трудовий Кодекс України : проект від 27.12.2014 р. № 1658 (текст до другого читання 27.07.2017 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>

Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.

Чащина Єлизавета Олексіївна

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

ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У сучасному житті людина стикається з багатьма труднощами, зокрема, в трудових відносинах. Існує безліч проблем у сфері трудового права, серед яких найактуальнішою є дискримінація.

Найчастіше вона проявляється під час укладення трудових договорів. На законодавчому рівні забороняється встановлення дискримінації у трудових відносинах.

Принцип заборони дискримінації у трудових відносинах розширено у ст. 2 Кодексу законів про працю України, де зазначається, що є недопустимим обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації,