

боку як контрагентів, так і персоналу; виявлення резервів зростання платоспроможності підприємства та контроль за результатами виконання оптимізаційних управлінських рішень [3].

Боргові зобов'язання відіграють важливу роль у фінансовій діяльності підприємства. Вони дозволяють залучати додаткові кошти для інвестицій у розвиток, модернізацію обладнання або покриття операційних витрат. З одного боку, боргові зобов'язання можуть сприяти зростанню бізнесу, підвищуючи його ліквідність і фінансову гнучкість. З іншого боку, надмірний борг може призвести до фінансових ризиків, таких як невиконання зобов'язань або тотальне банкрутство. Отже, оптимальне управління борговими зобов'язаннями та чіткий внутрішній фінансовий контроль за їх виконанням є критично важливим для забезпечення стабільності та майбутньої прибутковості підприємства.

Список використаних джерел

1. Карпенко В.В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. / В.В. Карпенко, В.І. Успенко. - Харків : Лідер, 2019. – 616 с.
2. Кесарчук Г.С. Поточні зобов'язання: економічна суть, класифікація та їх оцінка / Кесарчук Г.С., Мошак І.В. // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2016. - Серія Економіка. Випуск 1(47). Т.2. – С. 401-405.
3. Михайлишин Н.П. Сутність зобов'язань та їх класифікація: економічний та правовий аспекти / Н.П. Михайлишин // Економіка: реалії часу. – 2022. – №2(3). – С. 130-135.

РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ "ПРАЦІВНИК" ТА "РОБІТНИК" У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Янкевич Д.П., студент

Львівський національний університет ім. Івана Франка, м. Львів

Частина перша статті 27 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) визначає строк випробування при прийнятті на роботу працівників, який не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним органом первинної профспілкової організації, шести місяців. Проте, частина друга цієї статті визначає строк випробування при прийнятті на роботу для робітників, який не може перевищувати одного

місяця [1], чим і породжує дискусії з питань розмежування понять “працівник” та “робітник” у науці трудового права.

Для вирішення цієї проблеми вважаємо за необхідне спершу визначити поняття працівника, яке міститься у національному трудовому законодавстві та правовій доктрині.

Доктрина трудового права визначає працівника як фізичну особу, що виконує роботу за наймом для працедавця (роботодавця) в рамках трудових відносин, а у виняткових випадках - також у подібних трудових відносинах [2]. Пункт 14.1.195 Податкового кодексу України визначає працівника як фізичну особу, що безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним з роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону [3]. Стаття 1 Закону України “Про професійний розвиток працівників” визначає працівника як фізичну особу, яка працює за договором (контрактом) на підприємстві, установі, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [4]. Стаття 1 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначає працівника як фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю [5]. Стаття 1 Закону України “Про охорону праці” визначає працівника як особу, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов’язки або функцію згідно з трудовим договором (контрактом) [6].

Натомість, попри те, що КЗпП України розмежовує такі категорії осіб як робітники та працівники, жоден із чинних нормативно-правових актів України не містить визначення поняття робітників. Наука трудового права визначає робітників як найманих фізичних осіб, зайнятих в безпосередньому виробництві, а також як виконавців найнижчої ланки технологічного чи управлінського ланцюга [7].

З цього випливає, що кожен робітник є працівником, але не кожен працівник є робітником. Термін “робітник” на практиці застосовується до посад нижчої кваліфікації [8], а оскільки класифікатора професій, за допомогою якого ми можемо розмежувати ці поняття, немає, вибір посад, які відносяться до нижчої кваліфікації, залишається прерогативою роботодавця, що, в свою чергу, може породжувати погіршення становища працівників (робітників). Для прикладу, особа, яка працює за трудовим договором, попри те, що вона підпадає під всі ознаки робітника, які визначені у правовій доктрині, зобов’язана пройти випробування не один місяць, як це зазначає частина друга статті 27 КЗпП України, а три місяці. Така ситуація, в свою чергу, потенційно підпадатиме під положення статті 9 КЗпП України, яка

зазначає, що умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсним [1].

Тож, ми пропонуємо доповнити національне законодавство визначенням поняття робітника, а саме: робітник - фізична особа (працівник), яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, установі, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, та виконує трудову функцію, що полягає в безпосередній зайнятості у виробництві, для виконання якої не має значення кваліфікація такої особи.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від [10.12.1971](#) № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення: 06.05.2024).
2. Працівник і працедавець. Кодекс законів про працю. URL: https://www.employment.gov.sk/files/sk/uvodna-stranka/pomoc-odidencov-z-ukrajiny/sk-labour-law-summary-main-provisions_uk.pdf. (дата звернення: 06.05.2024).
3. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 року № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>. (дата звернення: 06.05.2024).
4. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 року № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>. (дата звернення: 06.05.2024).
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 року № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>. (дата звернення: 06.05.2024).
6. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 року № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>. (дата звернення: 06.05.2024).
7. Робітники, працівники та трудівники. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Робітник>. (дата звернення: 06.05.2024).
8. Чи є тотожними поняття термінів: “працівник” та “робітник”? URL: https://slf.org.ua/view_post.php?id=166. (дата звернення: 06.05.2024).