



Галія Інсафівна ЧАНИШЕВА,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент Національної академії правових наук України,
декан соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»,
galinachan@mail.ru

УДК 349.2(477)

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Аналізується перелік основних принципів правового регулювання трудових відносин, закріплений у ст. 2 проекту Трудового кодексу України. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення зазначеного переліку з урахуванням європейських трудових стандартів та законодавчого досвіду зарубіжних країн. Обґрунтовується доцільність скорочення переліку основних принципів у ст. 2 проекту Трудового кодексу України, виключення положень, які або не можуть бути віднесені до галузевих принципів (є загальноправовими, міжгалузевими або принципами окремих інститутів трудового права), або мають декларативний характер, усунення дублювань окремих положень, доповнення переліку принципами, які відображають сутність національного трудового законодавства (соціальний діалог у сфері праці, недопущення погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, спеціальна охорони праці жінок, неповнолітніх, осіб зі зниженою працездатністю, забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці).

Ключові слова: трудові відносини, основні принципи правового регулювання, трудове законодавство, проект Трудового кодексу України.

© Чанишева Г. І., 2016



Принципи трудового права є найбільш важливими основоположними засадами, першоосною цієї галузі, пронизують зміст її норм, мають універсальну, загальну сферу дії. Становлення вчення про принципи правового регулювання трудових відносин пов'язується з іменами засновників науки трудового права, зокрема І. В. Войтинського, який перший сформулював принципи трудового права, назвавши їх також основними рисами цієї галузі (єдність трудового права; сталість трудових відносин; закономірність умов трудового договору; визначеність умов найму) [1, с. 62–120].

Вагомий внесок у розвиток вчення про принципи трудового права зробили відомі вчені-трудовики: О. Т. Барабаш, М. І. Бару, М. Г. Александров, В. С. Андреев, О. І. Процевський, Б. К. Бегічев, Д. Ю. Гладких, Р. З. Лівшиць, В. І. Нікітінський, О. С. Пашков, В. І. Прокопенко, В. М. Скобелкін, О. В. Смирнов, К. П. Уржинський та ін.

У сучасній науці трудового права дослідженню проблем принципів трудового права присвячені праці вітчизняних науковців: В. М. Андрієва, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, В. В. Жернакова, І. П. Жигалкіна, О. Я. Лаврів, К. Ю. Мельника, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та ін. Водночас у сучасний період існує низка чинників, які обумовлюють необхідність подальшого розвитку вчення про принципи трудового права.

Одним із актуальних завдань сучасної науки трудового права є комплексний аналіз системи принципів галузі на підґрунті міжнародних та європейських трудових стандартів, вітчизняної правової традиції, порівняльного аналізу трудового законодавства України та законодавства зарубіжних країн, практики його реалізації правозастосовними органами.

Реформування трудового законодавства України в нових умовах господарювання неможливе без чіткого визначення переліку та змісту принципів трудового права, що має важливе значення і є необхідним для внесення пропозицій про їх законодавче закріплення у проєкті Трудового кодексу України.

Метою статті є аналіз змісту ст. 2 «Основні принципи правового регулювання трудових відносин» проєкту Трудового кодексу України та внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

Слід відзначити важливість існуючого в сучасній науці трудового права системного підходу до дослідження принципів правового регулювання трудових відносин. Так, І. П. Жигалкін підкреслює, що системність трудових принципів вимагає:

- а) їх узгодженості між собою;
- б) єдиного підходу до їх розуміння й застосування;
- в) урахування характеру і змісту різномірних принципів,
- г) з одного боку, диференційованого, а з другого — інтегрованого підходу до правового регулювання відносин у сфері праці;
- г) відповідності принципів трудового права справжнім інтересам суспільства й держави. Кожен із принципів може бути витлумачений і



застосований тільки з урахуванням сутності інших, пов'язаних з ним принципів [2, с. 166].

Як одна з основних категорій трудового права принципи правового регулювання трудових відносин мають такі ознаки: вони є найбільш важливими основоположними засадами, першоосновою трудового права, пронизують зміст його норм; мають універсальну, загальну сферу дії на всій території держави; є первісними за змістом та вторинними за формою щодо правових норм (правил поведінки); зміст правових норм та інститутів не може суперечити цим принципам; вони є взаємопов'язаними, взаємообумовленими, мають комплексний характер; повинні бути закріплені у Конституції України, інших законах.

Здійснюючи класифікацію принципів трудового права, І. П. Жигалкін виокремлює фундаментальні, загальні та спеціальні принципи [2, с. 165–166].

На нашу думку, є дискусійним виокремлення вченим фундаментальних принципів трудового права, а також віднесення до них таких принципів, як гуманізм, соціальна справедливість і рівність. Останні принципи належать до загальних для всіх галузей принципів права і немає сенсу виділяти їх як фундаментальні в системі принципів трудового права. У такому випадку виникає питання: чому інші загальні принципи права (законність, демократизм, захист прав людини та ін.) не віднесено автором до фундаментальних принципів трудового права?

Крім того, автору слід було врахувати, що в юридичній практиці МОП виокремлюються основоположні принципи у сфері праці, проголошені Декларацією МОП основних принципів і прав у світі праці, ухваленій Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві 18 червня 1998 р. [3], які займають особливе місце в системі принципів трудового права.

Водночас слід віддати належне вченому в тому, що він вперше у сучасній науці трудового права здійснив дослідження принципів гуманізму, соціальної справедливості та рівності на сучасному етапі державо- і правотворення у зв'язку з розбудовою сучасної соціально орієнтованої правової держави, а також визначення похідних від них принципів правового регулювання трудових відносин або їх значення для інших принципів трудового права.

І. П. Жигалкін стверджує, що трудове право як галузь є історично сформованим складником системи права України, що становить пов'язану єдиними принципами сукупність правових норм, що постійно розвиваються, вдосконалюються і з використанням властивих їм специфічних юридичних способів і прийомів регулюють трудові й пов'язані з ними відносини [2, с. 108]. З цього визначення випливає, що автор категорично не сприймає концепцію колективних трудових відносин. Так, вчений відзначає, що ця позиція безпідставно заплутує розуміння предмета трудового права, адже трудові відносини можуть мати виключно індивідуальну й особисту форму [2, с. 83]. Такий висновок не може бути визнаний прийнятним. Концепцію колективних трудових відносин автору слід було більш докладно проаналізувати,



зважаючи на включення до проекту Трудового кодексу України Книги шостої «Коллективні трудові відносини».

Виокремлення у предметі трудового права індивідуальних і колективних трудових відносин вимагає визначення переліку основних принципів правового регулювання відповідних відносин та розробки чітких рекомендацій щодо їх законодавчого закріплення в майбутньому Трудовому кодексі України.

У цей час основні галузеві принципи трудового права закріплені у міжнародно-правових актах, Конституції України, окремих законодавчих актах. Істотним недоліком чинного Кодексу законів про працю України [4] є відсутність у ньому спеціальних норм про принципи регулювання трудових відносин. Цю прогалину усунуто в проекті Трудового кодексу України [5]. Вперше до Книги першої проекту ТК України включено окрему ст. 2 «Основні принципи правового регулювання трудових відносин». Водночас зміст зазначеної статті потребує доопрацювання з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Оцінюючи в цілому зміст зазначеної статті, по-перше, слід звернути увагу на те, що перелік запропонованих розробниками законопроекту принципів є досить чисельним. Статтею 2 проекту ТК України № 1658 передбачено 34 основні принципи правового регулювання трудових відносин. Такий великий перелік викликає заперечення, оскільки виділення значного числа основних принципів дискредитує саму ідею існування фундаментальних засад правового регулювання трудових відносин. Вочевидь, якщо принципи трудового права є керівними, основоположними засадами, що виражають сутність цієї галузі, то їх не може бути так багато.

Для порівняння слід послатися на ст. 2 Трудового кодексу Литовської Республіки від 4 червня 2002 р. [6], у частині першій якої закріплений перелік із 11 принципів правового регулювання трудових відносин:

- 1) свобода асоціацій;
- 2) свобода праці;
- 3) допомога держави для осіб при здійсненні права на працю;
- 4) рівність суб'єктів трудового права незалежно від їхньої статі, сексуальної орієнтації, раси, національності, мови, походження, громадянства і соціального становища, віросповідання, шлюбного і сімейного становища, віку, переконань або поглядів, належності до політичних партій і громадських організацій, обставин, не пов'язаних з діловими якостями працівників;
- 5) створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- 6) правильність оплати праці;
- 7) страхування всіх форм примусової та обов'язкової праці;
- 8) стабільність трудових відносин;
- 9) загальність законів про працю та їх диференціація згідно з умовами праці та психофізичними якостями працівників;



10) свобода колективних переговорів з метою узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави;

11) відповідальність сторін колективних договорів і угод.

У ст. 5 ТК Республіки Молдова від 28 березня 2003 р. [7] міститься перелік із 18 принципів, а у ст. 4 ТК Республіки Казахстан від 23 листопада 2015 р. [8] принципами трудового законодавства визнаються 11 основоположних засад.

Крім того, у трудових кодексах зазначених та інших зарубіжних країн в окремих статтях закріплюються такі основоположні принципи у сфері праці, як заборона примусової праці та заборона дискримінації у сфері праці (наприклад, ст. 13 «Заборона примусової праці», ст. 14 «Заборона дискримінації у сфері трудових відносин» ТК Республіки Білорусь [9], статті 7 та 8 ТК Республіки Молдова (крім зазначених статей, у ТК Республіки Молдова є окремі статті про необмеження права на працю і свободу праці (ст. 6) та заборону недекларованої праці (ст. 7-1), під якою розуміється будь-яка праця, що здійснюється фізичною особою для управління роботодавця і під його управлінням без додержання положень цього Кодексу, що стосуються укладення індивідуального трудового договору), ст. 5 «Свобода праці», ст. 6 «Заборона дискримінації у сфері праці», ст. 7 «Заборона примусової праці» ТК Республіки Казахстан та ін.).

У проекті ТК України відтворено законодавчу модель закріплення основних принципів правового регулювання трудових відносин у зазначених вище кодексах: у ст. 2 міститься перелік таких принципів, а у двох наступних статтях закріплені такі основоположні принципи у сфері праці, як принцип недопущення дискримінації у сфері праці (ст. 3) і принцип заборони примусової праці (ст. 4).

По-друге, слід враховувати, що в теорії права виокремлюються загальноправові принципи, міжгалузеві, галузеві принципи та принципи окремих інститутів галузі права (внутрішньогалузеві принципи). Очевидно, що у Трудовому кодексі України повинні бути закріплені основні галузеві принципи правового регулювання трудових відносин. Йдеться про основоположні керівні засади, що визначають загальну спрямованість правового регулювання трудових відносин і відображають сутність чинного трудового законодавства. У зв'язку з цим, викликає заперечення включення до ст. 2 проекту ТК України деяких принципів, які не є галузевими, оскільки належать або до загальноправових, або до міжгалузевих, або є принципами окремих інститутів галузі трудового права.

Так, викликає заперечення включення до ст. 2 проекту ТК України принципу верховенства права, який за своєю суттю є одним із основних принципів демократичної правової держави. Принцип пріоритетного застосування норм міжнародного права у сфері соціально-трудова відносин та здійсненні правосуддя також не є виключно галузевим, до того ж слід зауважити про недосконалість формулювання зазначеного принципу, в якому зазначаються соціально-трудова відносини — такі



відносини не регулюються проектом ТК України (у законопроекті застосовується термін «трудові відносини»).

Не можуть вважатися галузевими закріплені у ст. 2 проекту ТК України принцип неприпустимості звуження змісту та обсягу прав і свобод працівників при прийнятті нових або внесенні змін до діючих нормативно-правових актів, а також принципи соціальної справедливості та безумовного дотримання державних соціальних стандартів, норм і нормативів, які слід віднести до загальноправових принципів.

Навряд чи доцільно включати до переліку основних принципів принцип легальності трудових відносин, оскільки іншого варіанта не існує — трудове право не регулює нелегальні трудові відносини априорі.

Деякі із передбачених у ст. 2 проекту ТК України принципи слід віднести до принципів окремих інститутів трудового права, а відтак їх також немає сенсу закріплювати у зазначеній статті. До таких слід віднести, зокрема, принцип відповідності трудової функції працівника його професійній кваліфікації, компенсації наявної невідповідності професійним навчанням за рахунок роботодавця, а також принцип безперервного професійного навчання протягом трудового життя, створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації. Перший принцип слід віднести до принципів центрального інституту трудового права — «Трудовий договір», а другий — до інституту «Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників».

По-третє, зауваження слід висловити щодо формулювання окремих принципів, зазначених у ст. 2 проекту ТК України. Так, не можна погодитися з формулюванням принципу «бідність серед працюючих є загрозою для індивідуальних свобод, загального добробуту і розвитку суспільства». Це положення має виключно декларативний характер і не може вважатися основоположною засадою правового регулювання трудових відносин. Далі у зазначеній статті закріплений окремий принцип гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. На нашу думку, формулювання цього принципу не можна визнати вдалим. У цьому випадку слід говорити про забезпечення права кожного працівника на своєчасну і в повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень йому та його сім'ї, і не нижче передбаченого законом мінімального розміру заробітної плати. Зазначене положення відповідає змісту ст. 4 «Право на справедливу винагороду» Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 р. [10]. З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду сторони зобов'язуються відповідно до пункту першого зазначеної статті визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень, а згідно з



пунктом третім — визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності.

Відтворення у ст. 2 проекту ТК України положень пункту першого ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) слід визнати вкрай важливим, оскільки відповідно до Закону України від 14 вересня 2006 р. «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» [11] Україна не взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України положення пункту першого ст. 4 зазначеної хартії. Закріплення цього положення у ст. 2 проекту ТК України свідчить про намагання більш повно адаптувати трудове законодавство України до Європейської соціальної хартії (переглянутої). Це заслуговує на безумовне схвалення. Втім, важливим є не тільки проголошення цього принципу у Трудовому кодексі України, а ще й реальне забезпечення права на справедливую винагороду в сучасних соціально-економічних умовах.

Формулювання окремих принципів у ст. 2 проекту ТК України не повною мірою відповідає міжнародним стандартам основоположних принципів і прав у сфері праці. Так, у зазначеній статті проголошуються принцип заборони дискримінації та принцип заборони примусової і дитячої праці, в той час як в актах Міжнародної організації праці ці принципи сформульовані як недопущення дискримінації у сфері праці та заняття і скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці (Декларація основних принципів і норм у світі праці від 18 червня 1998 р., Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 року [12], Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та заняття 1958 року [13] та ін.). Що стосується заборони дитячої праці, то цей принцип окремо закріплюється в Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці, Конвенції МОП № 182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року [14] саме як принцип заборони найгірших форм дитячої праці. Про повну заборону дитячої праці не йдеться, оскільки це не узгоджується як зі стандартами МОП, так і нормами чинного законодавства України (відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 р. [15] дитиною визнається особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно із законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше).

Проголошений у ст. 2 проекту ТК України принцип забезпечення судового захисту трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників трудових відносин, у тому числі гарантування права на справедливе розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, звужує передбачені законодавством форми захисту, які в науці трудового права поділяються на юрисдикційні та неюрисдикційні. При цьому судовий захист визнається одним із різновидів юрисдикційної форми захисту. У зв'язку з цим, доцільно було б зазначений принцип сформулювати як забезпечення права на захист трудових прав і законних інтересів учасників трудових відносин, включаючи судовий захист. Що стосується вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, то у ст. 2 проекту ТК України слід закріпити окремий принцип —



забезпечення права на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, включаючи право на страйк.

По-четверте, до переліку принципів, закріпленого у ст. 2 проекту ТК України, не включені деякі принципи, які дійсно слід визнавати вихідними засадами, основними положеннями. Серед таких слід назвати принцип соціального діалогу у сфері праці, принцип недопущення погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, принцип спеціальної охорони праці жінок, неповнолітніх, осіб зі зниженою працездатністю (інвалідів, осіб похилого віку), принцип забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці. Останній закріплений у ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій йдеться про забезпечення умов праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни, права на відпочинок, включаючи обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, святкових і неробочих днів, щорічної оплачуваної відпустки та інших видів відпусток.

Таким чином, на підставі аналізу змісту ст. 2 проекту ТК України слід дійти висновку про необхідність удосконалення закріпленого в цій статті переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн. Йдеться про виключення із зазначеного переліку положень, які не можуть бути визнані основними засадами правового регулювання трудових відносин, усунення дублювання деяких положень, формулювання окремих принципів відповідно до європейських трудових стандартів, доповнення переліку кількома принципами, які відображають сутність національного трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. *Войтинский, И. С.* Трудовое право СССР [Текст] : учеб. / И. С. Войтинский. — М.; Л. : Гос. изд-во, типогр. «Красный пролетарий», 1925. — 364 с.
2. *Жигалкін, І. П.* Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України [Текст] : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Жигалкін Іван Павлович ; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. — Северодонецьк, 2016. — 441 арк.
3. Декларація основних принципів і прав у світі праці від 18.06.1998 р. [Текст] // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. II. — С. 1529–1532.
4. Кодекс законів про працю України : затв. Законом Української РСР від 10.12.1971 р. № 322–VIII [Текст] // Відомості Верховної Ради Української РСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
5. Проект Трудового кодексу України : зареєстр. 27.12.2014 р. за № 1658 [н.д.У. В. Б. Гройсман, Л. Л. Денісова, М. М. Папієв, С. І. Кубів] [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.



6. Трудовой кодекс Литовской Республики от 04.06.2002 г. № IX-926 [Электронный ресурс] / Visaginas Community Foundation. — URL : http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm.
7. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 г. Nr. 154 [Электронный ресурс] / Ministerul Justitiei. — URL : <http://lex.justice.md/ru/326757>.
8. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414-V [Электронный ресурс] / Сетевое издание «prg.kz». — URL : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=1;-215.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 263-3 [Электронный ресурс] / Моя зарплата в Беларуси. — URL : <http://mojazarplata.by/main/rabota-i-prava/tk>.
10. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. [Текст] / / Відомості Верховної Ради України. — 2007. — № 12. — Ст. 51.
11. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14.09.2006 р. № 137-V [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 2006. — № 43. — Ст. 418.
12. Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 року [Текст] // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. I. — С. 627–629.
13. Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року [Текст] // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. I. — С. 648–651.
14. Конвенція МОП № 182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року [Текст] // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. II. — С. 1542–1545.
15. Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 р. № 2402-III [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 30. — Ст. 142.

Надійшла до редакції 13.08.2016



Чаньшева Г. И. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений по проекту Трудового кодекса Украины

Анализируется перечень основных принципов правового регулирования трудовых отношений, закрепленный в ст. 2 проекта Трудового кодекса Украины. Вносятся предложения по совершенствованию указанного перечня с учетом европейских трудовых стандартов и законодательного опыта зарубежных стран. Обосновывается целесообразность сокращения перечня основных принципов в ст. 2 проекта Трудового кодекса Украины, исключения положений, которые либо не могут быть отнесены к отраслевым принципам (являются общеправовыми, межотраслевыми или принципами отдельных институтов трудового права), либо носят декларативный характер, устранения дублирования отдельных положений, дополнения перечня принципами, отображающими суть национального трудового законодательства (социальный диалог в сфере труда, недопущение ухудшения положения работников по сравнению с уровнем, предусмотренным действующим законодательством, специальная охрана труда женщин, несовершеннолетних, лиц со сниженной трудоспособностью, обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда).

Ключевые слова: трудовые отношения, основные принципы правового регулирования, трудовое законодательство, проект Трудового кодекса Украины.

Chanysheva, G. I. Basic Principles of Legal Regulation of Labour Relations According to the Draft Labour Code of Ukraine

The list of basic principles of legal regulation of labor relations, enshrined in Art. 2 of the draft Labour Code of Ukraine, is being analyzed. Proposals are introduced for improvement of the said list, taking into account European labor standards and legislative experience of foreign countries. The expediency of reducing the list of basic principles in Art. 2 of the draft Labour Code of Ukraine, the exclusion of clauses, which either cannot be assimilated to the branch principles (are general legal principles, subbranch principles or principles of individual institutes or labour law), or are of declarative nature, the elimination of duplication of certain provisions, supplementation of the list of principles that reflect the essence of national labour legislation (social dialogue in the workplace, prevention of deterioration of the situation of workers compared to the level, stipulated by the current legislation, special protection of women's work, of juveniles' work, of persons with reduced capacity for work, securing the right of every worker to fair working conditions) are substantiated.

Keywords: labour relations, basic principles of legal regulation, labour legislation, the draft Labour Code of Ukraine.

