

УДК 331.45

**ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН МІЖ ПРАЦІВНИКОМ  
ТА РОБОТОДАВЦЕМ****Гапон М. В.***Горностай О.Б., старший викладач кафедри промислової безпеки  
та охорони праці*

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Зайнятість – це головна характеристика ринку праці, саме вона визначає соціально-економічний розвиток країни. За даними експертів Міжнародної організації праці (МОП), в 2009 році глобальне безробіття може становити від 6,3% до 7,1%, серед жінок – від 6,5% до 7,4%, серед чоловіків – від 6,1% до 7%. Кількість безробітних може зрости на 24-52 млн. осіб, серед них жінки становитимуть 10-22 млн. [1].

Ряд економічних та політичних проблем в Україні сприяли загостренню низки питань, щодо зайнятості населення, напруги на ринку праці, недосконалої регулювання попиту і пропозиції робочої сили з боку держави й механізмів соціального захисту звільнених працівників. Таким чином, проблема зайнятості та соціальної захищеності населення на сьогодні є вельми актуальною і болючою як для суспільства, так і для держави загалом. Станом на 1 березня 2013 року кількість зареєстрованих безробітних становила 589,1 тис. осіб [2]. Проте показник щодо рівня зареєстрованого безробіття не дає повного уявлення про загальну ситуацію з безробіттям у країні. Для визначення реальних масштабів зайнятості і безробіття використовується світова практика – дані вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, в основу яких покладена методологія Міжнародної організації праці (МОП). Показник «рівень безробіття (за методологією МОП)» визначається у відсотках як співвідношення чисельності безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення відповідного віку. За даними Державної служби статистики, рівень безробіття в Україні, визначений за методологією МОП, знизився з 7,9% (за 2011 р.) до 7,5% економічно активного населення (за 2012 р.).

На законодавчому рівні відносини між роботодавцем і працівником регулюються укладанням трудового договору [3], на підставі якого працівник зобов'язується виконувати певну роботу, визначену договором, а підприємець виплачувати йому заробітну плату та забезпечувати відповідні умови праці.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці, про наявність на його робочому місці ще не усунутих небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про права пра-

цівника на пільги та компенсації відповідно до законодавства і колективного договору за роботу в таких умовах. До початку роботи роботодавець зобов'язаний проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони (ст. 29 КЗпП).

Оскільки, згідно законодавчих норм, трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений термін; на визначений термін, встановлений за погодженням сторін (цивільно-правові домовленості); на час виконання певного виду робіт. Крім того, якщо працівник уклав цивільну домовленість, а не трудовий договір, він втрачає право на безплатне забезпечення спецодягом, спец взуттям та іншими ЗІЗ, одержання мила й інших мийних засобів, молока або інших рівноцінних продуктів харчування, проходження за рахунок підприємства медичних оглядів (ст. 163, 165, 166, 169 КЗпП України). Тому оформляючи свої трудові відносини з роботодавцем (замовником), необхідно пам'ятати, що під час укладання договору цивільно правового характеру працівник виконує визначену договором підядру роботу на свій ризик, тобто за певних обставин позбавляється прав на соціальні виплати.

Важливе значення у відносинах роботодавець-працівник має колективний договір. У якому встановлюються взаємні зобов'язання сторін, щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; встановлення гарантій, компенсацій, пільг; режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці, тощо.

Укладання трудових та колективних договорів дозволить забезпечити реалізацію взаємних зобов'язань, дотримання прав та гарантій працівників і стане пересторогою для стихійних страйків. Вочевидь, в нашій державі їх ще недостатньо використовуються для підвищення ефективності виробництва.

#### Література:

1. В Евросоюзе ожидают существенного увеличения числа безработных (6.03.2009) // BIZ.liga.net.
2. [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art\\_id=230309&cat\\_id=173564&ctime=1333367142883](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=230309&cat_id=173564&ctime=1333367142883).// Рівень безробіття: два показники – два поняття
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. – Бюлетень законодавства і юридичної практики України – 2004. – №1.