**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах
рукопису

КИСЕЛЬОВА ОЛЕНА ІВАНІВНА

Прим. № ____
УДК 349.22

ДИСЕРТАЦІЯ

СПІВВІДНОШЕННЯ МІЖНАРОДНОГО, ДЕРЖАВНОГО ТА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення
(081 – Право)

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий консультант –
Іншин Микола Іванович
доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України

Київ – 2017

АНОТАЦІЯ

Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання трудових відносин. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2017.

У дисертаційному дослідженні подано нове вирішення наукової проблеми визначення теоретико-правових засад правового регулювання трудових відносин та співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного й індивідуально-договірного регулювання у сфері праці в цілому та окремих інститутів трудового права, а також сформульовано висновки та пропозиції щодо можливих шляхів його подальшого удосконалення.

Дисертаційне дослідження складається, згідно із встановленими вимогами, зі вступу, 4 розділів, поділених на 16 підрозділів, висновків до розділів та узагальнюючих висновків. Загальний обсяг дисертаційного дослідження – 456 сторінок, з них основного тексту – 409 сторінок. Список використаних джерел включає 453 найменування і, відповідно, займає 47 сторінок.

У Вступі обґрунтовується актуальність теми дисертації, її зв’язок з науковими програмами та планами, визначаються мета і задачі дослідження, його об’єкт і предмет, характеризуються методологічна, теоретична та емпірична основа дослідження, формулюється наукова новизна роботи, розкривається практичне значення отриманих результатів, вказуються ступінь апробації результатів дослідження, наявність публікацій за темою дисертації, структура та обсяг роботи.

Розділ 1 «Теоретичні засади правового регулювання трудових відносин» складається з чотирьох підрозділів, які присвячено дослідженню

сутності правового регулювання трудових відносин, визначенню його видів та особливостей, способів, методів та принципів, а також вивченню підходів до класифікації у сфері праці.

Розділ 2 «Міжнародний аспект правового регулювання трудових відносин», який складається з чотирьох підрозділів, присвячено аналізу сутності, суб'єктів та основоположних засад міжнародно-правового регулювання праці. Досліджено міжнародно-правові акти як джерела трудового права, їх вплив на правове регулювання праці в Україні, в тому числі міжнародно-правові акти регіонального характеру, зокрема, прийняті в межах Європейського Союзу та Ради Європи.

Розділ 3 «Особливості державного та договірного регулювання трудових відносин» складається з чотирьох підрозділів і присвячений дослідженню особливостей державного та договірного правового регулювання трудових відносин. Особливу увагу зосереджено на аналізі відповідальності за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин.

Розділ 4.«Співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання окремих видів відносин у сфері праці» складається з чотирьох підрозділів, присвячених аналізу впливу різних видів правового регулювання на окремі групи трудових відносин: у сфері зайнятості, оплати та нормування праці, охорони праці.

У висновках викладено найбільш значущі узагальнюючі результати дослідження.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання відносин у сфері праці, в якому проаналізовано тенденції розвитку законодавства в цій царині, визначено й обґрунтовано нові підходи до реформування відповідної сфери. Найповніше наукова новизна дослідження відображена в наступних положеннях:

вперше:

– сформульовано цілі правового регулювання трудових відносин, реалізація яких сприятиме підвищенню ефективності як централізованого, так і договірного правового регулювання;

– виокремлено передумови підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин в Україні;

– виокремлено перелік чинників, що визначають необхідність виділення основоположних принципів міжнародного трудового права в класифікації принципів трудового права України;

– сформульовано визначення індивідуально-договірного регулюванням у трудовому праві як діяльність уповноважених суб'єктів, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідного документа (зазвичай трудового договору), що визначає основні умови праці та врегульовує інші важливі соціально-трудові відносини;

– визначено принципи державного регулювання трудових відносин в умовах розвитку ринкової економіки, дестандартизації і гнучкості зайнятості;

– обґрунтовано, що як цілісна структурна одиниця в рамках всього сектору економіки система нормування праці фактично зруйнована та продовжує функціонувати виняткового в рамках державних установ, підприємств державної чи комунальної власності;

– визначено вплив рівня правосвідомості та правової культури на дотримання норм в межах правового регулювання відносин з охорони праці;

удосконалено:

– дефініцію поняття «правове регулювання трудових відносин»;

– сутність децентралізованого (локального) методу правового регулювання праці;

– визначення виключної сфери централізованого правового регулювання;

– визначення міжнародно-правового регулювання праці як цілеспрямованого вплив на трудові відносини з метою їх впорядкування,

розвитку та охорони, що здійснюється міжнародними організаціями та державами шляхом прийняття міжнародно-правових актів;

– зміст поняття «колективно-договірне регулювання трудових відносин»;

– критерії розмежування колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин;

– визначення співвідношення державного, договірного та міжнародного регулювання праці у відносинах зайнятості;

– визначення меж впливу державного правового регулювання на відносини з нормування праці;

дістали подальшого розвитку:

– дослідження ознак правового регулювання трудових відносин характерними, що визначається специфікою предмету трудового права;

– визначення сутності методу правового регулювання трудових відносин;

– характеристика міжнародних трудових стандартів;

– позиція щодо необхідності перегляду підходу до класифікації принципів правового регулювання трудових відносин у вітчизняній доктрині трудового права;

– обґрунтування основних ознак індивідуально-договірного регулювання трудових відносин;

– дослідження ознак колективно-договірного регулювання трудових відносин;

– визначення засад матеріальної, дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення колективно-договірних зобов’язань;

– визначення співвідношення різних рівнів правового регулювання відносин з оплати праці;

– аргументи щодо необхідності розширення сфери індивідуально-договірного регулювання відносин з охорони праці;

– дослідження впливу різних рівнів правового регулювання на відносини з охорони праці;

– визначення першочергових заходів щодо розширення колективно-договірного регулювання трудових відносин у сфері оплати, нормування праці.

– норми в частині встановлення адміністративної відповідальності за порушення зобов'язань сторін колективно-договірного регулювання праці.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що сформульовані в роботі висновки і пропозиції можуть бути використані у: а) науково-дослідній роботі – для подальшого дослідження співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання трудових відносин; б) правотворчій діяльності – для вдосконалення чинного законодавства, а також при розробці проектів нормативно-правових актів у сфері праці; в) правозастосуванні – для забезпечення ефективної реалізації відповідних норм органами державної влади та органами місцевого самоврядування, роботодавцями, іншими суб'єктами; г) навчальному процесі – при викладанні курсу «Трудове право» у юридичних навчальних закладах, а також при підготовці окремих розділів підручників, навчальних посібників.

Ключові слова: міжнародно-правове регулювання праці, державне регулювання праці, колективно-договірне регулювання праці, індивідуально-договірне регулювання праці, міжнародні трудові стандарти, принципи правового регулювання, колективний договір, локальні акти.

ANNOTATION

The correlation of international, state and contractual regulation of labor relations. – The qualifying scientific study on the rights of manuscripts.

Dissertation for the degree of Doctor of Law in specialty 12.00.05 "Labor Law; the social security law"- Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, 2017.

In the dissertation there is a new solution to the scientific problem of determining the theoretical and legal foundations of legal regulation of labor relations and the correlation between international, state, collective-contractual and individual-contractual regulation in the field of labor in general or in individual institutes of labor law. Besides, conclusions and suggestions about possible ways of its further improvement are formulated.

The dissertation consists, in accordance with the established requirements, from the introduction, 4 chapters, divided into 16 subdivisions, conclusions to chapters and general conclusions. The total volume of the dissertation research is 456 pages, 409 pages of which is the main text. The list references, which were used includes 453 titles and, accordingly, takes 47 pages.

In the Introduction we can find the justification of the topic of the dissertation, its connection with scientific programs and plans, also the purpose and objectives of the study, its object and subject are defined, the methodological, theoretical and empirical basis of the research are characterized, the scientific novelty of the study is formulated, the practical significance of received results is revealed, the degree of approbation of the research results, the number of publications on the subject of the dissertation, the structure and scope of the study are indicated as well.

Chapter 1 "Theoretical foundations of legal regulation of labor relations" consists of four subdivisions, which are devoted to the study of the essence of legal regulation of labor relations, the definition of its types and features, methods,

principles, as well as the study of approaches to the classification in the sphere of labor.

Chapter 2 "International aspect of legal regulation of labor relations" consists of four subdivisions, and it is devoted to the analysis of the essence, subjects and fundamental principles of international legal regulation of labor. Also in this chapter the international legal acts as sources of labor law, their influence on the legal regulation of labor in Ukraine, including international legal acts of a regional nature, particularly, which were adopted within the framework of the European Union and the Council of Europe, are studied.

Chapter 3 "Peculiarities of state and contractual regulation of labor relations" consists of four subdivisions and is devoted to the study of peculiarities of state and contractual legal regulation of labor relations. Particular attention is paid to the analysis of liability for breach of obligations under the contractual regulation of labor relations.

Chapter 4 "The correlation of international, state and contractual regulation of certain types of labor relations" consists of four subdivisions and is devoted to the analysis of the impact of different types of legal regulation on individual groups of labor relations: in the field of employment, payment and standardization of labor, and occupational safety.

Conclusions outline the most significant summary results of the study.

The scientific novelty of received results is that this thesis is the first in the national science of labor law special comprehensive study of the correlation of international, state and contractual regulation of relations in the field of labor, in which the tendencies of development of the legislation in this field are analyzed, new approaches to reforming the corresponding sphere are defined.

The most complete scientific novelty of the research is reflected in the following provisions:

for the first time:

- the aims of legal regulation of labor relations are formulated, the implementation of them will promote to increase the efficiency of both centralized and contractual legal regulation;

- the preconditions for increasing the efficiency of legal regulation of labor relations in Ukraine are identified;

- the list of factors, which determine the necessity of the allocation of the fundamental principles of international labor law in the classification of principles of labor law of Ukraine is outlined;

- the definition of individual contractual regulation in labor law as the activity of authorized entities, which is carried out with the use of dispositive norms of law and expressed in the adoption of the corresponding document (usually a labor contract), which defines the main working conditions and regulates other important social and labor relations are formulated;

- the principles of state regulation of labor relations in the conditions of development of a market economy, de-standardization and flexibility of employment are determined;

- it is substantiated that the system of labor standardization, as an integral structural unit within the whole sector of the economy, has actually been destroyed and continues to function exclusively within the framework of state institutions, state-owned or communal enterprises;

- the influence of the level of legal consciousness and legal culture on observance of norms within the framework of legal regulation of relations with labor protection is determined;

it is improved:

- the definition of the concept of "legal regulation of labor relations";
- the essence of a decentralized (local) method of legal regulation of labor;
- the definition of the exclusive sphere of centralized legal regulation;
- the definition of international legal regulation of labor as a purposeful influence on labor relations with the aim of their regulation, development and

protection, which is carried out by international organizations and states through the adoption of international legal acts;

- the content of the concept of the "collective-contractual regulation of labor relations";

- the criteria for differentiation of collective-contractual and individual-contractual regulation of labor relations;

- the definition of the correlation of state, contractual and international regulation of labor in employment relations;

- the definition of the limits of the influence of state legal regulation on relations with the labor norming;

got further development:

- the study of features of legal regulation of labor relations by characteristic, determined by the specific subject of labor law;

- the definition of the essence of the method of legal regulation of labor relations;

- the characteristic of international labor standards;

- position about necessity to revise the approach to the classification of the principles of legal regulation of labor relations in the domestic doctrine of labor law;

- substantiation of the main features of individual contractual regulation of labor relations;

- the study of the signs of collective-contractual regulation of labor relations;

- the definition of the bases of material, disciplinary, administrative and criminal liability for violation of collective-contractual obligations;

- the definition of correlation of different levels of legal regulation of wage relations;

- arguments about the necessity of expanding the sphere of individual-contractual regulation of relations on labor protection;

- the study of the influence of different levels of legal regulation on relations on labor protection;

- the definition of priority measures for the expansion of collective-contractual regulation of labor relations in the field of payment, labor norming.

- norms regarding the establishment of administrative liability for violation of the obligations of the parties of the collective-contractual regulation of labor.

The practical significance of received results is that the conclusions and proposals, which were formulated in the dissertation study, can be used in: a) research work - for a further research of the correlation of international, state and contractual regulation of labor relations; b) law-making activity - for the improvement of the current legislation, as well as the development of draft of legal acts in the field of labor; c) law enforcement – for ensuring effective implementation of relevant norms by state authorities and local self-government bodies, employers, and other entities; d) in the educational process - when teaching the course "Labor Law" in legal educational institutions, as well as in preparing separate chapters of textbooks, manuals.

Key words: international legal regulation of labor, state regulation of labor, collective-contractual regulation of labor, individual contractual regulation of labor, international labor standards, principles of legal regulation, collective contract, local acts.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин: монографія / О.І.Кисельова – Харків : Золота миля, 2017. – 496 с.

Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав:

2. Кисельова О.І. Щодо обов'язковості укладання колективних договорів / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2012. – № 3 (17), ч. 2. – С. 63–66.

3. Кисельова О.І. Роль міжнародно-правових актів у сфері праці в правовому регулюванні трудових відносин в Україні / О.І. Кисельова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2013. – Спеціальний випуск, Т. 3. – С. 108–111.

4. Кисельова О.І. Правова природа та зміст поняття «відсутність працівника» / О.І. Кисельова // Публічне право. – 2013. – № 1 (9). – С. 213–217.

5. Кисельова О.І. До питання правового регулювання трудових відносин: теоретичні аспекти / О.І. Кисельова // Форум права. – 2013. – № 4. – С. 148–153. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_4_27.pdf.

6. Киселева Е.И. Соотношение международного и государственного регулирования трудовых отношений в сфере занятости / Е.И. Киселева // Право и закон. – 2014. – № 1. – С. 49–56.

7. Киселева Е.И. Проблемы дифференциации правового регулирования в сфере труда / Е.И. Киселева // Право и политика. – 2014. – № 1. – С. 89–92.

8. Киселева Е.И. Проблема определения пределов правового регулирования трудовых отношений / Е.И. Киселева // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. – 2014. – № 1. – Volume 2. – С. 217–221.

9. Кисельова О.І. Поняття та суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці / О.І. Кисельова // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право». – 2014. – Випуск 2. – С. 265–270.

10. Кисельова О.І. Європейський досвід правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3, ч. 2. – С. 128–132.

11. Кисельова О.І. Вдосконалення відповідальності за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин / О.І. Кисельова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Випуск 5, ч. 2. – Т. 4. – С. 57–61.

12. Кисельова О.І. Види диференціації правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 29, ч. 2. – Т. 2. – С. 94–97.

13. Кисельова О.І. Індивідуально-договірне регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4, ч. 2. – С. 98–103.

14. Кисельова О.І. Основні напрями міжнародно-правового регулювання праці / О.І. Кисельова // Митна справа. – 2014. – Спеціальний випуск № 2. – С. 267–272.

15. Кисельова О.І. Міжнародне регулювання трудових відносин у сфері зайнятості / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 1, ч. 2. – С. 82–86.

16. Кисельова О.І. Особливості державного регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 2, ч. 2. – С. 146–149.

17. Кисельова О.І. Теоретико-правові засади визначення способів та методів правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Актуальні проблеми держави і права. – 2015. – № 77. – С. 215–219.

18. Киселева Е.И. Соотношение государственного и договорного регулирования правоотношений в сфере нормирования труда / Е.И. Киселева // Право и политика. – 2015. – № 3. – С. 55–59.

19. Кисельова О.І. Децентралізація відносин у сфері оплати праці: аспекти договірного регулювання / О.І. Кисельова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – № 3-2. – Т. 1. – С. 78–81.

20. Кисельова О.І. Відповідальність за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин / О.І. Кисельова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – № 4. – Т. 2. – С. 18–21.

21. Кисельова О.І. Колективно-договірне регулювання як регулятор трудових відносин / О.І. Кисельова // Митна справа. – 2015. – № 5 (101), ч. 2. – С. 367–371.

22. Кисельова О.І. Вдосконалення трудових відносин у сфері охорони праці на основі договірного регулювання / О.І. Кисельова // Visegrad journal on human rights (Республіка Словаччина). – 2015. – № 5. – P. 39–44.

23. Кисельова О.І. Принципи правового регулювання трудових відносин в сучасних умовах / О.І. Кисельова // Наукові праці Одеської юридичної академії. – 2015. – Т. 16. – С. 117–122.

Матеріали наукових конференцій:

24. Кисельова О.І. Загальна характеристика правової основи трудових відносин / О.І. Кисельова // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5 березня 2014 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 63–66.

25. Кисельова О.І. Шляхи запозичення досвіду європейських країн щодо правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Дотримання прав людини : сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали другої звітної Міжнародної науково-практичної

конференції (м. Київ, 5 березня 2015 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – С. 47–49

26. Кисельова О.І. Трудові відносини у країнах Європи / О.І. Кисельова // Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ : матеріали круглого столу (м. Київ, 14 травня 2015 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – С. 68–69.

27. Кисельова О.І. Трудові відносини у сфері праці: міжнародний аспект / О.І. Кисельова // Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18–19 червня 2015 р.). – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 38–40.

28. Кисельова О.І. Теоретико-правовий аспект міжнародно-правового регулювання праці / О.І. Кисельова // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.). – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 87–91.

29. Кисельова О.І. Відмінність індивідуально-договірного та колективно-договірного регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.). – К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 29–31.

30. Кисельова О.І. Особливості методів правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 27–28 січня 2017 р. – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2016. – С. 89–91.

31. Кисельова О.І. Державне регулювання трудових відносин правовий аспект/О.І. Кисельова// Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 20–21 січня 2017 р.) – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2017. – С. 56–58.

ЗМІСТ

Вступ 18

Розділ 1 Теоретичні засади правового регулювання трудових відносин **31**

1.1 Поняття та особливості правового регулювання трудових відносин 31

1.2 Сутність та види диференціації правового регулювання трудових відносин 67

1.3 Способи та методи правового регулювання трудових відносин 90

1.4 Принципи правового регулювання трудових відносин 115

Висновки до розділу 1 **146**

Розділ 2 Міжнародний аспект правового регулювання трудових відносин 160

2.1 Поняття та суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці 160

2.2 Роль міжнародно-правових актів у сфері праці у правовому регулюванні трудових відносин в Україні 178

2.3 Основоположні засади міжнародно-правового регулювання праці 196

2.4 Європейський досвід правового регулювання трудових відносин 211

Висновки до розділу 2 **224**

Розділ 3 Особливості державного та договірного регулювання трудових відносин 231

3.1 Особливості державного регулювання трудових відносин 231

3.2 Індивідуально-договірне регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки 242

3.3 Колективно-договірне регулювання як регулятор трудових відносин 255

3.4 Відповідальність за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин 275

Висновки до розділу 3 **287**

Розділ 4 Співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання окремих видів відносин у сфері праці 296

4.1 Особливості регулювання трудових відносин у сфері зайнятості 296

4.2 Відносини у сфері оплати праці працівників 323

4.3 Нормування праці працівників в Україні 348

4.4 Проблемні питання трудових відносин у сфері охорони праці 367

Висновки до розділу 4 **390**

Висновки **398**

Список використаних джерел **408**

Додатки **455**

ВСТУП

Актуальність теми. На сьогодні суспільні відносини у сфері праці обумовлюють необхідність вироблення ефективного механізму їх правового регулювання. Відбувається відмова від виключно державно-нормативної регламентації даної сфери суспільного життя, змінюється саме призначення права як інструменту регулювання. Воно вже не зводиться лише до статичного закріплення досягнутих суспільством позицій, не менш значущою є і така функція трудового права як попередження та сприяння соціальним змінам, які відбуваються в суспільному розвитку нашої країни. У зв'язку з цим, неминуче постає питання щодо зміщення акцентів у правовому регулюванні соціально-трудових відносин. При цьому, держава встановлює правові гарантії захисту трудових прав працівників, межі правового регулювання трудових відносин, визначає принципи пошуку спільних інтересів працівників і роботодавців та попередження негативних наслідків їх неузгодженості.

Про зростання ролі міжнародного та договірного регулювання у сфері праці свідчать нормативно-правові акти, прийнятті за останні роки в Україні. Зокрема, розширено повноваження сторін колективних договорів та угод з питань регулювання робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, матеріальної та соціально-економічної зацікавленості працівників, охорони праці тощо. Крім того, зростання ролі правового регулювання трудових відносин пов'язано з розвитком в Україні соціального партнерства, метою якого є мирне врегулювання інтересів суб'єктів права, пошук компромісних шляхів вирішення трудових спорів, забезпечення соціального миру та гармонії в суспільстві. Водночас, розвиток соціального партнерства потребує подальшого напрацювання нормативно-правових актів, які б чітко визначали його систему, структуру і види, статус спеціальних державних та міжнародних органів як суб'єктів соціального партнерства, дієвість їх повноважень, розмежування компетенції державних представників в системі соціального партнерства.

Із здобуттям незалежності України, створенням вітчизняного законодавства з питань правового регулювання трудових відносин помітно активізувалась науково-дослідна робота правників у відповідній сфері. На висвітлення окремих аспектів правового регулювання трудових відносин спрямовані дослідження С.С. Алексєєва, В.М. Андріїва, А.Г. Бірюкової, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, С.Я. Вавженчука, Д.М. Величко, С.В. Венедіктова, С.В. Вишновецької, Н.Д. Гетьманцевої, В.М. Горшенєва, М.М. Грекової, Ю.М. Гришиної, В.В. Жернакова, Т.А. Занфірової, С.А. Іванова, М.І. Іншина, Д.А. Керімова, М.М. Клемпарського, З.Я. Козак, Р.І. Кондратьєва, В.Л. Костюка, О.Я. Лаврів, В.В. Лазарєва, Р.З. Лівшиця, С.С. Лукаша, А.Р. Мацюка, Н.О. Мельничук, М.О. Міщука, Л.В. Могілевського, О.М. Обушенка, А.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, Є.Ю. Подорожнього, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, П.М. Рабіновича, О.Г. Середи, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, С.М. Черноус, В.І. Щербини, Л.С. Явича, О.М. Ярошенка та ін. Проте, незважаючи на значний внесок зазначених авторів у дослідження окресленої проблематики, питання щодо співвідношення міжнародного, державного, індивідуально-договірного та колективно-договірного регулювання трудових відносин в національній юридичній науці України до цього часу ще не було предметом спеціального дисертаційного дослідження.

Все це дозволяє зробити висновок, що дослідження проблемних питань правового регулювання трудових відносин на сучасному етапі суспільного розвитку набувають особливої гостроти й актуальності. Таким чином, необхідність удосконалення розуміння особливостей співвідношення міжнародного, державного, договірного регулювання трудових відносин, а також відсутність комплексних наукових досліджень з цієї проблематики обумовлюють своєчасність та важливість наукового дослідження обраної теми.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права

соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року і «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2016 року по 31 грудня 2020 року.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертації є комплексне дослідження теоретико-правових засад правового регулювання трудових відносин, визначення концептуальних засад співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання у сфері праці в цілому та окремих інститутів трудового права, розробка висновків та пропозицій щодо можливих шляхів його подальшого удосконалення.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішуються такі основні дослідницькі *завдання:*

– визначити поняття, основні цілі та умови підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин;

– розкрити особливості правового регулювання трудових відносин в сучасний період;

– узагальнити основні ознаки централізованого та децентралізованого (локального) правового регулювання;

– визначити сутність та ознаки диференціації правового регулювання трудових відносин;

– охарактеризувати види диференціації правового регулювання трудових відносин;

– здійснити аналіз методів та способів правового регулювання трудових відносин;

– охарактеризувати особливості та систему принципів правового регулювання трудових відносин;

– визначити основні галузеві принципи правового регулювання трудових відносин;

– узагальнити особливості державного регулювання трудових відносин;

– розкрити сутність правової категорій «міжнародно-правове регулювання праці» та «міжнародні стандарти у сфері праці»;

– визначити роль міжнародно-правових актів у сфері праці в правовому регулюванні трудових відносин в Україні та надати характеристику системі суб'єктів міжнародно-правового регулювання праці;

– охарактеризувати основні засади міжнародно-правового регулювання праці та узагальнити європейський досвід правового регулювання трудових відносин;

– проаналізувати специфіку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки;

– визначити сутність та ознаки колективно-договірного регулювання трудових відносин, а також здійснити аналіз юридичної відповідальності за порушення колективно-договірних зобов'язань;

– дослідити критерії розмежування індивідуально-договірного та колективно-договірного регулювання трудових відносин;

– розкрити співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання у сфері зайнятості;

– визначити роль міжнародного, державного та договірного регулювання у сфері оплати та нормування праці;

– визначити особливості міжнародного, державного та договірного регулювання у сфері охорони праці.

Об'єктом дослідження є відносини, що виникають в процесі здійснення міжнародного, державного та договірного правового регулювання праці.

Предметом дослідження є сукупність правових норм, що визначають міжнародне, державне та договірне регулювання трудових відносин.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених задач використовувались, зокрема: діалектичний, історичний, статистичний, порівняльно-правовий, формально-логічний, соціологічний та інші методи пізнання процесів і явищ, а також спеціальні юридичні методи граматичного розгляду та тлумачення правових норм. За допомогою *діалектичного методу* особливості правового регулювання трудових відносин в сучасний період, способи, методи, принципи правового регулювання трудових відносин (підрозділи 1.1, 1.3, 1.4), основні засади міжнародно-правового регулювання праці (підрозділ 2.3). *Формально-логічний метод* дозволив визначити роль та місце міжнародно-правових актів у сфері праці у правовому регулюванні трудових відносин в Україні (підрозділ 2.2). *Порівняльно-правовий метод* використовувався для визначення напрямків вдосконалення правового регулювання трудових відносин у сфері зайнятості, відносин у сфері оплати та нормування праці працівників, трудових відносин у сфері охорони праці (підрозділи 4.1–4.4). *Метод тлумачення правових норм* сприяв визначенню прогалин та колізій у законодавстві, що регулює трудові відносини, внесенню пропозицій щодо його удосконалення. За допомогою *логіко-семантичного методу* поглиблено понятійний апарат, визначені сутність, загальні та особливі ознаки, принципи правового регулювання трудових відносин.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання відносин у сфері праці, в якому проаналізовано тенденції розвитку законодавства в цій царині, визначено й обґрунтовано нові підходи до реформування відповідної сфери.

Відповідно до мети і задач дослідження сформульовано нові наукові положення та висновки, основними з яких є такі:

вперше:

– сформульовано цілі правового регулювання трудових відносин, реалізація яких сприятиме підвищенню ефективності як централізованого, так і договірного правового регулювання. Основними цілями правового регулювання трудових відносин визначено: а) закріплення та впорядкування за допомогою юридичних засобів існуючих суспільних відносин щодо застосування найманої праці; б) стимулювання розвитку трудових відносин та створення умов для виникнення нових відносин у сфері застосування найманої праці; в) усунення «суспільно шкідливих» відносин у сфері праці;

– виокремлено передумови підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин в Україні, серед яких основоположними є наступні: а) підвищення рівня правосвідомості і правової культури населення, і в першу чергу роботодавців (для уникнення тіньової зайнятості); б) відповідність норм трудового права сучасним реаліям, закономірностям розвитку трудових відносин; в) відповідність юридичних норм потребам та інтересам працівників, роботодавців, інших суб'єктів трудових правовідносин; г) постійне вдосконалення й упорядкування системи законодавства, і, в першу чергу, прийняття нового кодифікованого акту для регулювання трудових відносин; ґ) покращення процесу застосування права, що значною мірою залежить від загальних умов правової культури, стану правосвідомості;

– виокремлено перелік чинників, що визначають необхідність виділення основоположних принципів міжнародного трудового права в класифікації принципів трудового права України: а) необхідність забезпечення соціальної справедливості при регулюванні трудових відносин; б) підвищення умов для досягнення рівності серед працівників, соціального прогресу в суспільстві та викорінення бідності; в) забезпечення взаємодії економічної та соціальної політики, що в сукупності дозволяють досягти сталого розвитку суспільства; г) забезпечення додаткового захисту для осіб, що є найбільш соціально

вразливими, та соціальних груп, менш конкурентоспроможних на ринку праці;

– сформульовано визначення індивідуально-договірного регулювання у трудовому праві як діяльність уповноважених суб'єктів, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідного документа (зазвичай трудового договору), що визначає основні умови праці та врегульовує інші важливі соціально-трудові відносини;

– на підставі доктринальних підходів та практичних прикладів обґрунтовано, що як цілісна структурна одиниця в рамках всього сектору економіки система нормування праці фактично зруйнована та продовжує функціонувати виняткового в рамках державних установ, підприємств державної чи комунальної власності. Ієрархічна модель нормативів, за якої галузеві норми мають відповідати міжгалузевим, місцеві – галузевим та міжгалузевим, фактична заборона локальної нормотворчості за наявності вищестоящих норм, які регулюють це питання, хоча й закріплена у вітчизняному законодавстві, проте в силу невідповідності ринковим засадам господарювання ігнорується підприємствами та не застосовується на практиці;

– визначено вплив рівня правосвідомості та правової культури на дотримання норм в межах правового регулювання відносин з охорони праці. Встановлено, що проблеми правовідносин у сфері охорони праці пов'язані з низьким рівнем правової культури обох сторін трудового договору, сприйнятті роботодавцем як першочергового пріоритету досягнення саме комерційної вигоди та страх працівників втратити роботу, з огляду на що вони не вимагають від роботодавця виконання навіть мінімальних вимог закону, поєднане з низьким рівнем контролю за дотриманням трудового законодавства;

удосконалено:

– дефініцію поняття «правове регулювання трудових відносин», яке визначено як цілеспрямований вплив на трудові відносини та відносини,

пов’язані з трудовими з метою їх впорядкування, розвитку та охорони, що здійснюється державою в особі уповноважених органів, а також суб’єктами соціального партнерства за допомогою спеціальних юридичних засобів та способів;

– визначено принципи державного регулювання трудових відносин у сфері зайнятості в умовах розвитку ринкової економіки, до яких віднесено принципи: системного підходу до розвитку зайнятості, децентралізації, правового забезпечення різноманітності форм зайнятості, проблемно-цільової орієнтації, деідеологізації, інформованості та інформатизації;

– сутність децентралізованого (локального) методу правового регулювання праці, серед ключових ознак якого визначені наступні: а) виникає на підставі делегування державою права встановлювати правила нормативного характеру недержавним суб’єктам; б) реалізується шляхом прийняття актів соціального партнерства та локальних актів; в) сприяє конкретизації правових норм, визначених законодавством, врахуванню різних умов праці; г) характеризується переважанням дозвільних приписів;

– визначення виключної сфери централізованого правового регулювання: а) закріплення основних трудових прав та обов’язків сторін трудових правовідносин; б) встановлення мінімальних гарантій для працівників у сфері праці; в) сприяння єдності правового регулювання трудових відносин; г) визначення засад, принципів та меж децентралізованого правового регулювання; ґ) встановлення засад організації найманої праці;

– поняття міжнародно-правового регулювання праці як цілеспрямованого вплив на трудові відносини з метою їх впорядкування, розвитку та охорони, що здійснюється міжнародними організаціями та державами шляхом прийняття міжнародно-правових актів;

– зміст поняття «колективно-договірне регулювання трудових відносин» як діяльність уповноважених суб’єктів соціального партнерства, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається

у прийнятті відповідних нормативних актів (як правило, колективних договорів та угод), що визначають особливості умов праці та врегульовують інші важливі соціально-трудові відносини;

– критерії розмежування колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин охоплюють: а) сферу регулювання; б) суб'єктів регулювання; в) мету здійснення;

– визначення співвідношення державного, договірного та міжнародного регулювання праці у відносинах зайнятості. Обґрунтовано, що оскільки забезпечення повної та продуктивної зайнятості є одним з кроків формування економіки та соціального добробуту населення, зрозумілими є обмежені можливості для міжнародного та договірного регулювання цієї сфери. Так, звичайно, приймаються документи з узагальнюючим змістом, проте результати та дієвість їх застосування є значно меншими, ніж в межах державного регулювання, що передбачає досить широкий арсенал різноманітних важелів, здатних суттєво впливати на відносини зайнятості;

– розуміння меж впливу державного правового регулювання на відносини з нормування праці. Встановлено подальше звуження сфери застосування державного регулювання щодо цих відносин, що фактично останнє зводиться до визначення нормативу чисельності державних установ та організацій, а також затвердженні міжгалузевих та галузевих алгоритмів використання трудових ресурсів в промисловості, які не мають загальнообов'язкового характеру;

дістали подальшого розвитку:

– визначення сутності методу правового регулювання трудових відносин, серед яких виділено: а) збалансоване поєднання нормативного (централізованого) і договірного (децентралізованого) регулювання трудових відносин; б) застосування спеціальних засобів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків; в) єдність і диференціація методу правового регулювання трудових відносин; г) договірний характер виникнення трудових відносин на основі вільного

волевиявлення сторін; ґ) поєднання юридичної рівності сторін трудового правовідношення з одночасною підпорядкованістю працівника трудовому розпорядку (роботодавцю);

– характеристика міжнародних трудових стандартів, які: а) є нормами міжнародного публічного права, що встановлюють вимоги до правової поведінки у сфері праці; б) мають зовнішнє вираження у формі міжнародних договорів та угод; в) їх зміст є результатом компромісу між суб'єктами, які їх приймають; г) закріплюють мінімальний рівень вимог щодо забезпечення прав у сфері трудових відносин;

– позиція щодо необхідності перегляду підходу до класифікації принципів правового регулювання трудових відносин у вітчизняній доктрині трудового права шляхом визначення основоположних принципів міжнародного трудового права як основи для виділення як галузевих принципів трудового права, так і встановлення особливостей реалізації загальноправових і міжгалузевих принципів;

– обґрунтування основних ознак індивідуально-договірного регулювання трудових відносин: а) передбачає поєднання договірного та індивідуального правового регулювання; б) здійснюється на основі власного волевиявлення сторін трудового договору; в) укладення трудового договору спричинює виникнення у сторін взаємних прав та обов'язків; г) здійснюється відносно окремого конкретно-визначеного суб'єкта та індивідуалізує його у конкретному нормативно-правовому акті; ґ) полягає у конкретизації загальних прав і обов'язків, встановлених нормами, стосовно до персонально-визначеного суб'єкта; д) в окремих випадках може поєднуватися із імперативним методом правового регулювання;

– дослідження ознак колективно-договірного регулювання трудових відносин, до яких віднесено наступні ознаки: а) здійснюється на основі власного волевиявлення сторін; б) реалізується шляхом прийняття колективних договорів та угод і локальних актів; в) метою є досягнення балансу інтересів працівників, роботодавців та держави; г) передбачає

конкретизацію правових норм, врахування особливостей умов праці, надання додаткових трудових прав та гарантій працівникам; ґ) критерієм законності є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із законодавством про працю; д) передбачає певну незалежність від держави;

– визначення засад матеріальної, дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення колективно-договірних зобов'язань;

– співвідношення різних рівнів правового регулювання відносин з оплати праці. Обґрунтовано першочергове значення державного та індивідуально-договірного регулювання відносин у сфері оплати праці, оскільки колективно-договірне та міжнародне регулювання стосується обмеженого кола осіб;

– аргументи щодо необхідності розширення сфери індивідуально-договірного регулювання відносин з охорони праці. Вказано, що сьогодні набувають поширення так звані «соціальні пакети», коли трудовим договором особі пропонуються додаткові блага: медичне страхування, відвідування спортзалу, лікувальних закладів, відпочинок та оздоровлення за рахунок роботодавця. Через зв'язок даних благ зі здоров'ям людини, відновленням втрачених на роботі сил їх надання можна віднести до індивідуального регулювання питань охорони праці;

– визначення першочергових заходів щодо розширення колективно-договірного регулювання трудових відносин у сфері оплати, нормування праці;

– норми в частині встановлення адміністративної відповідальності за порушення зобов'язань сторін колективно-договірного регулювання праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що сформульовані в роботі висновки і пропозиції можуть бути використані у:

а) *науково-дослідній роботі* – для подальшого дослідження співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання трудових відносин;

б) *правотворчій діяльності* – для вдосконалення чинного законодавства, а також при розробці проектів нормативно-правових актів у сфері праці;

в) *правозастосуванні* – для забезпечення ефективної реалізації відповідних норм органами державної влади та органами місцевого самоврядування, роботодавцями, іншими суб'єктами;

г) *навчальному процесі* – при викладанні курсу «Трудове право» у юридичних навчальних закладах, а також при підготовці окремих розділів підручників, навчальних посібників.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки обговорювалися і були схвалені на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені дисертантом на міжнародних, всеукраїнських та регіональних науково-практичних конференціях, семінарах, «круглих столах», зокрема: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2014 р.); «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2015 р.); «Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ» (м. Київ, 14 травня 2015 р.); «Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення» (м. Київ, 18–19 червня 2015 р.); «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.); «Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.); «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 20–21 січня 2017 р.); «Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України» (м. Львів, 27–28 січня 2017 р.).

Публікації. Основні положення та висновки, що сформульовані в дисертації, відображено у 31 науковій публікації, серед яких одноособова

монографія, 22 наукові статті, які опубліковано у виданнях, включених МОН України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, та іноземних виданнях, 8 тез у збірниках тез наукових доповідей, оприлюднених на науково-практичних конференціях.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1 Поняття та особливості правового регулювання трудових відносин

Дослідження будь-яких суспільних правовідносин, зокрема і трудових, зумовлює потребу у вивченні питання правового регулювання. Адже право є основою функціонування будь-якого суспільства та держави. Система загальнообов'язкових правил поведінки, тобто норм права, є необхідним атрибутом держави, інструментом її впливу на існуючі в суспільстві відносини. Ще І. Кант зазначав, що держава є об'єднанням людей, підпорядкованих правовим законам [103, с. 233]. З іншого боку, право теж має безпосередній вплив на функціонування держави, оскільки регулює відносини між державою та особою, а також відносини в межах громадянського суспільства. Таким чином, право, а отже, і правове регулювання покликане впорядковувати суспільні відносини, що існують в державі.

З огляду на те, що правове регулювання виступає важливим інструментом управління суспільними відносинами, всебічне дослідження питань правового регулювання, в тому числі в сфері праці, відіграє визначальну роль для встановлення засобів та способів покращення такого регулювання. В свою чергу, ефективність правового регулювання безпосередньо впливає на забезпечення прав, свобод і обов'язків учасників правовідносин. Ще С.С. Алексєєв наголошував, що правове регулювання є необхідністю, а право є як засобом впорядкування суспільних відносин, так і засобом для їх подальшого розвитку [9, с. 8]. Схожу позицію висловлюють й інші вчені. Так, на думку С.С. Лукаша, «необхідність організації життя суспільства на основі права є закономірно обумовленим підсумком розвитку

людської цивілізації. Будь-яка держава має на меті вирішення покладених на неї завдань саме за допомогою права, це, зокрема, знаходить свій прояв у закріпленні цього моменту в основоположних документах» [192, с.14].

В науковій літературі питання правового регулювання досліджується тривалий час, при чому, як представниками теорії права, так і в аспекті окремих галузей права. Погоджуємось із О.М. Мельник, що тривалий час в центрі уваги загальної теорії держави і права були переважно правові норми, їх класово-вольова сутність, структура, класифікація та система, їх об'єктивація в юридичних нормативних актах, реалізація норм у правовідносинах, юридична техніка тощо. Недостатньо розроблялись такі важливі питання, як механізм соціальної дії права, його місце в системі регуляторів соціальних процесів, соціально-психологічні аспекти правового регулювання тощо [215, с.16]. Вказана позиція зумовлює необхідність подальшого дослідження питань правового регулювання, в аспекті розвитку суспільства і трансформації суспільних відносин, міжнародних правових стандартів тощо.

Важливість, і водночас складність у дослідженні правового регулювання полягає, на наш погляд в його особливому змісті. Як зазначають представники загальної теорії права, зокрема, Н.М. Марченко, за своїм змістом правове регулювання не є матеріальним, воно реалізується через свідомість і волю людей, має ідеальний характер у тому розумінні, що здійснюється за допомогою не матеріальних засобів, а особливих ідеальних об'єктів (засобів), які впливають на суб'єктів права, формуючи їх правосвідомість [236, с. 361].

Крім того, правове регулювання є комплексним явищем, що існує на різних рівнях. Зокрема, О.М. Мельник визначає три рівні правового регулювання: 1) суспільний рівень, – на рівні суспільства правове регулювання здійснюється опосередковано, шляхом закріплення і підтримання певних умов життєдіяльності людей, насамперед, встановленням та закріпленням суспільного ладу; 2) суб'єктний рівень, – де

відбувається визначення правового статусу громадян, установ, організацій, підприємств, органів держави; 3) індивідуальний рівень, – де правове регулювання пов'язане, насамперед, із зовнішнім впливом на поведінку людини. В процесі цього впливу, за твердженням вченої, реалізуються можливості, закладені в правовій системі і в організації діяльності державних органів, спрямованої на реалізацію права (тлумачення норм права, контроль за їх виконанням, профілактика, застосування санкцій тощо) [215, с.17-18].

Дослідження сутності та елементів правового регулювання має визначальне значення для обрання векторів та шляхів розвитку українського суспільства та держави в цілому. В свою чергу, вивчення особливостей правового регулювання трудових відносин є важливим, виходячи, зокрема, з ролі відносин у сфері праці для кожної людини, для забезпечення її життєдіяльності та гідного рівня життя. Погоджуємось з В.І. Прокопенком, що без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство [311, с.11]. Отже, ґрунтовний аналіз проблем у сфері правового регулювання трудових відносин має значення для розвитку трудового права загалом та розвитку суспільства, зокрема.

Перш, ніж перейти до дослідження сутності правового регулювання та визначення особливостей правового регулювання трудових відносин, необхідно визначити зміст самого поняття «правове регулювання», тим більше, що можна зустріти різні підходи до його тлумачення.

Так, найбільш поширеним є підхід до визначення правового регулювання як впливу на суспільні відносини та/або поведінку людей. Так, автори підручника з теорії держави та права визначають правове регулювання як цілеспрямований вплив на поведінку людей та суспільні відносини за допомогою юридичних засобів та способів [368, с. 265]. Схоже тлумачення надано О.М. Мельник, як здійснюваний за допомогою правових засобів державно-владний вплив на суспільні відносини з метою їх впорядкування, закріплення, розвитку та охорони [215, с.75].

Другий, теж доволі поширений підхід, - це розуміння правового регулювання як процесу. Так, правове регулювання визначається як здійснюваний за допомогою певних об'єктивних та суб'єктивних чинників процес впорядкування суспільних відносин, що передбачає їх юридичне закріплення та охорону [59, с. 204], або як процес, спрямований на те, щоб за допомогою правових засобів гарантувати поведінку, необхідну суспільству, спрямувати розвиток життєвих ситуацій в бажане русло [215, с.23].

В найбільш узагальненому вигляді категорія правового регулювання, на думку В.М. Горшеньова, відображає соціальне призначення права як одного з важливих організуючих факторів в системі соціального управління суспільними процесами [60, с.19]. Схожу позицію висловлював і В.К. Мамутов, зазначаючи, що правове регулювання та право в цілому є важливим фактором соціально-економічного розвитку, організуючою силою, інструментом впорядкування суспільних відносин [206, с.9].

На думку Л.С. Явич, регулювання за допомогою правових норм полягає не лише у спрямуванні розвитку суспільних відносин, але й у охороні існуючих суспільних відносин, в створенні умов для виникнення нових відносин, які відповідають нагальним потребам суспільства [447, с. 26]. З огляду на це, проблема правового регулювання є однією з основних проблем юридичної науки, в тому числі, трудового права.

Отже, узагальнюючи наведені вище точки зору, вважаємо доцільним визначити правове регулювання як цілеспрямований вплив на суспільні відносини з метою їх впорядкування, розвитку та охорони, що здійснюється за допомогою юридичних засобів та способів. В подальшому, проаналізувавши особливості правового регулювання трудових відносин, спробуємо надати визначення поняттю «правове регулювання трудових відносин» як видове щодо категорії «правове регулювання».

Як було вказано вище, ряд науковців фактично ототожнюють поняття «правове регулювання» і «правовий вплив», або ж визначають перше через

друге. З огляду на це, важливе значення має визначення співвідношення вказаних термінів.

Так, на думку М.Н. Марченко, правовий вплив посідає особливе місце у системі управління суспільством, оскільки є одним із важливих організаційних факторів, спрямованих на забезпечення ефективності практичної діяльності людей [236, с.435]. Проте, погоджуємось з автором, який не ототожнює поняття «правовий вплив» та «правове регулювання».

Вважаємо, що дійсно ці два терміни мають близький, однак не ідентичний зміст. Тому, підтримуємо позицію С.С. Алєксєєва, який вказує, що правовий вплив є ширшим поняттям, ніж правове регулювання. При цьому, на думку вченого, категорія «правовий вплив» характеризує право в дії, всі напрямки та форми впливу права на суспільне життя, в тому числі й на функціонування права як духовного фактора [8, с.145]. Отже, поняття «правовий вплив» за обсягом є ширшим, ніж «правове регулювання», тому що категорія «вплив» охоплює як правове регулювання (тобто регулювання за допомогою правових норм), так і інші правові засоби та способи впливу на поведінку людей.

О.Ф. Скакун вважає, що правовий вплив здійснюється на суспільне життя, на свідомість та поведінку людей за допомогою правових і неправових засобів. Вчена наголошує, що правовий вплив здійснюється на людину двома шляхами: інформаційним і ціннісно-орієнтаційним, а також завдяки вихованню, – пропаганді правових знань, юридичній освіті [341, с.350].

Таким чином, найбільш вдалим вважаємо визначення правового впливу як результативної, нормативно-організаційної дії на суспільні відносини спеціальної системи власне правових засобів (норм права, правовідносин, актів правореалізації та правозастосування) й інших правових чинників (правосвідомості, правової культури, правових принципів, правотворчого процесу), а також неправових механізмів (соціальних, ідеологічних, психологічних тощо) [215, с.21].

Під правовим регулюванням слід розуміти лише одну з форм впливу права на суспільні відносини – за допомогою спеціальних правових засобів: норм права, правовідносин, актів правореалізації тощо. Так, як зазначає С.С. Алєксєєв, правове регулювання охоплює лише владний юридичний вплив, торкається безпосередньо зовнішньої поведінки (дії, бездіяльності) суб'єктів права. В ньому задіяні саме правові норми та індивідуально-правові акти компетентних органів і осіб, необхідні для регулювання певної групи суспільних відносин, належної реалізації диспозицій чи санкцій цих норм. Адже регулятивність вважається змістовною властивістю безпосередньо саме права, і ще ніхто не довів, що вона такою ж мірою притаманна всім іншим засобам юридичного впливу, у тому числі правосвідомості, правовій культурі, правовій літературі тощо [8, с.145]. Тобто, регулятивну дію (а, відповідно, й правове регулювання) мають лише норми права, а інші засоби юридичного впливу реалізують тільки ідеологічний вплив.

Слід підтримати позицію О.М. Мельник щодо необхідності розмежування категорій «правовий вплив» та «правове регулювання» не лише за змістом, але й за обсягом та механізмом реалізації [215, с.22]. Відмінності за обсягом полягають у тому, що предмет правового впливу є значно ширшим, ніж предмет правового регулювання, адже його складають відносини (економічні, соціальні, політичні), які безпосередньо не врегульовані правом, але на які розповсюджується його дія. Щодо відмінностей за змістом: правовий вплив не завжди має точний юридичний засіб, адже окрім норм права, вплив охоплює інші соціальні засоби і форми впливу на поведінку людей, тоді як правове регулювання завжди містить певний юридичний засіб (регулювання відбувається за допомогою визначеної правової норми). За своїм змістом правовий вплив є не специфічно правовим, а загальним, в якому діє не право, як сукупність норм, а «дух» права, відбувається вплив права на систему суспільних відносин, на психічний склад особистості, на її правову свідомість та культуру. Але правовий вплив на суспільні відносини не може бути безмежним, бо право не

може бути вищим, ніж економічний лад і зумовлений ним економічний розвиток суспільства, а впливати правовими методами можна лише так, щоб дії людей були підвладними їхній свідомості. І, відмінності за механізмом реалізації права полягають в наступному: правовий вплив здійснюється шляхом системи неюридичних засобів – ідеологічних, психологічних, інформаційних та інших механізмів, тоді як у правовому регулюванні право реалізується через механізм – систему правових засобів і форм (норми права, правовідносини, акти реалізації та застосування норм права тощо) [215, с.22-23].

Ще однією визначальною ознакою поняття «правове регулювання», що визначена нами в тлумаченні цієї категорії та потребує більш детального дослідження, є цілеспрямований характер правового регулювання. Тобто, правове регулювання має визначену мету, і не просто здійснює вплив на суспільні відносини, але й забезпечує їх впорядкування, розвиток та охорону.

Основною метою правового регулювання суспільних відносин є такий вплив на поведінку людей, який би забезпечував їх підпорядкування загальним умовам нормального функціонування суспільства [69, с.9]. Залежно від сфери правового регулювання, тобто кола тих суспільних відносин, на які спрямоване правове регулювання, вважаємо, що ця загальна мета конкретизується та має певні додаткові цілі. Зокрема, метою правового регулювання трудових відносин є, також, забезпечення розвитку економіки, належних умов життєдіяльності кожного члена суспільства за допомогою створення гідних умов праці тощо. При цьому, «так як врегульований вплив здійснюється не лише за допомогою однієї норми права, а певною їх сукупністю, завжди існує ієрархія цілей (головних, другорядних, кінцевих і безпосередніх, перспективних і найближчих тощо) [219, с. 759].

Т.Г. Андрусяк виокремлює такі цілі правового регулювання:

- закріплення за допомогою юридичних засобів існуючих суспільних відносин

- стимулювання розвитку та поширення суспільних відносин, які відповідають загальнодержавним та загальносуспільним потребам та інтересам;

- створення умов для виникнення та розвитку нових необхідних типів і форм суспільних відносин;

- усунення суспільно небезпечних та суспільно шкідливих відносин [11, с.143].

Вважаємо такий підхід найбільш узагальненим, який можна конкретизувати для правового регулювання трудових відносин.

Так, цілями правового регулювання трудових відносин можна визначити:

1) закріплення та впорядкування за допомогою юридичних засобів (в першу чергу, норм трудового права) існуючих суспільних відносин щодо застосування найманої праці. Так, праця як загальна категорія існувала, починаючи з періоду первіснообщинного ладу, однак, протягом тривалого періоду, навіть з виникненням найманої праці, відповідні відносини не були належним чином врегульовані, що сприяло, в тому числі, незахищеності працівників. З появою ж норм права, що регулювали найману працю, обидві сторони трудових відносин, як працівник, так і роботодавець, отримали належні механізми для захисту своїх права та інтересів в цих відносинах. При цьому, праця, внаслідок появи відповідного правового регулювання, стала впорядкованою, з огляду на що, на сьогодні не лише трудове право регулює її застосування (предметом трудового права є застосування тільки найманої праці), але й цивільне, аграрне, кримінально-виконавче право тощо.

2) стимулювання розвитку трудових відносин, що забезпечується за допомогою розширення змісту та обсягу правового статусу працівника та роботодавця, появу нових правових інститутів, які в подальшому здійснюють значний вплив на трудові відносини тощо. Так, наприклад, чітке правове регулювання соціального партнерства, його форм та суб'єктів, шляхом прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня

2010 року [305], сприяло розширенню сфери трудових відносин, більш впорядкованому застосуванню колективно-договірних відносин, консультацій між представниками працівників, роботодавців та держави з метою досягнення балансу інтересів при застосуванні найманої праці.

3) створення умов для виникнення та розвитку нових необхідних типів трудових відносин. Так, із розвитком держави та суспільства, із появою нових форм застосування праці, внаслідок правового регулювання, в тому числі, з'являються і отримують розвиток нетипові трудові відносини (зокрема, відносини щодо застосування дистанційної зайнятості, відносини з позикової праці та ін.), відносини щодо застосування заохочень до працівників (зокрема, розширення видів заохочень, більш чітка система їх застосування), відносини щодо захисту персональних даних, відносини щодо застосування технічних засобів для контролю за діяльністю працівника, відносини щодо заборони дискримінації у сфері праці, відносини щодо створення комфортного виробничого середовища тощо.

4) усунення суспільно шкідливих відносин, в першу чергу, створення умов для мінімізації тіньової зайнятості. Також, за допомогою правового регулювання відповідальності в трудовому праві, здійснюється вплив на зменшення випадків поширення дисциплінарних, матеріальних трудових правопорушень, адміністративних проступків та злочинів у сфері застосування найманої праці.

В цілому, на підставі аналізу категорії «правове регулювання» можна визначити його ознаки, конкретизуючи їх для правового регулювання трудових відносин. До таких ознак можна віднести наступні:

- правове регулювання є різновидом соціального регулювання, при цьому, правове регулювання виникає пізніше, є наслідком розвитку держави та появою необхідності для більш цілеспрямованого та результативного регулювання суспільних відносин. В свою чергу, правове регулювання трудових відносин виникає також на основі соціального регулювання

відносин у сфері праці, що існувало на початкових етапах розвитку суспільства, починаючи від первіснообщинного ладу.

- правове регулювання сприяє наданню суспільним відносинам певної правової форми (перетворюючи їх на правовідносини), яка визначає міру можливої і належної поведінки та передбачає відповідні механізми державно-владного примусу. Так, в межах трудових правовідносин, визначено права (міра можливої поведінки) та обов'язки (міра належної поведінки) працівника, роботодавця, інших суб'єктів, встановлено гарантії реалізації відповідних прав та відповідальність за порушення встановлених обов'язків. Крім того, за допомогою регулювання різних видів відповідальності (в першу чергу, дисциплінарної та матеріальної), забезпечується, при необхідності, примус суб'єктів трудових відносин до виконання взятих ними на себе зобов'язань.

- характеризується цілеспрямованістю, тобто має чітко визначену мету та цілі, як загальні для правового регулювання, так і конкретні в окремих галузях права. Правове регулювання трудових відносин спрямоване на впорядкування та забезпечення умов розвитку трудових відносин, а також на забезпечення розвитку економіки, належних умов життєдіяльності кожного члена суспільства за допомогою створення гідних умов праці тощо.

- правове регулювання є результативним, оскільки наслідком такого регулювання є впорядкування, розвиток та охорона правовідносин, зокрема, трудових. Результатом правового регулювання трудових відносин, додатково, є також забезпечення балансу інтересів працівника та роботодавця як сторін трудових правовідносин.

- правове регулювання впорядковує суспільні відносини за допомогою правових засобів. В першу чергу, норми трудового права направлені на впорядкування суспільних відносин щодо застосування найманої праці. Однак, правове регулювання здійснюється за допомогою й інших юридичних засобів, спеціальними для трудового права, зокрема, є акти соціального партнерства та локальні акти.

- правове регулювання має владний характер, оскільки здійснюється уповноваженими органами державної влади та органами місцевого самоврядування, а щодо трудових відносин також суб'єктами соціального партнерства та безпосередньо роботодавцем (однак у випадках та в межах, які чітко визначені законодавством).

- правове регулювання гарантує виконання правових норм, що забезпечується, в першу чергу, заходами державно-владного примусу, встановленням юридичної відповідальності. Для правового регулювання трудових відносин характерні, зокрема, і додаткові гарантії виконання правових норм, такі як громадський контроль за дотриманням трудового законодавства, профспілковий захист, інститут посередництва та примирення при вирішенні колективних трудових спорів, функціонування комісії з трудових спорів тощо.

- правове регулювання має специфічний набір методів та способів, які будуть предметом детального дослідження в наступних підрозділах [124, с.150].

Визначивши загальні ознаки правового регулювання та специфіку їх вираження в правовому регулюванні трудових відносин, слід детальніше зупинитись на особливостях правового регулювання трудових відносин.

Так, однією з визначальних особливостей правового регулювання трудових відносин є застосування нарівні із централізованим також локального (децентралізованого) правового регулювання, що здійснюється суб'єктами соціального партнерства шляхом укладення колективних угод, а також роботодавцем самостійно (або спільно з найманими працівниками), шляхом прийняття локальних актів. При цьому, фактично, децентралізоване правове регулювання відіграє таку ж роль, як і централізоване, тобто його не можна визначити допоміжним в правовому регулюванні трудових відносин.

П.Д. Пилипенко, на нашу думку, цілком слушно зауважує, , що локальна нормотворчість у трудовому праві - це фактично такий же напрям встановлення умов праці, як і централізовані правові приписи [374, с.48]. З

позиції Д.Ю. Гладких, локальні норми – це верхній (найбільш конкретний) «поверх» правового регулювання, який повинен бути зцементований з іншими «поверхами», побудованими централізованим правовим регулюванням [58, с.134]. А.Р. Саркісов вважає, що централізоване і локальне регулювання трудових правовідносин доповнюють і поєднуються одне з одним, оскільки поєднуються загальнонародні інтереси, інтереси колективів підприємств (об'єднань) і окремих трудящих [332, с. 57-58].

Локальне правове регулювання, за визначенням Т.А. Коляди, є підзаконним, похідним від централізованого регулювання, що здійснюється за допомогою локальних правових норм, які приймаються з метою деталізації, конкретизації загальних правових приписів та впорядкування трудових відносин в межах підприємства, установи чи організації [156, с. 8-9].

Д.В. Журавльов вказує, що «в регулюванні трудових відносин значне місце посідають локальні акти, які ухвалюють роботодавці та наймані працівники або їх уповноважені представники. Ця особливість системи трудового законодавства характерна і на сучасному етапі формування національного трудового права, оскільки роботодавці і працівники наділені правом регулювати суспільно-трудові відносини безпосередньо на підприємстві, в установі, організації. Існування викликане тим, що законодавчі та інші підзаконні нормативні акти не спроможні врахувати усі тонкощі та особливості умов праці на конкретному підприємстві, в організації, установі [90, с.10].

На думку В.І Прокопенка, локальне правове регулювання «проявляється переважно у формі колективного договору, що вміщує основні положення з питань праці і заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці, що розроблені власником або уповноваженим ним органом і профспілковим комітетом або іншим уповноваженим трудовим колективом органом в межах наданих йому прав. Тому цей метод прийнято називати колективно-договірним, хоч поряд з колективним договором можуть

прийматися й інші форми локальних актів: правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, інструкції щодо охорони праці тощо. При локальному методі регулюються питання, які мають значення тільки для конкретного підприємства, установи, організації. Сторонам надано певну ініціативу. Саме участь професійних спілок в правовому регулюванні створює специфіку регулювання трудових відносин» [311, с. 21-22].

Авторським колективом підручника з трудового права за редакцією П.Д. Пилипенка слушно зазначено, що за певних умов держава може делегувати право встановлювати правила нормативного характеру окремим недержавним структурам. Одним з таких видів делегованого (санкціонованого) законодавства, досить поширеного в трудовому праві, є локальні норми права. Переважна ж більшість трудових відносин забезпечується за допомогою локального (децентралізованого) правового регулювання, права і обов'язки суб'єктів можуть визначатися шляхом локального правовстановлення з урахуванням специфіки праці в окремих галузях і на окремих підприємствах. При цьому, погоджуємось з авторським колективом в тому, що критерієм законності таких локальних норм є принцип, за яким права працівників, визначені на державному рівні, не повинні погіршуватись їх конкретизацією на рівні підприємства» [376, с. 8-9].

І.Я. Кисельов, досліджуючи досвід зарубіжного правового регулювання трудових відносин, визначає децентралізоване правове регулювання також терміном «автономне правове регулювання», характеризуючи його як санкціонування державою джерел правового регулювання праці, що розробляються підприємцями й організаціями трудящих. Це, як правило, локальні джерела права, прийняті на рівні підприємства, галузі, регіону, а також індивідуальні угоди працівників і роботодавців [116, с. 29].

Серед характерних рис децентралізованого правового регулювання С.С. Лукаш визначає також переважне застосування диспозитивного припису

(договірний його характер реалізації методу) [192, с.61]. Ще одну особливість називає Р.З. Лівшиць, вказуючи, що при централізованому регулюванні суб'єкти встановлення і застосування правових норм різні, при локальному регулюванні – співпадають [188, с.4 - 10].

Д.В. Журавльов справедливо відмічає, що за допомогою локальних правових актів відбувається наближення змісту нормативних приписів, зазначених в законах та інших підзаконних нормативних актах, до конкретного суб'єкта трудових відносин та конкретного місця й умов їх реалізації, це проявляється і у відмінностях правового регулювання різних груп трудових відносин, і, відповідно, в трудовому праві існує певний баланс між загальною єдністю і окремою диференціацією регулювання трудових відносин [90, с.10].

В процес прийняття норм в межах децентралізованого регулювання, залучено не тільки представників держави (що характерно для централізованого правового регулювання праці), але й представників роботодавців та працівників, які є безпосередніми суб'єктами трудових відносин. Саме децентралізовані нормативні акти, за слушним твердженням В.М. Толкунової, розроблені на основі рекомендаційних централізованих актів, краще враховують умови та особливості праці на даному виробництві [373, с. 42], що зумовлено, на нашу думку, якраз залученням до процесу їх прийняття безпосередніх суб'єктів тих відносин, які цими актами і регулюються.

На основі аналізу специфіки децентралізованого (локального) правового регулювання, вважаємо, що до основних його ознак можна віднести:

- є окремим різновидом правового регулювання трудових відносин, що виникає на підставі делегування державою в особі уповноважених органів права встановлювати правила нормативного характеру недержавним суб'єктам (представникам роботодавців та найманих працівників або суб'єктам соціального партнерства);

- децентралізоване правове регулювання реалізується шляхом прийняття колективних угод на загальнодержавному, територіальному чи галузевому рівні та локальних актів в межах конкретного підприємства, установи, організації;

- метою є конкретизація правових норм, визначених в межах централізованого правового регулювання, для врахування особливості умов праці окремих підприємств, установ, організацій, а також надання додаткових трудових прав та гарантій працівникам в межах фінансово-економічних можливостей роботодавця;

- критерієм законності норм децентралізованого правового регулювання є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із законодавством про працю, тобто, порівняно із централізованим правовим регулюванням;

- переважання диспозитивних (дозвільних) приписів в межах децентралізованого правового регулювання;

- залучення до процесу прийняття децентралізованих правових актів безпосередніх учасників трудових відносин, - працівників і роботодавців.

З позиції С.С. Лукаша, децентралізоване правове регулювання має навіть пріоритетність у застосуванні, поряд з централізованим, враховуючи те, що трудові правовідносини, як правило, виникають на підставі добровільного волевиявлення сторін, а, отже, і механізм правового регулювання праці повинен це враховувати. Їх одночасне застосування призводить або до спрощення механізму правового регулювання, або, навпаки – до його ускладнення, що розглядається вченим як реалізація диференціації механізму правового регулювання праці [192, с.87]. В даному випадку можна вести мову про ще одну особливість правового регулювання трудових відносин, яка полягає в тому, що в XXI столітті спостерігається тенденція розширення сфери децентралізованого правового регулювання та використання останнього в якості пріоритетного при регулюванні відносин найманої праці. Це зумовлено, в першу чергу, необхідністю врахування

інтересів різних груп роботодавців та різних категорій працівників, а також диференціацією в правовому регулюванні праці, про яку мова йтиме далі.

Незважаючи на поширення, і навіть пріоритетність децентралізованого правового регулювання, слід відмітити, що централізоване правове регулювання трудових відносин не може також вважатись допоміжним, або ж втратити свою роль у правовому регулюванні трудових відносин в майбутньому. Закріплення основних трудових прав та обов'язків, встановлення мінімальних гарантій для працівників у сфері праці залишається сферою імперативного, тобто централізованого правового регулювання.

В першу чергу, це основна гарантія для працівників, які завжди можуть отримати мінімальний рівень соціально-трудових гарантій, працюючи за трудовим договором (відсутність таких гарантій призвела б до нівелювання соціального призначення трудового права та зменшення відмінностей між трудовим та цивільно-правовим договорами). Погоджуємось з В.С. Венедіктовим, що таке положення буде сприяти покращенню правого становища працівника в трудових відносинах, де дотримання відповідних гарантій встановлено за допомогою централізованих норм [45, с.188].

Така гарантія доповнена нормами ст. 9 Кодексу законів про працю, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними [143].

В аспекті недійсності окремих умов договорі ще більш досконалим є положення проекту Трудового кодексу № 1658, що прийнятий Верховною радою у першому читанні 5 листопада 2015 р., стаття 47 якого вказує, що Окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором [310]. В даному аспекті ми бачимо посилення ролі децентралізованого, а саме, колективно-договірного правового регулювання.

Крім того, необхідним є саме на рівні загальнодержавного правового регулювання визначати засади, принципи та межі децентралізованого правового регулювання, що здійснено, на сьогодні, окрема, Кодексом законів про працю, законами України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори та угоди», «Про оплату праці» тощо. Н.Ф. Чубоха в даному аспекті вказує, що ефективність децентралізованих форм трудового права повинна забезпечуватися законодавчим врегулюванням розподілу нормотворчої компетенції та закріпленням процедури децентралізованої нормотворчості, яка має визначати компетенцію суб'єктів цієї правотворчості, порядок підготовки та ухвалення норм, розгляду спорів у випадку їх виникнення [429, с.13].

При цьому, як наголошує О.М. Ярошенко, норми загального характеру (тобто централізоване правове регулювання) закріплюють правові приписи для усіх без винятку працівників і забезпечують єдність регулювання у вказаному питанні [450, с.51].

Призначенням централізованого методу регулювання праці С.С. Лукаш також визначає визначення основ організації найманої праці в Україні. Разом зі сприянням єдності правового регулювання найманої праці вчених відносить це положення до адміністративної функції правового регулювання праці. На думку автора, ця функція має на меті впровадження єдиних форм організації і регулювання суспільних відносин з праці, де визначаються, так би мовити, «основні правила гри» в суспільстві з приводу праці (звернемо увагу на невідповідність сучасного стану саме в контексті цієї функції, централізований метод правового регулювання праці і визначає основні напрямки вдосконалення у трудовому праві України – розробка дієвих процедур реалізації прав найманих працівників) [192, с.55-56].

Отже, завданнями централізованого правового регулювання трудових відносин можна вважати:

- закріплення основних трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин;

- встановлення мінімальних гарантій для працівників у сфері праці;

- сприяння єдності правового регулювання трудових відносин;

- визначення засад, принципів та меж децентралізованого правового регулювання;

- встановлення засад організації найманої праці в Україні [120, с.220].

Аналізуючи зарубіжне трудове законодавство, І.Я. Кисельов зробив висновок, що історично капіталізму властиві дві протилежні тенденції: до посилення централізованих начал і до децентралізації, автономії, локального регулювання. На різних етапах розвитку кожної з країн Заходу превалює один із цих методів, або вони перебувають у певній рівновазі [116, с. 29].

Виходячи з цього, питання співвідношення у застосуванні централізованого та децентралізованого правового регулювання трудових відносин в Україні необхідно вирішувати, виходячи з сучасних умов. Так, вказана нами вище тенденція посилення ролі децентралізованого правового регулювання пов'язана, на нашу думку, із тим фактом, що діючий Кодекс законів про працю прийнятий 1971 році, значна кількість його положень не відповідають ринковим вимогам, крім того, існує ряд прогалин у правовому регулюванні (наприклад, питань застосування заохочень до працівників), нетипових трудових відносин тощо). З прийняттям нового Трудового кодексу ситуація може змінитись, за відсутності необхідності детального регулювання окремих питань застосування праці на локальному рівні.

Визначення найбільш доцільного на певному історичному етапі співвідношення централізованого і децентралізованого правового регулювання значною мірою впливає на дієвість та результативність правового регулювання трудових відносин в цілому. Так, як вказує Т.А. Коляда, від їх правильного поєднання та використання відповідно до об'єктивних основ суспільного розвитку в значній мірі залежить ефективність правового регулювання, реалізація трудовим законодавством його службової ролі, а також ефективність і висока якість праці [156, с. 7].

Проте, в будь-якому випадку, повна відмова від централізованого правового регулювання неможлива, що підтверджується й досвідом зарубіжних країн, де переважає децентралізоване правове регулювання, однак централізоване також діє.

С.С.Лукаш, в аспекті детального дослідження питання щодо співвідношення централізованого та децентралізованого правового регулювання трудових відносин, визначає також такі особливості регулювання трудових правовідносин як об'єкту правового впливу в умовах ринкової економіки:

- зміна умов правового регулювання праці не повинна призвести до свавілля роботодавців, засобом недопущення чого повинен бути державний нагляд за дотриманням встановлених стандартів прав працівників (централізований метод);

- у межах трудових правовідносин в умовах ринкової економіки встановлення взаємних прав, обов'язків суб'єктів цих відносин враховує безпосередні особливості їх реалізації, що може бути досягнуте за допомогою децентралізованого (локального) правового регулювання;

- визнання державою важливості суто трудових правовідносин обумовлює закріплення «базової» їх частини на рівні Основного закону, КЗпП України, а можливість їх доповнення, введення додаткових правових положень віддається на розсуд сторін безпосередніх учасників правовідносин, що і опосередковується застосування методів правового регулювання праці [192, с.52-53].

Особливості правового регулювання трудових відносин зумовлені і предметом трудового права. Як було вказано вище, трудове право регулює суспільні відносини щодо застосування найманої праці. Не заглиблюючись у дискусії щодо визначення сукупності тих відносин, що складають предмет трудового права, підтримуємо найбільш загальновизнану позицію в доктрині трудового права [311, с.18; 376, с.5; 118, с. 10-11], згідно з якою в основі предмету трудового права є відносини, що виникають між роботодавцем та

працівником на підставі укладення трудового договору (які іноді називають також власне трудовими), які, по суті, є відносинами по застосуванню найманої праці.

Однак, предмет трудового права не обмежується лише відносинами між працівником та роботодавцем (власне трудовими, трудовими), а включає й ряд інших груп правовідносин, що найчастіше визначаються доктриною трудового права як відносини, тісно пов'язані із трудовими. Зокрема, сюди включають відносини з працевлаштування, з навчання, підвищення кваліфікації або перекваліфікації, з вирішення трудових спорів (процесуальні відносини), соціального партнерства, з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства [376, с. 6, 7], із захисту особистих майнових та немайнових прав працівника [118, с. 11], виробничі (управлінські) відносини [176, с.161]. Однак, ці групи відносин, як справедливо відзначає В.М. Лебедєв, по відношенню до трудових (чи власне трудових) носять похідний, обслуговуючий, підпорядкований характер, вони з'являються в інтересах виникнення, збереження, удосконалення трудових відносин [184, с.11]. При цьому, розвиток предмета трудового права, як зауважив В.І. Прокопенко, відбувається в напрямку розширення питань, що потребують регулювання саме нормами трудового права, а також сфери застосування цих норм до більш широкого кола суб'єктів і створення нових інститутів трудового права [311, с.32].

Погоджуємось з О.Г. Лук'яновою, що предмет правового регулювання в галузі права, зокрема, трудового, не можна розглядати як механічну суму суспільних відносин [198, с.51]. Тау позицію відстоює і С.С. Лукаш. На думку автора, суспільні відносини, які підпадають під вплив трудового права не є однорідними за своєю природою та характером і мають свої особливості. Тому вести мову про єдиний предмет цієї галузі можна лише, коли ми розглядаємо його у так званому «вузькому значенні», коли мова йде лише про суто трудові відносини. Але такий підхід, хоча і не позбавлений практичного значення, не дозволяє вирішувати комплексно ті проблеми, які

пов'язані з удосконаленням трудового права України, бо залишає невирішеним цілу низку важливих питань лише тому, що вони не відносяться до кола трудових відносин [192, с.23]. Враховуючи такий підхід, питання правового регулювання трудових відносин та його вдосконалення зумовлює необхідність врахування комплексного характеру предмету трудового права, розгляд особливостей правового регулювання в аспекті не кожної окремої групи суспільних відносин, що входять до предмету трудового права, а різних груп відносин у їх взаємозв'язку та взаємодії.

Дослідження особливостей правового регулювання трудових відносин зумовлює також необхідність аналізу різновидів правових норм, за допомогою яких здійснюється таке регулювання.

Загалом, норма права – «це загальнообов'язкове, формально-визначене правило поведінки (зразок, масштаб, еталон), встановлене або санкціоноване державою як регулятор суспільних відносин, яке офіційно закріплює міру свободи і справедливості відповідно до суспільних, групових та індивідуальних інтересів (волі) населення країни, забезпечується всіма заходами державного впливу, аж до примусу» [341, с. 275]. Додатково в літературі виділяють закріплення та оприлюднення в офіційних актах як ознаку норми права[368, с.275]. Позиція щодо тлумачення норми права як усталеного, визначеного правила поведінки є переважною в доктрині права.

Для регулювання трудових відносин та відносин, які пов'язані з трудовими, використовуються різні за ознаками, однак єдині за сутністю, правовою природою правила поведінки, тобто норми трудового права. Проаналізуємо особливості окремих видів норм права, що виділяються в теорії права [341, с. 280-281], з точки зору їх використання для правового регулювання трудових відносин та впливу на особливості відповідного регулювання:

- за різним їх характером (імперативні, диспозитивні та рекомендаційні норми). Для централізованого правового регулювання більш характерними є норми імперативного характеру, хоча в окремих випадках

застосовуються диспозитивні або рекомендаційні норми, тоді як в межах децентралізованого переважають диспозитивні норми (про що було вказано вище).

- за функціями, які виконують норми (регулятивні та охоронні норми). Так, більшість норм мають регулятивний характер, тобто безпосередньо регулюють трудові відносини, і відносини, пов'язані з трудовими. До охоронних норм, в першу чергу, відносяться ті, що регулюють питання захисту трудових прав та юридичної відповідальності за порушення трудових обов'язків.

- за значенням встановленого припису (матеріальні та процесуальні норми). Характерною особливістю правового регулювання трудових відносин є те, що відсутній спеціальний кодифікований акт, що містив би процесуальні норми (наприклад, Трудово-процесуальний кодекс), однак, ряд процесуальних норм міститься в главі XV Кодексу законів про працю щодо регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів. Значна кількість процесуальних норм зосереджена і в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

- за ступенем деталізації правила поведінки (загальні та спеціальні норми). Наявність значної кількості спеціальних норм, тобто норм, що застосовуються лише до певної групи суб'єктів, є однією з визначальних ознак трудових відносин, що зумовлена значним ступенем диференціації правового регулювання праці. Так, О.В. Лавріненко вказує, що виходячи з принципу єдності та диференціації правового регулювання праці, правові норми поділяються на дві групи: загальні норми, які поширюються на усіх працівників найманої праці, і спеціальні норми, які стосуються окремих категорій працівників [177, с.30]. Водночас, спеціальні норми теж не є однорідними, їх можна групувати на ті, що містяться в централізованому законодавстві і норми, які мають локальний характер, тобто прийняті в межах децентралізованого правового регулювання.

- за суб’єктом правотворчості, в трудовому праві можна визначити норми, що містіться в законодавстві (норми законів та підзаконних нормативно-правових актів) та норми колективних угод і локальних актів, що приймаються уповноваженими державою суб’єктами.

- за сферою дії (норми загальнодержавної дії, норми обмеженої дії і локальні норми). В даному підрозділі ми вже приділили достатньо уваги дослідженню локальних норм, які поширюються на певні підприємства, установи, організації, і наявність значної кількості локальних норм визначає одну з ключових особливостей правового регулювання трудових відносин. Щодо норм обмеженої дії, як приклад можна навести положення ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., згідно з якою «Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків… У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни [295].

Відповідна різноманітність правових норм є необхідною для врахування специфіки трудових відносин та, в свою чергу, також зумовлює особливості правового регулювання найманої праці. За твердженням Д.В. Журавльова, трудове законодавство є самостійною і важливою галуззю національного законодавства, яке за допомогою різних за характером, природою і функціональним призначенням нормативних приписів регулює трудові та тісно пов’язані з ними відносини [90, с. 7]. При цьому, вибір конкретного виду правової норми для регулювання тих чи інших суспільних

відносин в межах предмету трудового права, безпосередньо залежить від призначення та характеру таких відносин, які потребують регулювання.

Поділяємо позицію, що правова норма складає нормативну основу правового регулювання [9, с. 34-35; 368, с. 270]. Визнаючи норму права основою правового регулювання трудових відносин, слід відмітити наявність й інших елементів у механізмі правового регулювання. Так, О.Г. Лук'янова вказує на наявність сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, які утворюють певну систему [198, с. 42]. Зокрема, крім норм права, до елементів механізму правового регулювання в літературі відносять нормативно-правові акти, акти офіційного тлумачення, юридичні факти, правовідносини, акти реалізації права, правозастосовчі акти, правосвідомість, режим законності тощо [368, с.278].

Погоджуємося із позицією В.М. Кудрявцевої, що будь-яка правова норма приймається заради того, щоб забезпечити певні, заздалегідь сплановані зміни або задля закріплення існуючого в об'єкті впливу, однак прийняття правових норм є лише першим кроком правового регулювання [172, с. 20-21].

Наступним після правової норм важливим елементом механізму правового регулювання трудових відносин є нормативно-правові акти. В теорії права поширеною є позиція, що реальна дія правових норм безпосередньо пов'язана з їх зовнішнім вираженням, закріпленням у офіційних документах, де найважливішим й найбільш розповсюдженим з них є нормативний правовий акт [368, с. 294], який можна визначити як акт-волевиявлення (рішення) уповноваженого суб'єкта права, що регулює суспільні відносини за допомогою встановлення (зміни, скасування, зміни сфери дії) правових норм, а також визначення (зміни, припинення) на основі цих норм прав і обов'язків учасників конкретних правовідносин, міри відповідальності конкретних осіб за скоєне ними правопорушення. Він оформляється у встановлених законом випадках у вигляді письмового документа (акта-документа) [341, с.312].

Стосовно сутності нормативно-правового акту, вона полягає в тому, що це офіційний акт правотворчості, в якому містяться норми права, тобто правовий акт є джерелом права, його зовнішньою формою [437, с. 90; 368, с.294]. Безпосереднє регулювання трудових відносин і відносин, які пов'язані з трудовими, здійснюється на основі системи нормативно-правових актів, які відрізняються за змістом, сферою дії, суб'єктами, що їх приймають тощо. Наявність різних за ознаками, але однакових за природою (правових) та сутністю (джерело правил поведінки) засобів (нормативно-правових актів) є головною передумовою ефективності правового регулювання відносин у сфері найманої праці. Конкретні форми вираження права (а, відповідно, і вид нормативно-правового акту), як вказує В.І. Прокопенко, залежать від ступеня важливості суспільних відносин, що ними регулюються, галузевої незалежності, компетенції органу, що здійснює правотворчість [311, с.58].

Щодо поняття «законодавство», то його можна розглядати як у широкому значенні, – як сукупність нормативних акти, що й складають систему законодавства, так і у вузькому, – як систему законів [428, с.220]. Підтримуємо думку щодо необхідності широкого розуміння терміну «законодавство», така позиція відображена підтверджується і рішенням Конституційного Суду України від 9 липня 1998 р., №12-рп/98 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради, професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство»), що визначає його як термін, що охоплюються закони, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, а також постанови Верховної Ради, укази Президента, декрети й постанови Кабінету Міністрів, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції й законів України [324].

Важливість нормативно-правових актів в системі правового регулювання трудових відносин є безпечною, оскільки їх наявність (тобто існування зовнішньої форми вираження права) надає можливість суб'єктам

трудових правовідносин знати свої права та обов'язки, дотримуватись встановлених державою правил поведінки, вчиняти юридично значимі дії. Погоджуємось з Д.В. Журавльовим, що нормативно-правові акти виступають тим засобом, завдяки якому правові норми (правила поведінки) з абстрактної форми переходять до площини реального втілення у суспільні відносини як їх регулятор, тобто за допомогою правових актів відбувається наближення змісту нормативних приписів до конкретного суб'єкта трудових відносин та конкретного місця й умов їх реалізації [90, с. 10].

Діючий Кодекс законів про працю не регулює питань, пов'язаних з механізмом правового регулювання трудових відносин та окремими його елементами, обмежуючись регулюванням питань щодо окремих локальних актів, - колективного договору (глава II КЗпП) та правил внутрішнього трудового розпорядку (ст. 142 Кодексу). Натомість, у проекті Трудового кодексу № 1658 окрему главу 2 книги 1 присвячено системі нормативно-правових та інших акти, що регулюють трудові відносини [310].

Згідно зі ст. 10 проекту, трудові відносини регулюються трудовим законодавством (Конституцією України, міжнародними договорами України, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, а також генеральною, галузевими (міжгалузевими), угодами, колективним та трудовим договорами. При цьому, сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством [310].

Вважаємо доволі прогресивним положення п. 6. ст. 11 проекту, що встановлює, - інші органи державної влади, органи місцевого самоврядування можуть видавати нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, а також акти нормативно-технічного характеру лише у випадках, встановлених Конституцією України, цим Кодексом та законами України [310]. Таким чином, по-перше, обмежено сферу централізованого

правового регулювання трудових відносин, по-друге, забезпечується принцип верховенства права та системність трудового законодавства.

Новелою проекту Трудового кодексу є визначення нового виду актів регулювання трудових відносин – нормативних актів роботодавця. Так, згідно зі ст. 12 проекту, роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. Нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору. Нормативні акти роботодавця приймаються ним самостійно. У випадках, передбачених законом, колективними угодами та договорами, такі акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій чи за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Нормативні акти роботодавця, прийняті ним самостійно, не можуть суперечити нормативним актам, які прийняті ним з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Роботодавець повинен доводити прийняті нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо нормативний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк [310].

Як бачимо, проектом передбачено трансформацію системи локальних актів в нормативні акти роботодавця, які, в свою чергу, поділяються на 2 групи – акти, що приймаються за погодженням із професійною спілкою та акти, що приймаються роботодавцем самостійно. Вважаємо, що такий підхід дозволить значною мірою розширити сферу децентралізованого правового регулювання, забезпечуючи ще більш ефективне правове регулювання трудових відносин.

До джерел правового регулювання трудових відносин ст. 13 проекту Трудового кодексу відносить також акти нормативно-технічного характеру: тарифно-кваліфікаційні довідники, державні стандарти та інші відповідні

акти нормативно-технічного характеру, що регулюють трудові відносини. Встановлено, що вони є обов’язковими для застосування, якщо інше не передбачено цим актом [310].

Усунуто в проекті і проблему застосування аналогії закону та аналогії права при регулюванні трудових відносин, а також подолання колізій в правовому регулюванні. Такий підхід теж слід визнати позитивним, адже на сьогодні відповідні питання нормативно не врегульовані та вирішуються лише виходять з доктрини права. Отже, згідно зі ст. 16 проекту, якщо трудові відносини не врегульовані цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним та трудовим договорами, вони регулюються тими правовими нормами цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, що регулюють подібні за змістом трудові відносини (аналогія закону). У разі неможливості використати аналогію закону для регулювання трудових відносин вони регулюються відповідно до загальних засад законодавства (аналогія права) [310].

Стаття 17 проекту присвячена питанню подолання колізій при застосуванні актів трудового законодавства: у разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однакової юридичної сили, що регулюють трудові відносини, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин. Якщо неможливо зробити висновок про те, який акт є спеціальним, застосовується акт, прийнятий пізніше. У разі якщо норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника і роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника [310].

Отже, щодо визначеності щодо механізму правового регулювання трудових відносин, проект Трудового кодексу має значну кількість позитивних новел, які, після прийняття проекту, зможуть значною мірою

покращити ефективність як правового регулювання трудових відносин, так і правозастосовної та право реалізаційної діяльності.

В аспекті правового регулювання трудових відносин ще одне важливе питання, що потребує дослідження, стосується меж правового регулювання, що можна визначити як «межі владно-вольового впливу суб'єктів трудових відносин (як держави в особі її державних органів, так і окремо взятих роботодавців) на трудові відносини, а також на відносини, що тісно пов'язані з ними, які надають можливість визначити реальні дії суб'єктів по реалізації норм права та ефективного регулювання таких відносин і є орієнтирами для організації діяльності учасників трудових відносин, забезпечення їх прав, свобод та інтересів [59, с.206].

На думку Є.М. Глущенко, в питанні меж правового регулювання трудових відносин принцип оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання є однією із важливих засад функціонування трудового права в цілому. Локальне правове регулювання за своєю суттю та призначенням не повинно виходити за межі приписів, встановлених на централізованому рівні, зокрема суперечити їм. Проте, це аж ніяк не применшує його значення та роль в регулюванні трудових відносин [59, с.207].

Межі правового регулювання трудових відносин визначаються також сферою дії трудового права. Так, згідно зі ст. 1 Кодексу законів про працю, він регулює трудові відносини всіх працівників [143], тобто правове регулювання здійснюється щодо всіх без винятку трудових відносин, незалежно від сфери застосування найманої праці. А відповідно до ст. 3 Кодексу, законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями

визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю [143].

Значною мірою питання щодо визначення меж правового регулювання трудових відносин деталізовано проектом Трудового кодексу № 1658. Так, згідно зі ст. 5 Проекту, особливості регулювання трудових відносин, пов'язані з проходженням військової служби у Збройних Силах України та в інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, можуть визначатися спеціальними законами, які і особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників (державні службовці, дипломатичні працівники та інші). Праця осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, регулюється трудовим законодавством у частині, передбаченій спеціальним законом. Відносини священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються трудовим законодавством у випадках, якщо це передбачено статутом або іншими внутрішніми документами релігійної організації [310].

Окремо п. 5 ст. 5 проекту визначає випадки, що трудове законодавство не застосовується: 1) якщо роботу виконує фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності самостійно; 2) якщо роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві; 3) фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором. Трудове законодавство також не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо: 1) фізична особа виконує обов'язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір; 2) фізична особа

виконує зобов'язання, взяті нею за цивільним договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору. Однак, у разі якщо в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми Кодексу [310].

Окремі статті проекту присвячено особливостям регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за межами України (ст. 6 проекту) та трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні (ст. 7 проекту). Така деталізація в проекті Трудового кодексу сфери дії трудового законодавства є важливою та значною мірою сприяє підвищенню ефективності правового регулювання трудових відносин.

Підсумовуючи, можна визначити такі основні особливості правового регулювання трудових відносин:

- спрямоване на впорядкування та забезпечення умов розвитку трудових відносин, створення належних умов життєдіяльності кожного члена суспільства за допомогою створення гідних умов праці. Результатом правового регулювання трудових відносин є впорядкування, розвиток та охорона трудових відносин, забезпечення балансу інтересів працівника та роботодавця;

- передбачає два рівні: централізоване та децентралізоване (локальне) правове регулювання, які мають однаково важливе значення для ефективності правового регулювання трудових відносин;

- в процес правового регулювання залучено не тільки представників держави, але й представників роботодавців та працівників, які є безпосередніми учасниками трудових відносин (тобто тих відносин, які регулюються);

- децентралізоване (локальне) правове регулювання виникає на підставі делегування державою права встановлювати правила нормативного характеру недержавним суб'єктам, реалізується шляхом прийняття колективних угод та локальних актів з метою конкретизації правових норм, а

також для врахування особливостей умов праці та надання додаткових трудових прав та гарантій працівника. Критерієм його законності є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із централізованим правовим регулюванням;

- характеризується тенденцією розширення сфери децентралізованого правового регулювання та використання останнього в якості пріоритетного при регулюванні відносин найманої праці;

- централізоване правове регулювання здійснюється з метою закріплення основних трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин; встановлення мінімальних гарантій для працівників у сфері праці; сприяння єдності правового регулювання трудових відносин; визначення засад, принципів та меж децентралізованого правового регулювання; встановлення засад організації найманої праці в Україні;

- правове регулювання відносин найманої праці потребує врахування комплексного характеру предмету трудового права, що включає трудові відносини та відносини, які пов'язані з трудовими;

- здійснюється за допомогою різних видів правових норм, вибір яких для регулювання тих чи інших суспільних відносин в межах предмету трудового права безпосередньо залежить від призначення та характеру таких відносин, які потребують регулювання.

Враховуючи названі ознаки, та виходячи із тлумачення правового регулювання, наведено нами вище, вважаємо, що правове регулювання трудових відносин можна визначити як цілеспрямований вплив на трудові відносини та відносини, пов'язані з трудовими з метою їх впорядкування, розвитку та охорони, що здійснюється державою в особі уповноважених органів, а також суб'єктами соціального партнерства за допомогою спеціальних юридичних засобів та способів.

Дослідження питання правового регулювання трудових відносин було б неповним без вивчення питання ефективності такого регулювання, його реального впливу на суспільні відносини. В науковій літературі немає

єдиного підходу стосовно розгляду поняття «ефективність правового регулювання». Так, В.В. Цвєтков, визначає ефективність як складне явище, що визначається співвідношеннями людських, організаційних, часових, науково-технічних, матеріальних ресурсів і отриманих результатів [419, с.130]. Більш поширеним є підхід, згідно з яким ефективність права – це його результативність, ступінь досягнення через правове регулювання соціальних цілей, сформульованих нормою права [232, с.30; 443, с.13]. Прихильники підходу, що передбачає в якості критерію оцінки ефективності норм права цілі їх прийняття, вважають за необхідне розподіляти цілі на види, класифікувати їх, виділяючи функціональні цілі (охоплюють результати, які відображаються в поведінці людей) і предметні (охоплюють матеріальні наслідки)[316, с. 85; 431, с. 32].

В цілому, підтримуємо позицію П.М. Рабіновича, який ефективність правового регулювання характеризує як співвідношення між фактичними результатами правового регулювання і тими соціальними цілями, яких намагаються досягнути [319, с. 150]. Схожим є й підхід О.М. Мельник, яка визначає ефективність правового регулювання як результативну характеристику його дії, яка свідчить про здатність права вирішувати відповідні соціально-правові проблеми [215, с.128]. Загальну ефективність правового регулювання, на думку вченої, забезпечують такі фактори, як ефективність закону, ефективність виконавчо-розпорядчої діяльності, що здійснює конкретизацію норм закону на підзаконному рівні, а також ефективність діяльності щодо застосування положень закону спеціальними суб'єктами. Перші дві позиції торкаються ефективності процесу правотворчості, а остання – розглядає ефективність правозастосування як особливої форми правореалізації [215, с.190].

Аналіз ефективності правового регулювання трудових відносин, на нашу думку, в першу чергу пов'язаний з аналізом трудового законодавства. Як було зазначено, на сьогодні діє Кодекс законів про працю, прийнятий 1971 року, в період адміністративно-командної системи. Звичайно, цей

фактор негативно впливає на оцінку ефективності трудового законодавства. Звичайно, величезна кількість змін та доповнень, внесених до Кодексу, частково виправили ситуацію, однак, з іншого боку зумовили як наявність певних колізійних норм, так і певну складність у його застосуванні. Значна кількість законів прийнята в доповнення до Кодексу, при цьому, дуже часто відповідні норми дублюються як в Кодексі, так і у відповідному законі (наприклад, відносини щодо відпусток, оплати праці, колективного договору). Також в Кодексі не врегульовані важливі питання сьогодення, пов'язані із соціальним партнерством, нетиповими трудовими відносинами, професійним розвитком працівників тощо. Тому, питання прийняття нового кодифікованого акту для комплексного регулювання трудових відносин вже тривалий час залишається одним з найбільш актуальних питань в аспекті вдосконалення ефективності правового регулювання відносин найманої праці.

До тенденцій щодо підвищення ефективності законодавства, які, на нашу думку, стосуються і трудового законодавства, П.М. Рабінович відносить: - радикальне якісне оновлення права; - інтенсифікація законодавчої діяльності, збільшення її кількісних показників; - утворення різноманітних джерел права, що відбувається внаслідок плюралізації суб'єктів правотворчості і збільшення кількості ратифікованих Україною міжнародно-правових актів, які вводяться до складу системи національного права; - зменшення рівня формалізованості права, ступеню визначеності його норм, що виявляється у розширенні сфери приватноправового регулювання, застосуванні загальнодозвільного типу правового регулювання [321, с. 20].

Виходячи з наведеного, вважаємо, що підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин пов'язане з необхідністю подолання наступних проблем:

1. Низька соціально-правова якість законів. Під якістю П.М. Рабінович розуміє сукупність властивостей, ознак, особливостей, які

відрізняють предмет або явище від інших і які надають йому визначеності. Якість законів відображається у властивостях, ознаках, які характеризують такі закони як особливий різновид нормативно-правових актів. Якісність (ступінь або рівень якості) законів залежить від ступеню відповідності таким ознакам [319, с. 12].

Погоджуємось з О.М. Мельник, що ознаки належної якості можуть бути сформульовані у вигляді таких вимог:

- конституційність і законність як предметна, так і змістовна відповідність конкретного закону іншим джерелам законодавства;

- відповідність закону тій ролі в суспільному житті, яку він як джерело права має виконувати;

- наявність в законі юридичних засобів, що забезпечували б досягнення цілей його прийняття;

- наявність такої форми викладу закону, яка забезпечувала б його точність і узгодженість, зручність у використанні [215, с.180].

2. Неадекватність законів соціально-політичним реаліям. Як вже зазначалось, перехід від командно-адміністративної системи до ринкової економіки не призвів до зміни кодифікованого акту, що є основою для регулювання трудових відносин, і це значною мірою знижує ефективність правового регулювання найманої праці.

3. Неможливість за допомогою чинного законодавства узгодити наявні в суспільстві інтереси. Дотримання паритету інтересів працівників та роботодавців як визначальна мета трудового права повинне бути втілене як в Кодексі, так і в інших актах трудового законодавства. На сьогодні можна спостерігати значне зміщення акцентів у правовому регулюванні на захист інтересів працівників, що є «пережитком» радянської системи трудового законодавства. З іншого боку, спостерігається відсутність дієвих правових механізмів охорони та захисту трудових прав працівників.

Звичайно, правова система розвивається не лише шляхом вдосконалення правового регулювання, але й шляхом взаємодії з іншими

регулятивними системами (економічною, соціальною, моральною, політичною та ін.) [343, с.157]. З огляду на це, ефективність правового регулювання значною мірою залежить як від розвитку відповідних систем, так і від рівня правосвідомості та правової культури населення в цілому. Адже, навіть ідеальні закони, при низькому рівні правової культури, не будуть виконуватись належним чином.

Ще одним фактором підвищення ефективності правового регулювання вважаємо як наукове, так і, як вказує О.М. Мельник, юридико-соціологічне забезпечення законодавства. Наука покликана і здатна формулювати й відстоювати інтереси суспільства в цілому. Слід активніше проводити дослідження ефективності чинного законодавства, доводячи результати цих досліджень до відома не лише законодавця, але й зацікавлених осіб, роблячи їх предметом публічного обговорення. Завдання таких досліджень полягає в тому, щоб у кожному конкретному випадку відшукати причини відсутності узгодженості соціальних інтересів, що блокує дію даного закону, і спробувати виявити механізми досягнення консенсусу різних соціальних позицій [215, с.184].

Подіємо висловлену в науковій літературі думку, що основними принципами процесу підвищення ефективності правового регулювання в сучасний період є:

- принцип послідовності, який вимагає, щоб реалізація закону завжди була безперервною, тобто торкалася всіх стадій його дії (інформування про його зміст, засвоєння змісту виконавцями, безпосередня реалізація вимог закону, контроль за цією діяльністю, оцінка ефективності виконання закону, планування заходів щодо вдосконалення вказаної роботи);

- принцип комплексності, здійснення якого є можливим лише за умови його забезпечення матеріальними, юридичними, організаційними та іншими заходами;

- принцип системності передбачає, що для забезпечення ефективності конкретного закону необхідно враховувати й вимоги інших законів та

нормативних актів, що регулюють однорідні суспільні відносини. Ізольована реалізація лише одного закону, без врахування особливостей всього правового поля, може зашкодити ефективності правового регулювання в цілому;

- принцип загальності означає, що в реалізації закону мають брати участь всі суб'єкти, передбачені його нормами, а саме: державні органи, підприємства і установи, об'єднання громадян, окремі особи, засоби масової інформації тощо [215, с.187].

Підсумовуючи вищезазначене, вважаємо, що передумовами підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин в Україні є:

- підвищення рівня правосвідомості і правової культури населення, і в першу чергу роботодавців (для уникнення тіньової зайнятості);

- відповідність норм трудового права сучасним реаліям, закономірностям розвитку трудових відносин;

- відповідність юридичних норм потребам та інтересам працівників, роботодавців, інших суб’єктів трудових правовідносин;

- постійне вдосконалення й упорядкування системи законодавства, і, в першу чергу, прийняття нового кодифікованого акту для регулювання трудових відносин;

- покращення процесу застосування права, що значною мірою залежить від загальних умов правової культури, стану правосвідомості.

1.2 Сутність та види диференціації правового регулювання трудових відносин

Правове регулювання трудових відносин, як було зазначено в попередньому підрозділі, характеризується значним ступенем диференціації, тобто нарівні із загальними нормами, що поширюються на всіх суб’єктів

трудового права, існують спеціальні, що мають обмежену сферу застосування. О.С. Реус справедливо вказує, що правові норми відображають тенденцію до досягнення єдності основних умов праці, однак і враховують особливості праці, визначені специфікою галузі господарства, територіальним розташуванням підприємств, професій, віком працівника та іншими факторами. Таким чином, за допомогою норм трудового законодавства втілюється в життя принцип єдності та диференціації умов праці [323, с.38]. Сутність єдності та диференціації правового регулювання найманої праці, визначення видів та способів диференціації, підлягає більш детальному дослідженню в аспекті вивчення правового регулювання трудових відносин. Адже, слід погодитись з В.М. Лебедєвим, що без ретельного вивчення диференціації неможливо зрозуміти конкретний зміст соціально-трудових відносин, а, отже, і їх потреби в правовому регулюванні [184, с. 25].

Трудове право, як і більшість галузей національної правової системи, характеризується єдністю і диференціацією правового регулювання. Як вказує О.В. Лавриненко, держава спрямовує свою діяльність на встановлення єдності правової політики у сфері праці, але водночас використовує диференційований підхід у правовому регулюванні праці окремих категорій працівників [177, с.28].

У науковій літературі єдність і диференціація розглядається з різних підходів, найбільш поширеними з яких є визначення її як однієї з важливих, специфічних ознак методу трудового права та як принципу трудового права. При цьому, щодо другого підходу, він також не є уніфікованим, оскільки одна група науковців називає єдність та диференціацію міжгалузевим принципом трудового права [див. напр. 348, с. 55], інша – галузевим [напр. 201, с. 302]. Як зазначалось вище, єдність і диференціація характерні так чи ракш для більшості галузей права, тому можливо назвати цей принцип міжгалузевим, чи навіть загальноправовим. З іншого боку, як загальноправові, так і міжгалузеві принципи мають специфічну сутність та

ознаки в межах кожної галузі права, а принцип єдності та диференціації правового регулювання саме в трудових відносинах вважаємо найбільш розвинутий. Тому, цілком можливо його можна віднести і до галузевий принципів трудового права. В будь-якому випадку, вказане розмежування має більш теоретичне, ніж практичне значення.

Єдність і диференціацію правового регулювання трудових відносин зумовлена певними причинами, хоча, підходи щодо їх визначення в науковій літературі можна знайти різні. Так, Ю.П. Орловський розподіляв такі причини на чотири групи: економічна основа держави, загальні начала організації праці, принципи трудового права та мету правового регулювання, предмет і метод правового регулювання [344, с. 324-325]. Інший підхід, з яким ми погоджуємось, у В.Я. Бурака, який визначальним фактором існування даного принципу називає предмет трудового права, а точніше, складність та комплексність системи відносин, що входять до предмету. Додатково до цього, вчених факторами існування аналізованого принципу називає суб'єктів трудових відносин, метод та завдання трудового права [32, с. 6-7].

Перш, ніж перейти до аналізу категорії «диференціація правового регулювання», зупинимось на визначенні сутності протилежного поняття, - «єдності правового регулювання праці». Існування єдності в трудовому праві, в першу чергу, обумовлено системою трудового права. Так, ще М.Й. Бару вказував, що система трудового права означає внутрішню узгодженість норм трудового права, яка забезпечує єдність цих норм [16, с. 29]. Доповнював таку позицію Б.К. Бегічев, визначивши, що єдність трудового права пов'язана з певними ознаками, зокрема: а) єдиним типом законодавства про працю, що виражає єдиний правовий режим для всіх суб'єктів трудових відносин; б) єдність способів формування змісту суб'єктивних трудових прав і обов'язків; в) єдність підстав виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин; г) єдність заходів захисту

суб'єктивних трудових прав і засобів забезпечення виконання обов'язків [18, с.137].

Поділяючи вказані позиції М.Й. Бару та Б.К. Бєгічева, слід, однак, вказати, що в сучасних умовах вони потребують уточнення та конкретизації. Зокрема, як вказує Т.А. Коляда, єдність правового регулювання суспільно-трудових відносин забезпечується поєднанням політичних, економічних, соціальних та юридичних факторів. Правове регулювання трудових й тісно пов'язаних з ними відносин забезпечується політичною організацією суспільства, у якому вся влада зосереджена в руках народу, існуванням різних форм власності на засоби виробництва, посиленням соціальної однорідності суспільства. До юридичних факторів, що визначають єдність трудового права, відносяться єдині принципи організації праці та єдина мета регулювання суспільно-трудових відносин [157, с.15].

Так, на думку Л.В. Могілевського, єдність правового регулювання умов праці забезпечується конституційним принципом рівності прав і свобод людини та громадянина, конкретизованим стосовно сфери трудових відносин, а також наявність Кодексу законів про працю України – єдиного кодифікованого акта, що закріплює в ст. 1 єдині цілі і завдання трудового законодавства, які поширюються на всю територію України і на всіх працівників, незалежно від того, де вони працюють [223, с.31, 37]. Дійсно, правовою основою єдності правового регулювання, в тому числі трудових відносин, є Конституція України, ст. 21 якої гарантує рівністю прав осіб (отже, і рівність трудових прав працівників), а ст. 24 забороняє дискримінацію у будь-якій сфері життєдіяльності людини [162]. Конкретизуються норми щодо рівності та недискримінації Кодексом законів про працю, згідно зі ст. 2-1 якого, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного

походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [143].

Також єдність трудового права відображення і в ст. 4 КЗпП України, - «Законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього» [143].

Єдність правового регулювання праці означає, що основні норми трудового законодавства, які встановлюють рівність умов діяльності підприємств, установ, організацій, а також рівність трудових прав працівників, поширюються на всіх роботодавців та усіх найманих працівників незалежно від форми власності, сфери застосування праці, галузевої належності тощо.

Нарівні з єдністю, правове регулювання трудових відносин характеризується диференціацією, яка в найбільш загальному вигляді розуміється як «обумовлена об'єктивними факторами та суспільною необхідністю відмінність в змісті норм законодавства про працю, конкретизуючи загальні правові приписи стосовно окремих категорій працівників [157, с.15]. На об'єктивну обумовленість існування диференціації вказував ще М. Й. Бару, наголошуючи, що диференціація відбувається в результаті вирівнювання гарантій для учасників процесу праці чи усунення розходжень у регулюванні певних умов праці, при чому розходжень невиправданих або застарілих, що служили підставою для диференціації [15, с.47].

На думку Л.В. Могілевського, причини диференціації трудового права можна розділити на стійкі, що передбачають необхідність регулювання праці окремих категорій працівників спеціальними нормами незалежно від рівня

розвитку економіки (наприклад, фізіологічні особливості працівників) і причини, зумовлені сучасним розвитком техніки. Цілком підтримуємо вченого, що такі причини, як важкість або небезпека праці, не можна вважати стійкими, оскільки з підвищенням технологічної оснащеності організації вони можуть перестати відігравати роль підстави для диференціації правового регулювання праці [223, с.36].

На думку М.І. Іншина, завданням диференціації є індивідуалізація загальної правової норми стосовно окремих категорій працівників, які володіють неоднаковими здібностями або працюють у різних умовах [98, с.140]. Водночас, ще одним завданням диференціації є здійснення правового регулювання відносин між працівником та роботодавцем, як трудових, так і пов'язаних з трудовими, які не знайшли відображення в законодавстві, за допомогою децентралізованого правового регулювання. Така диференціація відбувається на рівні окремих підприємств, установ, організацій за допомогою прийняття локальних нормативних актів.

Як наголошує Т.А. Коляда, така диференціація є динамічною. Адже, відповідні локальні акти оперативно проходять практичну перевірку, яка визначає ефективність правового регулювання відповідних трудових відносин. У випадку виявлення недоліків такі нормативні акти чи їх окремі положення можуть без будь-яких труднощів змінюватись або скасовуватись [157, с.20].

Погоджуючись з об'єктивною обумовленістю диференціації правового регулювання трудових відносин, науковці, при цьому, мають різні позиції щодо тлумачення терміну «диференціація».

Під диференціацією трудового права, на думку Ф.М. Левіанта, слід розуміти: 1) розподіл його норм відповідно до основних видів регульованих ними трудових відносин; 2) поділ норм трудового права згідно з внутрішньою градацією основних видів трудових відносин залежно від галузі народного господарства, умов праці, характеру трудового зв'язку працівника з підприємством чи інших особливостей праці [185, с. 26]. М.Й. Бару

розглядав диференціацію як деталізацію і конкретизацію правової норми [16, с.49].

С.С. Лукаш вказує, що диференціація правового регулювання трудових відносин, це - обумовлені цілями і завданнями трудового права відмінності у змісті, способах та засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин [191, с. 131]. Диференціація правового регулювання трудових відносин, на думку О.Я. Лаврів, являє собою відмінності у правовому регулюванні окремих видів цих відносин, що встановлені у централізованому та децентралізованому порядку через певні об'єктивні (зумовлені специфікою галузей виробництва, місцезнаходження підприємства тощо) та суб'єктивні (статеві, вікові особливості працівника) обставини [179, с.121].

Отже, в наведених прикладах тлумачення поняття диференціація спостерігаються спільні позиції, виходячи з яких можна виділити наступні ознаки диференціації правового регулювання праці:

- сутністю диференціації є відмінності у правовому регулюванні діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин, їх правовому статусі;

- диференціація зумовлена об'єктивними (специфікою галузей виробництва, місцезнаходження підприємства тощо) та суб'єктивними (статеві, вікові тощо особливості працівника) обставинами;

- відмінності у правовому регулюванні встановлюються у централізованому та децентралізованому порядку;

- диференціація обумовлена цілями і завданнями трудового права та передбачає деталізацію і конкретизацію правових норм стосовно окремих суб'єктів трудових відносин [121, с.91].

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що наведені дефініції поняття «диференціація» в цілому мають схожий зміст, що дозволяє визначити вказані ознаки диференціації усталеними. Водночас, питання класифікації диференціації у сфері праці не отримало єдиної, усталеної точки

зору. Диференціація правового регулювання трудових відносин відбувається за багатьма критеріями, і різні науковці по-різному визначають відповідні групи диференціації. Розглянемо найбільш поширені підходи до встановлення різновидів диференціації.

Найбільше поширення отримав підхід до класифікації дискримінації залежно від причин, що її зумовлюють, на дві групи: 1) диференціація, зумовлена об'єктивними факторами, 2) диференціація, зумовлена суб'єктивними факторами.

Так, Ю. П. Орловський вказував, що об'єктивні чинники не пов'язані з особистими особливостями громадян як суб'єктів трудового права; друга ж група диференціації, суб'єктна, враховує чинники особистого порядку, що характеризують громадян, які вступають у трудові відносини. Диференціацію правового регулювання праці за об'єктивними підставами науковець поділяє: а) за галуззю господарства; б) за умовами праці працівників (важкі, шкідливі умови праці тощо); в) за територіальною ознакою; г) за характером трудового зв'язку між працівником і підприємством. До суб'єктних підстав автор відносить статево-вікові та фізіологічні особливості суб'єктів трудового права [383, с.328-330]. Додатково вчений виділяє такий особистісний фактор диференціації правового регулювання праці як умови вступу певних категорій громадян на роботу [237, с. 56].

О.С. Пашков висловлював схожу позицію. Водночас, до об'єктивних умов праці як критеріїв диференціації автор відносив а) важливість галузі виробництва для суспільства; б) конкретні виробничі умови праці; в) територіальне розташування підприємств; г) кліматичні умови; д) характер трудового зв'язку між сторонами трудового договору. Суб'єктивними підставами диференціації трудового законодавства автор не розкриває, називаючи лише конкретні категорії працівників, щодо яких здійснюється така диференціація, – жінки, неповнолітні, інваліди, пенсіонери, що працюють [244, с.106-107].

О.М. Курєнной також обставини покладені в основу диференціації трудового права, поділяє на об'єктивні і суб'єктивні. На його думку, з обставинами, які входять в першу групу, як правило пов'язане надання пільг і переваг в оплаті праці, соціальному страхуванні, регулюванні робочого часу та часу відпочинку, що частково дозволяє компенсувати важкий, шкідливий характер роботи. До суб'єктивних обставин, що впливають на диференціацію правового регулювання суспільно-трудових відносин, автор відносить вік, стать, стан здоров'я [175, с. 23-24].

Наряду з об'єктивними та суб'єктними підставами диференціації О.М. Ярошенко додатково називає соціальні. На думку вченого, соціальні підстави диференціації зумовлені тим, що працівники виховують малолітніх дітей, а також обов'язками щодо членів сім'ї, ця група підстав займає проміжне місце між диференціацією за об'єктивними чинниками і суб'єктною диференціацією. Також автор справедливо критикує позиції науковців, що визначають суб'єктивну диференціацію, визначаючи її як суб'єктну. Вчений обґрунтовує таку позицію тим, що відповідна група підстав охоплює обставини, які пояснюються власними рисами працівника і які залежать від властивостей, що характеризують саму особистість суб'єкта трудових відносин [450, с. 52-53].

З.Д. Григорьєва теж виділяє додатково соціальні фактори диференціації, до яких відносить, проте, не сімейні обов'язки, як О.М. Ярошенко, а розподіл випускників після закінчення навчальних закладів, адаптацію й закріплення випускників на виробництві [62, с. 28].

Однак, в науковій літературі можна знайти й інші підходи до класифікації критерії диференціації. Так, М. Й. Бару виокремлював підстави диференціації, що залежать від: а) різних галузей господарства (транспорт, вугільна промисловість та ін.); б) умов праці (важкі, шкідливі,підземні роботи та ін.); в) характеру трудового зв'язку між працівником і підприємством або установою (тимчасові, сезонні тощо); г) географічних і кліматичних умов; д)застосування праці жінок, молоді, інвалідів, деяких

інших категорій робітників і службовців [10, с. 47]. Тобто, вченим висловлено досить схожий підхід до Ю. П. Орловського, однак, названі 5 критеріїв він визначає як окремі, не здійснюючи їх родовий поділ.

В.І. Прокопенко підкреслював, що законодавство України використовує різні критерії диференціації правового регулювання праці, зокрема такі, як а) ставлення працівників до майна підприємства, установи, організації; б) національна належність засобів виробництва, належність підприємства до державної форми власності; в) суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; г) особливі природні, географічні і геологічні умови; д) умови підвищеного ризику для здоров'я; е) тривалість строку дії трудового договору; є) можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; ж) соціально-демографічні критерії [311, с. 84].

Досить схожий підхід і в С.С. Лукаша, який поділяє диференціацію:

- за суб'єктом (соціально-демографічні критерії; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником (наприклад, державними службовцями);

- за об'єктом (національна належність засобів виробництва (майна підприємства); належність підприємства до державної (загальнодержавної) форми власності; ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації);

- за змістом (можливість укладення контракту, коли це передбачено законом);

- за юридичним фактом (особливі природні географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота).

Таке виділення видів диференціації правового регулювання праці, на думку автора, має практичне значення, бо визначає ті моменти, які треба встановити та піддати диференціації, порівняно з подібними і дозволяє

розглянути будь-яке правовідношення з приводу праці на предмет необхідності її диференційованого врегулювання [192, с.38, 39].

Т.А. Коляда виділяє фактично аналогічні В.І. Прокопенку та С.С. Лукашу критерії диференціації регулювання праці, однак здійснює їх класифікацію. Вчена вказує, що об'єктивними критеріями є галузева належність підприємства, установи, організації; шкідливі та особливі умови праці деяких категорій працівників; ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; особливі природні, географічні та геологічні умови; тривалість строку дії трудового договору. До суб'єктивних вона відносить вік, стать, фізіологічні особливості організму працівника [156, с.7].

За С.Л. Рабинович-Захаріним диференціація трудового права поділяється на: 1) диференціація за основним типом трудового правовідношення; 2) диференціація, заснована на особливостях в формі трудових відносин, характері трудового зв'язку з підприємством; 3) диференціація, обумовлена особливостями окремих галузей народного господарства та окремих професій [318, с. 99].

О.В. Смирнов, в свою чергу, виділяє три напрямки диференціації умов праці: 1) характер і особливості виробництва (галузева диференціація); 2) статево-вікові, кваліфікаційні та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); 3) місцезнаходження організації, де застосовується сумісна праця (територіальна диференціація) [385, с.29].

Погоджуємось з точкою зору вчених, які усі критерії класифікації поділяють на об'єктивні і суб'єктні, розмежування яких здійснюється за ознакою обумовленості (суб'єктні) чи не обумовленості (об'єктивні) їх особою працівника. В свою чергу, об'єктивні критерії диференціації, використовуючи позицію О.В. Смирнова, вважаємо доцільним класифікувати на галузеву та територіальну диференціацію. Наведені різновиди диференціації вважаємо основними для трудового права. Інші критерії та види диференціації теж мають місце, проте, вважаємо, що вони або можуть

бути включені до названих нами різновидів, або втратили свою актуальність в сучасний період розвитку суспільства.

Розглянемо детальніше особливості окремих видів диференціації – галузевої, територіальної, суб'єктної.

Так, чи не найбільша кількість диференційованих норм трудового права основана на галузевому критерії, тобто виходячи з конкретних умов праці. Погоджуємось з Т.А. Колядою, що цей вид диференціації є об'єктивно необхідним, адже існують відмінності в умовах праці, які вимагають нерівних витрат енергії, нерівних трудових зусиль працівників. Якщо не проводити диференціацію залежно від конкретних умов праці, то стане утрудненою послідовна реалізація принципу оплати праці за її кількістю та якістю [157, с.40].

При цьому, різні умови праці зумовлюють диференціацію умов праці, робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці тощо. Наприклад, диференціація заробітної плати залежно від умов праці здійснюється шляхом встановлення підвищених тарифних ставок чи посадових окладів залежно від складності трудової функції, на роботах з важкими й шкідливими умовами праці. Відповідно, для таких працівників передбачено встановлення, як правило, скороченого робочого часу та/або встановлення додаткового часу відпочинку. Одночасно, для робіт зі шкідливими та важкими умовами праці завжди передбачено спеціальні, більш жорсткі умови в сфері охорони праці, додаткові гарантійні і компенсаційні виплати, видачу спеціальних засобів захисту тощо.

Поряд з шкідливістю, важкістю праці, трудове законодавство враховує ознаку напруженості, інтенсивності праці, що найчастіше знаходить вплив на таких диференційованих нормах трудового законодавства як строки випробування, розмір посадових окладів службовців, тощо. Ще однією з підстав, яка враховується для здійснення диференціації, є особливий характер праці, пов'язаний, як правило, з підвищеним нервово-емоційним та

інтелектуальним навантаженням, а також з роботою в умовах ненормованого робочого часу [127, с.95].

Наступним визначеним нами видом диференціації є територіальна диференціація. Основою для її виділення є ст. 7 Кодексу законів про працю України, що регламентує, - особливості регулювання праці осіб, які працюють в районах з особливими природними географічними та геологічними умовами, встановлюються спеціальним законодавством [143]. Диференціація правового регулювання праці за територіальною ознакою пояснюється особливими природно-кліматичними умовами відповідного регіону, рівнем його економічного розвитку, а також дефіцитом робочої сили, що викликає необхідність додаткового стимулювання працівників до праці саме в цих районах (зокрема, мова йде про роботу в сільській місцевості). Б.Я. Розін справедливо зазначає, що лише природно-кліматичні особливості певних районів без їх господарчого розвитку не можуть бути підставою територіальної диференціації [326, с. 8].

Територіальна диференціація відображається, переважно, в правових нормах, що регулюють оплату праці, відпустки, житлове забезпечення та інші додаткові умови соціального захисту. Наприклад, згідно зі ст. 100 Кодексу законів про працю України, на роботах з особливими природними географічними та геологічними умовами встановлюється підвищена оплата праці [143].

Додатково, як ми зазначали вище, виділяють такий критерій диференціації як тривалість строку дії трудового договору [наприклад , 157, с.43], який деякі вчені називають також характером трудового зв’язку між сторонами трудового договору [наприклад, 318, с.102]. Однак, погоджуємось із Є.А. Суботіним, що ця ознака, не може бути покладена в основу диференціації правового регулювання, оскільки початковим фактором для такої диференціації можна вважати особливості умов праці, а не певний період роботи, який вимагає певних винятків з загальних норм законодавства про працю [364, с. 2]. Однак, існує й протилежна позиція, зокрема,

В.І. Прокопенко вважає, що якщо розглядати умови праці працівників на сезонних роботах, то характер цих робіт, безперечно, виникає необхідність видання диференційованих правових норм, однак цей фактор диференціації є вирішальним, якщо сезонна робота пов'язана з конкретним строком виконання. Правове регулювання праці тимчасових працівників також не можна пояснити особливостями їх праці. Тимчасові працівники можуть виконувати роботу, котра як за змістом, так і за умовами праці не відрізняється від робіт, виконуваних постійними працівниками, однак щодо них діють спеціальні норми через тимчасовий характер роботи [311, с.226]. Хоча, на нашу думку, строк виконання роботи теж можна віднести саме до умов праці, включають цей різновид диференціації до відповідної групи.

Наступна велика група підстав диференціації правового регулювання праці визначається як суб'єктна диференціація, щодо якої спорів в доктрині трудового права фактично не виникає (за винятком назви – суб'єктна або суб'єктивна). Суб'єктна диференціація (вважаємо саме цей термін більш вдалим) враховує статеві, вікові особливості суб'єктів трудового права і фізіологічні особливості їх організму.

Так, законодавством встановлено ряд пільг, зумовлених специфікою фізіології жінок і, водночас, її призначенням для виконання функцій материнства. Глава XII Кодексу законів про працю фактично повністю є проявом такої диференціації, так як присвячена регулюванню праці жінок. Наприклад, ст. 174 КЗпП України містить положення про заборону застосування праці жінок на важких роботах і небезпечних умовах праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування). Згідно зі ст. 175 Кодексу, залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Стаття 176 КЗпП забороняє залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до

трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження [143].

Щодо норм диференціації за віковим критерієм в першу чергу слід виділити норми, які регулюють працю молоді. Так, наприклад, працівникам віком від 16 до 18 років встановлено скорочену тривалість робочого часу (36 годин на тиждень), а для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень (ст.51 КЗпП України) [143]. Праці молоді присвячено й окремо главу XIII Кодексу законів про працю.

Значна частина норм диференціації за віковим критерієм існує в сфері укладення трудового договору, що зумовлене необхідністю забезпечення ля молоді додаткових гарантій при пошуку першого робочого місця. ще радянські вчені визначали головну причину існування такої диференціації. Така диференціація визначається відсутністю в молодих працівників потрібного виробничого досвіду та навичок з зацікавленістю держави в тому, щоб у суспільне виробництво залучались юнаки і дівчата, які мають високий рівень загально освітянської підготовки. Тому мета таких спеціальних норм щодо молоді – допомогти молодим громадянам скоріше отримати роботу, що відповідає їх бажанню, знанням та загальнодержавним інтересам, або сприяти їм у виробничому навчанні, якщо вони не мають спеціальності, а також сприяти їх закріпленню на виробництві [95, с.345].

До суб'єктної диференціації відноситься й диференціація за станом здоров'я працівників, при цьому, в першу чергу мова йде про осіб з обмеженими можливостями - інвалідів. Відповідні норми передбачають додаткові гарантії щодо працевлаштування інвалідів, обмеження роботи інвалідів на надурочних роботах, роботи у вихідні дні, святкові і неробочі дні, нічний час. Спеціальним нормативно-правовим актом в цьому аспекті є Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. [290]. Також, згідно з ст.170 Кодексу законів про працю, працівників, котрі потребують за станом здоров'я надання легшої роботи,

власник або уповноважений ним орган зобов'язаний перевести, з їх згоди, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку [143].

Як об'єктивні, так і суб'єктні критерії диференціації регулювання праці в окремих випадках діють в комплексі, встановлення особливостей правового регулюванні праці певних категорій працівників пов'язане з урахуванням одночасно кількох факторів: галузевої належності, умов праці, особливостей працівників (статевих, вікових, за станом здоров'я). Крім того, можна зробити висновок, що об'єктивні критерії диференціації правового регулювання праці здебільшого пов'язані з факторами, які не залежать від працівників, оскільки зумовлені зовнішніми умовами. Хоча, такі умови не є постійними, можуть змінюватись внаслідок технічного прогресу, розвитку окремих регіонів тощо. З іншого боку, суб'єктні критерії диференціації безпосередньо стосуються особистісних властивостей працівників: вік, стать, фізіологічні особливості організму.

В аспекті ефективності правового регулювання слід відзначити, що діючий Кодекс законів про працю України обмежено регулює питання диференціації, оскільки особливості праці за багатьма визначеними нами критеріями Кодексом не визначено.

Натомість, в проекті Трудового кодексу № 1658 ця ситуація значною мірою змінена [310]. Так, проект містить окремо книгу 4. Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Фактично, не лише здійснено кодифікацію спеціальних централізованих положень в межах диференціації правового регулювання праці працівників, виділено окремо ще один різновид, - диференціацію правового регулювання щодо роботодавців. Книга 4, відповідно, містить окремі глави, присвячені особливості праці: 1) працівників із сімейними обов'язками, 2) неповнолітніх осіб, 3) членів виробничих кооперативів, а також особливості праці у роботодавця - фізичної особи.

Серед недоліків проекту в аспекті регулювання диференціації можна визначити:

1) відсутність узагальнення спеціальних норм щодо особливостей правового регулювання праці за станом здоров'я (хоча, окремі норми містяться в різних статтях проекту);

2) об’єднання норм диференціації щодо жінок у главу 1. Особливості праці працівників із сімейними обов’язками. ряд визначених цією главою положень щодо особливостей правового регулювання праці жінок не пов’язані з їх функцією материнства (тобто сімейними обов’язками), а зумовлена фізіологічними особливостями організму жінок;

3) не відображено й диференціацію в правовому регулюванні трудових відносин щодо молоді. Проект обмежується визначенням лише спеціальних норм для інвалідів, не передбачаючи наявні на сьогодні додаткові гарантії в сфері працевлаштування молодих спеціалістів;

4) окрім суб’єктного критерію, інші критерії диференціації проектом окремо не регулюються. Спеціальні норм щодо особливостей правового регулювання залежно від умов праці, географічних умов тощо містяться в проекті, проте, потребують систематизації в окремій книзі.

Хоча, в цілому, з виправленням вказаних недоліків, проект Трудового кодексу № 1658 передбачає набагато досконаліший підхід до правового регулювання диференціації в трудових відносинах.

Важливе значення при дослідженні диференціації правового регулювання трудових відносин має питання способів здійснення диференціації. При чому, наприклад, С.С. Лукаш, залежно від цього також здійснює класифікацію диференціацій в сфері праці. На думку вченого, значення такої класифікації полягає у функціональному встановленні наявності чи відсутності прояву диференціації правового регулювання праці, тобто вказує на динамічну складову диференціації (як і за допомогою чого). Автор виділяє за вказаним критерієм нормативний-централізований та нормативний-децентралізований види диференціації [192, с.38].

Дійсно, вище нами були розглянуті приклади лише диференціації, що здійснюється шляхом централізованого правового регулювання. Однак, в межах децентралізованого регулювання диференціація також можлива та застосовується. При цьому, коли ми говоримо про колективно-договірне регулювання, то диференціація за галузевою та територіальною ознакою здійснюється з врахуванням наявності галузевих та територіальних колективних угод. На рівні конкретного підприємства, установи, організації роботодавець має можливість застосовувати диференціацію за будь-якими визначеними ним критеріями, з єдиною умовою, - неможливості погіршення умов праці порівняно із діючим законодавством.

Межі диференціації в рамках диспозитивного правового регулювання праці визначені, по перше, ст.9 Кодексу законів про працю, що встановлює недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників, по-друге, ст.9-1 Кодексу, яка регламентує: «Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, учбових і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу» [143].

З іншого боку, як слушно вказує Т.А. Коляда, межі диференціації суспільно-трудових відносин визначаються загальнотеоретичним принципом «дозволено все, що не заборонено». Цей принцип пронизує усі нормативно-правові акти про працю, а також інші визначальні закони. Виходить, що прийняття нормативних актів чи норм права буде правомірним у всіх випадках, не заборонених законодавством. Водночас, усі ці правові приписи мають бути спрямовані лише на поліпшення становища суб’єктів трудових правовідносин [157, с.26].

Як зазначає З.К. Симорот, диференційовані норми можуть виходити за межі загальної норми і не є виключно її конкретизацією. Однак, при цьому

диференціація не повинна виходити за межі принципів трудового права, його мети, оскільки буде порушено принцип законності правового регулювання [338, с. 5-6]. З цього приводу слід навести і позицію С.О. Іванова, який також вважав доцільним надавати підприємствам право в окремих випадках приймати локальні норми, які виходять за межі загальних норм [381, с. 405]. В даному випадку можна говорити про диференціацію правового регулювання трудових відносин, яка не є конкретизацією централізованої норми, тому являє собою самостійне правове регулювання трудових відносин. Як вдало підкреслює Р.І. Кондратьєв, необхідність прийняття таких норм диктується тим, що місцеві особливості трудових відносин можуть бути не лише у сфері дії загальних норм, але і за її межами. У подібних випадках юридичною базою прийняття нормативних приписів виступають відповідні правові принципи [160, с. 86].

Т.А. Коляда вказує, що диференціація правового регулювання праці може відбуватися різними способами: шляхом конкретизації загальних норм права; встановленням додаткових пільг та переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством; шляхом прийняття нормативних актів з питань, не врегульованих у загальному трудовому законодавстві [156, с. 6]. Схожа позиція була висловлена ще раніше В.І. Прокопенком. Вчений зазначав, що диференціація може проводитись за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що поширюються тільки на певну групу працюючих, шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень, що відносяться лише до тієї чи іншої групи працівників, а також шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих [311, с.83-84].

С.С. Лукаш, на підставі результатів дослідження Т.А. Коляди щодо шляхів та способів реалізації диференціації правового регулювання праці, здійснює класифікацію диференціації залежно від її функціонального

призначення, що відображає ті цілі й завдання, якими зумовлене запровадження диференціації на таку, що здійснює:

- додаткове правове регулювання (встановлення додаткових пільг та переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством; конкретизація загальних норм права);

- обмежуюче правове регулювання (шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень щодо лише певної групи працівників; прийняття особливих нормативних актів, які поширюються лише на ту чи іншу категорію працівників);

- виключне правове регулювання (шляхом виключення можливості застосування певних загальних норм законодавства про працю до певних категорій працівників; прийняття нормативних актів з питань, не врегульованих у загальному трудовому законодавстві) [156, с. 14].

Диференціація правового регулювання праці може знаходити прояв в різних формах. Так, в окремих випадках загальні норми прямо вказують на можливість диференціації правового регулювання трудових відносин в межах цієї загальної норми. Наприклад, згідно зі ст. 7 Закону України «Про відпустки» [256], визначення конкретної тривалості додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці відносить здійснюється в колективному договорі або колективній угоді, що є сферою диференціації правового регулювання трудових відносин. Централізована норма закону «Про відпустки» в даному прикладі визначає межі диференціації, встановлюючи критерії, за якими надається відповідна відпустка, лише її тривалість залишаючи не визначеною.

Іншою формою є відсутність централізованої норми, коли певні відносини потребують регулювання на рівні підприємства. Так, згідно зі ст. 104 Кодексу законів про працю, в тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата

міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами [143]. В даному випадку ми маємо загальна норма не встановлює навіть меж диференціації, визначаючи лише її необхідність.

Розглянувши окремо специфіку правового регулювання як єдності, так і диференціації у сфері праці, слід відмітити, що вони є взаємопов'язаними, взаємодоповнюючими. Ще М.Й. Бару вказував, що бажання обґрунтувати пріоритет єдності над диференціацією або пріоритет диференціації над єдністю означає, що диференційоване регулювання перешкоджає єдності або, що єдність несумісна з диференціацією. У дійсності все навпаки [16, с.31].

Ці два поняття, зауважує З.Д. Григор'єва, не можна протиставляти одне одному, оскільки диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює певні умови для диференціації правового регулювання праці. Такий підхід до проблеми єдності та диференціації має важливе значення для побудови системи трудового права, правильного застосування законодавства й визначення перспектив його розвитку, правильного поєднання централізованого і локального регулювання [62, с.18-19].

Ю.П. Орловський теж обґрунтовував відповідну позицію, вказуючи на нерозривний зв'язок двох сторін змісту правового регулювання праці – єдність і диференціація – не тільки передбачає не протиставлення їх, але й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації – за допомогою єдності [95, с. 317-319]. Вчений справедливо відмічав, що правове регулювання праці розвивається не шляхом до єдності, яка завжди властива цьому регулюванню, а в напрямку усунення невиправданих відмінностей, не викликаних обґрунтованими причинами [237, с. 11].

О.С. Пашков, досліджуючи співвідношення єдності й диференціації трудових відносин, вказував, що законодавство про працю слід аналізувати як із погляду його єдності, тобто розглядаючи сукупність правових норм в їх внутрішньому діалектичному зв'язку, так і з погляду диференціації в підході до правового регулювання в окремих галузях народного господарства

залежно від особливостей виробництва, кліматичних умов, місцевості, в якій розташовано підприємство, або інших особливостей [244, с. 106-107].

На думку В.В.Жернакова, диференціація – це розходження в нормах праці, зумовлені істотними особливостями умов праці в тій чи іншій галузі, значенням її для народного господарства, розходженнями в суб'єктах трудових відносин, характером трудових зв'язків, кліматичними умовами і т.п. В основі диференціації лежать стійкі суспільні фактори, що визначають розходження в умовах праці і вимагають відображення в нормах. Ці фактори є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення [380, с.42].

Як ми вже зазначали, всі галузі права так чи інакше мають відображення єдності та диференціації, тобто містять як загальні норми, так і спеціальні норми, що поширюються лише на визначених суб'єктів чи сфери. Однак, саме при регулюванні трудових відносин поєднання єдиного і диференційованого правового регулювання має особливе значення, характеризується різноманітністю різновидів та є об'єктивно зумовленою.

Єдність і диференціація однаково притаманні трудовому праву і перебувають у нерозривному зв'язку, зокрема, для забезпечення єдності у правовому регулюванні трудових відносин, потрібне диференційоване врахування різних чинників, а забезпечити диференціацію можна лише на основі єдиних норм трудового права. З огляду на це, питання єдності і диференціації в правовому регулюванні найманої праці необхідно розглядати в їх взаємозв'язку і взаємодії, без протиставлення.

Погоджуємось з М.Й. Бару, що значення диференціації трудового права, полягає в тому, що вона вдосконалює процес правового регулювання, підвищує його ефективність, сприяючи охопленню різнорідних відносин і проникнення в їх сутність [16, с. 47]. На важливості врахування єдності і диференціації під час розробки трудового законодавства вказав також О.М. Курєнной [174, с.38-39].

Диференціація трудового законодавства не суперечить ідеї соціальної

рівності, оскільки встановлені відмінності у змісті та обсязі прав і обов'язків працівників та роботодавців мають своєю метою не створення привілеїв відповідним соціальним прошаркам, а досягнення більшої відповідності норм трудового права особливостям трудових відносин. Диференціація дозволяє досягти більш реальної рівності у порівнянні з тією, що встановлюється загальним законодавством про працю, яке поширюється на всіх працюючих [311,с.84]. Тобто, диференціація правового регулювання праці забезпечує рівність можливостей, хоча може й відходити від принципу рівності прав.

Водночас, диференціація правового регулювання праці не повинна приводити до дискримінації працівників. Разом із тим відповідно до ч.2 ст. 3 проекту Трудового кодексу №1658, не вважається дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом та законами України обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, а також необхідності посиленого соціального захисту деяких категорій осіб [310].

Погоджуємось з І.С. Сахарук, що категорії «диференціація» та «дискримінація» мають спільні ознаки, зокрема, можуть здійснюватись за однаковими ознаками (вік, стать, стан здоров'я тощо), а якщо мова йде про пряму дискримінацію, вона, як і диференціація, полягатиме в існуванні спеціальних положень, які встановлюють відмінності в правовому регулюванні. З іншого боку диференціація та дискримінація цілком протилежні за змістом – диференціація забезпечує рівність можливостей, тоді як дискримінація призводить до нерівності. Отже, принцип недопущення дискримінації не виключає, а передбачає існування диференціації в правовому регулюванні праці певних категорій осіб. Проте необхідно враховувати, що диференціація повинна здійснюватись лише в умовах необхідності і з розумним врахуванням об'єктивних відмінностей між певними групами осіб, інакше вона перетворюється на дискримінацію [333, с.87].

Погоджуємось з О.Я. Лаврів, що невиправдана єдність зумовлює відрив від реальних умов праці у різних сферах промисловості, зрівнялівки, зниження ефективного правового впливу. Водночас, необґрунтована диференціація приводить до розпорошеності правових актів у регулюванні умов праці, надання зайвих пільг або невиправданого погіршення положення працюючого, що в кінцевому результаті також знижує ефективність правових норм і підриває основи соціальної справедливості [179, с.127].

Проблема єдності та диференціації, як вказує Т.А. Коляда, має пряме відношення і до встановлення правильного поєднання централізованого й локального регулювання трудових відносин. За допомогою централізованого регулювання часто вирішується завдання диференційованого регулювання праці, однак локальне регулювання – виключно сфера диференційованого трудового законодавства, адже локальні норми завжди є засобом уточнення, конкретизації й деталізації загальних та спеціальних положень трудового права стосовно конкретного місця чи суб'єктів трудових правовідносин. В інших випадках централізоване регулювання не встановлює диференційованих правових норм. Тут співвідношення між централізованим та локальним регулюванням є співвідношенням між єдністю і диференціацією [157, с.19].

1.3 Способи та методи правового регулювання трудових відносин

В аспекті дослідження правового регулювання трудових відносин важливе місце посідає питання методів та способів правового регулювання, які є однією з визначальних характеристик самостійності галузі трудового права. Адже, як слушно вказує О.М. Мельник, правове регулювання є процесом послідовного використання правових засобів для розвитку суспільних відносин шляхом врегулювання поведінки їх учасників [215, с.27].

Правові засоби є інструментами правового впливу, що застосовуються для досягнення мети та завдань правового регулювання. Відповідно, правові засоби є основою забезпечення ефективності правового регулювання трудових відносин. Такі правові засоби, як вважає В.Н. Протасов, повинні бути різноманітними, зокрема, містити в собі позитивні стимули до належного здійснення суб'єктивних прав і виконання юридичних обов'язків та не повинні зводитись лише до заходів правового примусу [313, с. 60]. Крім того, вважаємо, що правові засоби повинні бути взаємопов'язаними, доповнювати один одного, оскільки в цілому мають єдину, спільну мету, пов'язану із забезпеченням ефективності правового регулювання трудових відносин. З огляду на це, доцільно говорити про наявність системи правових засобів, що застосовуються для правового регулювання відносин, які становлять предмет трудового права.

Вся система правових засобів перебуває в постійному робочому стані: законодавець під час регулювання тих чи інших суспільних відносин, враховуючи їхні особливості, бере з неї все те, що найкращим чином підходить для досягнення поставленої мети. Причому в цій системі немає таких правових засобів, які були б жорстко прив'язані до якої-небудь однієї сфери суспільних відносин, що регулюється, використовувались би в одній і були б протипоказані в іншій з цих сфер [215, с.28]. Однак, кожна галузь права використовує специфічний комплекс правових засобів, їх особливе поєднання, що зумовлено особливостями тих відносин, які регулює відповідна галузь права. І така сукупність правових засобів, їх взаємозв'язок, і становлять основу методу правового регулювання галузі права. Погоджуємось з В.Л. Кулаковим, що складність юридичних засобів, які утворюють метод регулювання, пояснюється багатоманітністю суспільних відносин, їх тісним сплетінням і рухливістю існуючих між ними меж [173, с.29].

Дослідження методу правового регулювання має важливе значення в аспекті аналізу правового регулювання трудових відносин, так як метод

визначає не лише сутність правового регулювання праці, але й спосіб правового впливу держави на трудові відносини, рівень співвідношення можливої та необхідної поведінки суб'єктів трудового права, особливості правовідносин, що забезпечують відповідне регулювання.

Дослідження методу правового регулювання трудових відносин пов'язане з необхідністю вивчення проблем його поняття та змісту, характеристики видів методів правового регулювання та визначення специфіки їх втілення при регулюванні найманої праці, аналіз його співвідношення з категоріями способи та засоби правового регулювання. Такий комплексний підхід дозволить визначити специфіку методу правового регулювання трудового права і його роль в процесі правового регулювання, що є предметом дослідження даного розділу.

Питання методу правового регулювання є достатньо дослідженим як в загальній теорії права, так і в трудовому праві, зокрема. На початковому етапі вчення про метод виникло як необхідність визначення додаткових, окрім предмету правового регулювання, критеріїв відмежування галузей права між собою. В подальшому питання методу правового регулювання отримало свій розвиток як самостійна наукова проблема, що зумовило наявність значної кількості наукових праць присвячених цьому питанню.

В науковій літературі можна виділити два найбільш поширені підходи до вивчення методу правового регулювання. Прихильники першого підходу, що виник спочатку, розглядали метод правового регулювання лише з точки зору однієї його особливості, - або «автономії» суб'єктів, їх рівності, або відсутності такої автономії між суб'єктами права та відповідної рівності [152, с.67]. В подальшому метод правового регулювання науковці почали тлумачити значно ширше, відповідно, з'явилася інша позиція, відповідно до якої під методом правового регулювання почали розуміти не одну певну ознаку, а сукупність багатьох ознак, що нерозривно пов'язані між собою [354, 46]. Саме друга позиція на сьогодні є переважною в доктрині права.

Погоджуємось з О.М. Мельник, що вирішення проблеми методу правового регулювання ускладнюється такими обставинами, як невиправдано широке розуміння правового регулювання, при якому під цією категорією розуміється вплив системою юридичних засобів в сукупності на свідомість і поведінку учасників суспільних відносин. Серед методів такого «регулювання», в такому випадку, визначаються будь-які способи, прийоми і форми регулятивного впливу на поведінку суб'єктів. Інша проблема, - намаганням розглядати категорію «метод» в якості однієї з основних в проблематиці правового регулювання, наданням йому суто категоріального значення [215, с.77]. Дійсно, категорію метод правового регулювання потрібно розглядати як важливий, однак не єдиний правовий засіб правового регулювання, в такому випадку, відокремленим буде питання дослідження способів правового регулювання, інших засобів правового впливу.

Питання про метод правового регулювання є складним ще й тому, що – ця правова категорія є доволі абстрактною відповідно, сутність, основні ознак методу не можна знайти в конкретних нормах права. Так, С.С. Алексєєв відмічав, що метод правового регулювання в концентрованому вигляді збирає в єдиний фокус правові особливості даної галузі права, відображаючи те основне, що характеризує його правову сутність. Простежується тісний зв'язок методу і принципів правового регулювання. Метод є відправною базою для дослідження ряду загальних проблем галузі права, у тому числі і властивих їй принципів [6, с.53]. При цьому, звісно, погоджуємось з Л.В. Могілевським, що метод правового регулювання не ототожнюється з його принципами: принципи права характеризують зміст правового регулювання з погляду цінностей, які воно містить, тоді як риси методу правового регулювання розкривають ті спеціальні юридичні засоби, які використовує право, щоб досягти поставлених перед ним цілей [223, с.51].

Виходячи з етимологічного значення поняття «метод» (походить від грецького «методос», що означає шлях пізнання), О.М. Мельник в найбільш

загальному вигляді визначає, що поняття методу дає відповідь на питання про те, як право виконує свою регулятивну роль, оскільки правові норми регулюють не лише різнохарактерні відносини, але й здійснюють це різним чином [215, с.77-78]. Метод правового регулювання визначається В.І. Прокопенком також як засіб, за допомогою якого право впливає на суспільні відносини, визначаючи права і обов'язки, характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу у випадку порушення наданих прав і встановлених обов'язків [311, с. 17]. Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна вказували, що якщо при характеристиці предмета трудового права необхідно визначити, що або яке коло відносин регулює дана галузь права, то метод трудового права відповідає на питання: як, якими способами, засобами відбувається це регулювання» [378, с.31].

Звичайно, сутність методу правового регулювання не можна охарактеризувати одним словом, хоча такі спроби в літературі були [46, с.95]. Розглянемо основні підходи до розуміння терміну «метод правового регулювання», що дозволить визначити його зміст та особливості методу правового регулювання в трудових відносинах.

С. С. Алексєєв визначає методи правового регулювання як прийоми юридичного впливу, їх поєднання, яке характеризує використання у певній області суспільних відносин того чи іншого комплексу юридичних засобів впливу [8, с 156-157]. За визначенням Л.С. Явича, метод – це сукупність юридичних засобів впливу, які використовує держава в процесі правового регулювання суспільних відносин [448, с. 173].

Крім набору прийомів, засобів, інші вчені під методом правового регулювання розуміють також способи впливу права на суспільні відносини [367, с 354; [437, с. 56; 428, с. 238]. В.І. Прокопенко додає ще такі ознаки, як характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу в разі порушення прав і обов'язків [311, с. 20].

На думку К.Є. Шевелева, метод правового регулювання суспільних відносин представляє собою, по-перше, спосіб визначення учасників

регульованих суспільних відносин (визнання або встановлення правосуб'єктності та правового статусу цих учасників); по-друге, спосіб встановлення, зміни та припинення правових відносин між суб'єктами; по-третє, спосіб встановлення змісту цих відносин; і нарешті, спосіб підтримання та забезпечення реалізації вказаних відносин [433, с.859].

Доволі комплексне, на нашу думку, визначення методу правового регулювання надає О.М. Мельник, яка розуміє його яке сукупність юридичних прийомів, засобів, які складають спосіб цілеспрямованого впливу на поведінку учасників суспільних відносин. Тобто, на думку вченої, метод правового регулювання утворюють прийоми юридичного впливу, які визначають можливість використання в процесі регулювання суспільних відносин певного комплексу юридичних засобів [215, с.193].

З іншого боку, в науковій літературі можна знайти й інші підходи до тлумачення методу правового регулювання, які слід розглянути. Так, А.М. Васильєв під методом правового регулювання розуміє спосіб впливу на ті чи інші суспільні відносини, прийоми, що застосовуються державою для встановлення взаємозв'язку сторін [370, с. 52]. Складно погодитись з тим, що завдання методу правового регулювання обмежується лише встановленням взаємозв'язку сторін. Тим більше, в окремих випадках, за допомогою методу навпаки передбачається відсутність можливості для встановлення взаємозв'язків між сторонами (наприклад, коли мова йде про забороняючи норми). Так, трудове законодавство забороняє прийняття на роботу зі шкідливими і небезпечними умовами неповнолітніх, тобто, в даному випадку за допомогою впливу забороняючої норми не можливим вбачається взаємозв'язок між суб'єктами, - неповнолітнім та відповідним підприємством зі шкідливими умовами праці.

С.С. Алексєєв в іншій, більш ранній своїй праці, під методом правового регулювання розглядав сукупність прийомів юридичного опосередкування суспільних відносин, до яких відносив: характер загального юридичного статусу учасників цих відносин; характер підстав виникнення,

зміни і припинення правовідносин; характер способів і юридичних заходів впливу, а також способів, підстав і процедури застосування санкцій [3, с. 260]. Схожим є підхід Л.С. Явич: метод правового регулювання ─ це специфічний набір юридичних засобів впливу на певний вид суспільних відносин, компонентами якого є: порядок встановлення прав і автономних дій їх власників; підбір юридичних факторів, що викликають правовідносини; характер взаємозв'язку сторін в правовідносинах; шляхи і засоби забезпечення суб'єктивних прав [448, с. 174]. Вважаємо, що такий підхід ототожнює метод правового регулювання з системою правових засобів загалом, що включають також способи, прийоми правового регулювання

А.М. Вітченко розглядав метод правового регулювання в двох аспектах: як основний, або загальний метод, притаманний системі права в цілому, і як галузевий метод правового регулювання. На думку вченого, загальний метод правового регулювання є сукупністю специфічних юридично-нормативних засобів впливу права на суспільні відносини, що дозволяють відмежовувати правове регулювання від інших форм впливу права на суспільні відносини. Галузевий метод, з позиції автора, це сукупність юридичних прийомів, засобів, способів, що відображають своєрідність впливу галузі права на суспільні відносини і спрямовані безпосередньо на формування і відображення можливої і необхідної поведінки суб'єктів у відносинах, що регулюються даною галуззю права [46, с. 52, 60]. Підтримуючи в цілому дану концепцію, вважаємо, що її недоліком є відсутність аналізу взаємозв'язку загального методу правового регулювання з галузевим методом.

Отже, узагальнюючи названі підходи, вважаємо, що метод правового регулювання можна визначити як систему специфічних засобів, способів, прийомів і форм цілеспрямованого впливу права на суспільні відносини. Метод правового регулювання дозволяє забезпечити встановлення прав і обов'язків суб'єктів правовідносин.

До ознак методу правового регулювання можна віднести наступні:

- метод правового регулювання є інструментом впливу держави на суспільні відносини;

- поєднує в собі систему, комплекс взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих способів, засобів, та прийомів

- підґрунтям методу правового регулювання є встановлені або санкціоновані державою правила поведінки (правові норми).

О.М. Мельник виділяє елементи методу правового регулювання [215, с.80], які охарактеризуємо з точки зору особливостей правового регулювання трудових відносин.

1) специфічний спосіб взаємозв'язку прав і обов'язків між учасниками правовідносин, що регулюються галуззю. Трудове право передбачає поєднання рівності у відносинах суб'єктів (в першу чергу, працівника та роботодавця на етапі укладання трудового договору), проте, відображає і відносини влади-підпорядкування (між працівником і роботодавцем в процесі виконання умов трудового договору, між роботодавцем і державою, особливо у відносинах нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства).

2) сукупність юридичних фактів, що є підставою для виникнення, зміни або припинення правовідносин. Основним юридичним фактом, що є підставою виникнення трудових відносин, є трудовий договір.

3) особливі способи формулювання змісту прав і обов'язків суб'єктів права. Так, трудові права можуть виникати, зокрема, з норм права, з угод сторін (колективних угод, трудового договору), з локальних актів.

4) санкції, способи і процедури їх застосування. Окрім загальних санкцій та засобів державно-владного примусу до порушників правових норм, трудове право містить специфічні, характерні лише для цієї галузі права, види санкцій, в першу чергу, передбачених нормами щодо дисциплінарної відповідальності працівника. Крім того, такі санкції застосовуються в наведеному прикладі не державою, а роботодавцем.

Ще одним важливим питанням в аспектів дослідження методу правового регулювання є визначення його видів. В науковій літературі можна зустріти значну кількість підходів до класифікації методу правового регулювання, хоча, найбільш поширеним залишається поділ методів на дві групи, сутність яких збігається, хоча різні вчені застосовують різну термінологію: 1) імперативний (метод централізованого регулювання, метод субординації), який обов'язковий, побудований на засадах влади і підпорядкування та 2) диспозитивний (метод децентралізованого регулювання, метод координації), побудований на засадах автономії, юридичної рівності суб'єктів, угоди сторін [215, с.30; 368, с.26; 8, с 157; 433, с.859].

Крім вказаного, найбільш поширеного підходу до класифікації методів, можна зустріти й інші позиції. Так, О.М. Мельник додатково, залежно від змісту державного керівництва, методи правового регулювання поділяє на:

- метод переконання (передбачає створення умов щодо здійснення правомірної поведінки суб'єктів),

- метод заохочення (спонукає суб'єктів до вчинення певних дій, корисних з точки зору суспільства та держави, шляхом створення зацікавленості в отриманні додаткових благ),

- метод примусу (передбачає можливість застосування юридичних санкцій до суб'єктів за невиконання юридичних обов'язків або завдання шкоди тим об'єктам, які охороняються державою) [215, с.82].

Залежно від видів правовідносин, вчена вважає, що існують такі методи правового регулювання: в регулятивних відносинах – методи дозволу, координації, стимулювання, рекомендації; в охоронних – методи примусу, превенції, юридичної відповідальності [215, с.82].

Існує також позиція щодо наявності індивідуального методу регулювання (методу вільного волевиявлення), під яким розуміють форму самостійної юридичної діяльності суб'єктів, спрямовану на впорядкування

одиничних суспільних відносин за допомогою правових засобів, які не мають юридично обов'язкового значення (наприклад, шляхом прийняття ненормативних актів, укладання договорів, угод, добровільного установлення взаємних зобов'язань тощо [109, 168]. Вказано точка зору видається нам досить спірною, оскільки й передбачає специфіку регулювання, однак, швидше не правового, а договірного регулювання.

Розглянуті методи є тісно взаємопов'язаними, одночасно, вони є самостійними, зі своїми особливостями та специфікою відображення. Складно визначити галузь права, де б застосовувався лише один з методів, хоча, звичайно, вони мають специфіку в кожній з галузей, в тому числі і в правовому регулюванні трудових відносин. Тому, розглянемо особливості методу правового регулювання, що застосовується в трудовому праві, що дозволить ще більш детально розглянути специфіку правового регулювання трудових відносин.

Метод правового регулювання є важливою ознакою правового регулювання. Відповідно до положень теорії права, первинним елементом права є правова норма, відповідно, вважаємо, що основу методу правового регулювання складає сукупність прийомів, способів впливу саме норм права на трудові відносини. Так, С.С. Алексєєвим відмічено, що юридичні норми виконують роль головного юридичного засобу, за допомогою якого здійснюється регламентація суспільних відносин, вони складають нормативну основу механізму правового регулювання [9, с. 34-35]. Також в теорії права зазначається, що способи правового регулювання визначаються характером припису, зафіксованого в нормі права, способами впливу на поведінку людей, а норми права – це основа усього механізму правового регулювання [368, с. 270].

На думку О. І. Процевського, незважаючи на вторинність методу щодо предмету правового регулювання, метод все ж має об'єктивний характер, оскільки розкривається у характері норм, які визначають співвідношення волі суб'єктів і їх правове становище у правовідношенні [314,

с. 105, 109]. Саме тому, вчений вважає доцільним включення методу правового регулювання у поняття механізму правового регулювання, не втрачаючи його самостійного значення, бо розкривається метод не через форми забезпечення норм права, а через їх характер [314, с. 105-106]. Н.В. Козачок, аналізуючи вказану позицію, слушно зауважує, що під характером норм слід розуміти не їх загальнооб'язковість, а саме спосіб правотворчості у трудовому праві. Саме застосування конкретного способу нормотворчості (централізований або децентралізований) щодо визначення питань організації й управління процесом праці співвідноситься з методом як причина і наслідок [150, с.86]

На те, що метод трудового права визначається нормативним регулюванням трудових відносин, вказується і в науковій літературі [311, с.20], з уточненням, що метод правового регулювання праці реалізується через норми трудового законодавства [382, с. 21].

Одним з найбільш ґрунтовних досліджень методу правового регулювання трудових відносин є науковий доробок О. І. Процевського. Так, вчений здійснював тлумачення методу трудового права через три складові:

1) характер взаємовідносин сторін, який впливає на правове становище суб'єктів трудового правовідношення (рівність або підпорядкування);

2) ступінь визначеності наданих прав, який виявляється у характері норм трудового права (імперативному або диспозитивному);

3) порядок встановлення прав і юридичних обов'язків суб'єктів трудових відносин (безпосередньо законом або нормативною угодою) [314, с.130-156].

У доктрині трудового права існують різні погляди на характерні ознаки методу правового регулювання трудових відносин.

Так, М.Г. Александров, аналізуючи метод правового регулювання трудових відносин, вказував на три основні характеристики даного явища: а) договірний характер залучення до праці; б) особливість створення норм

права; в) демократичний централізм (єдність) правового регулювання [351, с.39-43]. В подальшому вчений визначив ще одну важливу рису методу правового регулювання трудових відносин, - участь профспілок у такому регулюванні [2, с. 119].

М.В. Молодцов до характерних рис методу трудового права відносить такі: а) договірний характер виникнення трудових відносин на основі вільного волевиявлення сторін, що виключає будь-які форми примушення до праці; б) органічне поєднання законодавчого регулювання соціально-трудових відносин, що встановлює державні гарантії прав і свобод суб'єктів (учасників) цих відносин та має публічно-правову природу, із договірним регулюванням цих відносин на всіх рівнях, що має приватноправову природу; в) поєднання юридичної рівності сторін трудового відношення з їх рівною підлеглістю трудовому розпорядку; г) існування і постійний розвиток системи способів захисту трудових прав і інтересів працівників та роботодавців [224, с. 20].

І.Я. Кисельов відмічає, що для трудового права країн Заходу характерний є використання двох головних методів правового регулювання: авторитарного (централізованого) й автономного (децентралізованого), де законодавство (централізований метод) на відміну від колективних угод (децентралізований метод) має більш широку сферу дії, характеризується відносною стабільністю, його застосування в більшому ступені забезпечено органами держави [118, с. 28].

В.М. Лебедєв вказує, що ринковим умовам праці більше відповідає договірний характер визначення юридичного стану суб’єктів трудового права, тому основною (головною) рисою методу трудового права на сучасному етапі є поширення такого, що об’єктивно набирає силу, індивідуального й колективного договірного визначення юридичного стану суб’єктів трудового права [184, с. 13].

Л.В. Могілевський детально досліджує дві основні, на його думку, риси методу правового регулювання трудових відносин, - єдність та

диференціацію. На думку вченого, єдність методу правового регулювання трудових відносин означає те, що його специфічні риси є спільними для всіх складових частин (інститутів) галузі і знаходять свою реалізацію в усіх її правовідносинах незалежно від суб'єктного складу і конкретного змісту опосередкованої діяльності. Диференціація методу правового регулювання трудових відносин означає, що набір цих специфічних рис може бути різним стосовно певних правовідносин. Наприклад, імперативний і диспозитивний характер норм права, що регулюють трудові відносини, по-різному виявляється в регулюванні праці працівників органів внутрішніх справ. Якщо в регулюванні праці робітників над загальними нормами переважають диспозитивні риси, то відносно працівників органів внутрішніх справ імперативні норми мають більше значення [224, с.53].

В.Я.Бурак висловлював таку ж позицію, зазначивши, що фактором, який обумовлює існування єдності і диференціації правового регулювання загальних і спеціальних норм, є зокрема і метод трудового права [32, с.19].

Повністю погоджуємось, що єдність і диференціація властиві методу трудового права,при чому, ця властивість методу зумовлена об'єктивними обставинами (що детально було досліджено в попередньому підрозділі).

Єдність правового регулювання трудових відносин забезпечується централізованим законодавством. Кодекс визначає основні засади правового регулювання праці: предмет, мету, суб’єктів, окремі групи відносин. Деталізація правового регулювання забезпечується спеціальними нормами, цим забезпечується диференціація правового регулювання трудових відносин

Т.А. Коляда вказує, що на співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин впливають всі характерні особливості методу трудового права. Так, правовий стан суб’єктів трудових правовідносин характеризується різноманітністю. На стадії виникнення правовідносин суб’єкти є рівними, однак, перебуваючи у правовідношенні, вже не є рівними, а перебувають в підпорядкованості, реалізуючи права та виконуючи обов’язки, які покладені на них як договором, так і

законодавством. Тобто тут спостерігаємо поєднання нормативного і договірного регулювання. Права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин, насамперед, встановлюються централізованим законодавством. В той же час частину своїх повноважень по встановленню прав і обов'язків суб'єктів держава делегувала власникам або уповноваженим ними органам. Конкретні права і обов'язки встановлюються на локальному рівні з врахуванням специфіки окремих підприємств і виробництв. Що ж стосується відносин, тісно пов'язаних з трудовими, то за деякими винятками тут переважає централізоване регулювання [157, с.59-60].

Отже, основними ознаками методу правового регулювання трудових відносин можна вважати:

- збалансоване поєднання нормативного (централізованого) і договірного (децентралізованого) регулювання трудових відносин;

- застосування спеціальних засобів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків;

- єдність і диференціація методу правового регулювання трудових відносин;

- договірний характер виникнення трудових відносин на основі вільного волевиявлення сторін;

- поєднання юридичної рівності сторін трудового правовідношення з одночасною підпорядкованістю працівника трудовому розпорядку (роботодавцю).

Централізація та децентралізація в правовому регулювання трудових відносин виступають одночасно і як основна, визначальна ознака правового регулювання праці (що детально було нами досліджено в першому підрозділі), так і як характерна риса методу правового регулювання трудових відносин.

Під централізованим методом правового регулювання праці можна розуміти заснований на дії загальних правових норм засіб врегулювання «базових» суспільних відносин з приводу організації праці, що спрямований

на однакове впорядкування взаємовідносин суб'єктів цих відносин і пов'язаний із законодавчим закріпленням мінімального рівня правових гарантій найманих працівників [192, с.56].

Централізований метод правового регулювання, на думку С.С. Лукаша, спрямований, в першу чергу, на:

1) сприяння вдосконаленню форм правового регулювання праці, їх засобів в умовах існування конкретного трудового правовідношення;

2) забезпечення існування певних стандартів, мінімальних гарантій трудових прав особи (враховуючи необхідність реалізації положень ст. 3 Конституцій України) [192, с.49].

Так, чітке визначення основоположних моментів, які в будь-якому випадку не підлягають зміні в бік погіршення або скасуванню, є одним з основних завдань централізованого методу правого регулювання, і знаходять свій вияв у ст. 22 Конституції України та ст. 9 Кодексу законів про працю. Визначення таких положень, що не підлягають зміні, здійснюється Кодексом законів про працю та іншими основними законами в сфері регулювання трудових відносин («Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про зайнятість населення» тощо).

Погоджуємось з М.А. Павловським, що соціальній державі необхідно відрегулювати і постійно зберігати баланс між досягнутим рівнем життя кожної окремої людини, не допускаючи появи ні супер багатіїв, не жебраків. Тому, держава повинна встановлювати стандарти життя, адже чим вище стандарт, тим менше співвідношення між багатими та бідними, тим легше врегульовувати конфлікти в суспільстві та між людьми, що знаходяться на різних полюсах рівня власності [241, с. 53, 54].

В аспекті законодавчої норми щодо недійсності умов договорів про працю, які погіршують становище працівників (ст. 9 КЗпП України) [143], С.С. Лукаш зазначає, що вона не повністю відповідає сучасним реаліям в Україні, тому автор пропонує викласти її в наступній редакції: умови договорів про працю, які істотно погіршують становище працівників

порівняно з встановленими законодавством України про працю основоположними правами працівника, є недійсними. Відповідно ст. 2 КЗпП України «Основні трудові права працівників» підлягає більш ретельному опрацюванню та чіткому формулюванні стандартів основоположних прав працівників в Україні, у тому числі за рахунок більш широкого впровадження положень, які передбачені Європейською соціальною хартією (переглянута) [192, с.51-52]. Така позиція видається нам доволі спірною, оскільки надає надто оціночного характеру категорії «істотно», крім того, зводить можливість визнання недійсними лише умов, що стосуються основоположних прав працівника, що теж є доволі умовним поняттям. Вважаємо, що національне трудове законодавство і так визначає мінімальні стандарти у сфері праці, і зниження їх може призвести до погіршення рівня життя населення, яке й так на сьогодні далеко не відповідає вимогам Міжнародної організації праці щодо гідного рівня життя.

Другим важливим методом правового регулювання трудових відносин є децентралізований метод, який в науковій літературі також називають автономним методом [118, с. 28] або колективно-договірним методом [311, с.2].

Децентралізований (локальний) метод правового регулювання праці визначається як заснований на дії підзаконних нормативних актів засіб врегулювання правовідносин з приводу праці, який полягає у прийнятті або санкціонуванні державою локальних правових норм, що приймаються на рівні підприємства, галузі, регіону з метою деталізації, конкретизації загальних правових приписів та впорядкування конкретних та специфічних трудових відносин, і які не можуть істотно погіршувати становище працівників порівняно з встановленими законодавством України про працю основоположними правами працівника [192, с.62].

Ключовими ознаками цього методу є автономність суб'єктів правотворчості, обмежений (локальний) характер дій цих норм, переважне застосування диспозитивного припису (договірний його характер),

суб'єктний склад обмежено трудовим колективом (звісно маємо на увазі весь колектив підприємства, установи, організації) [192, с.58-59]. З наведених С.С. Лукашем ознак децентралізованого методу правового регулювання трудових відносин складно погодитись лише з останньою ознакою, - обмеження складу суб'єктів трудовим колективом, адже цей метод застосовується, крім локального, також на галузевому, територіальному та національному рівні при укладенні колективних угод, що значно розширює і коло відповідних суб'єктів.

Вважаємо, що до основних ознак децентралізованого (диспозитивного) методу правового регулювання праці слід віднести:

- специфічність суб'єктів правотворчості, тобто участь в здійсненні правового регулювання безпосередніх учасників правовідносин, що регулюються;

- обмежений характер дій правових норм локальним рівнем, або певною галуззю, регіоном (за винятком генеральної угоди);

- переважання диспозитивних (дозвільних) приписів [139, с.219].

Слід погодитись з Т.А. Колядою, що централізований і децентралізований методи регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин є взаємопов'язаними, причому, від їх правильного поєднання та використання відповідно до об'єктивних основ суспільного розвитку в значній мірі залежить ефективність правового регулювання, реалізація трудовим законодавством його службової ролі, а також ефективність і висока якість праці [156, с. 7].

Необхідність оптимального поєднання в правовому регулюванні трудових відносин обох названих методів відмічала й Н.Ф. Чубоха, зазначаючи, що ефективність децентралізованих форм трудового права повинна забезпечуватися законодавчим врегулюванням розподілу нормотворчої компетенції та закріпленням процедури децентралізованої нормотворчості, яка має визначати компетенцію суб'єктів цієї правотворчості, порядок підготовки та ухвалення норм, розгляду спорів у

випадку їх виникнення [429, с. 13]. Таку ж точку зору можна зустріти й у В.М. Толкунової: локальні нормативні акти, розроблені на основі рекомендаційних централізованих актів, краще враховують умови та особливості праці на даному виробництві, і вони розробляються адміністрацією за участю виборного профспілкового органу і приймаються загальними зборами трудового колективу [373, с. 42].

Отже, як централізований, так і децентралізований методи правового регулювання праці є взаємопов'язаними, що забезпечує найбільшу ефективність правового регулювання праці.

Метод трудового права є комплексним, що проявляється через взаємодію централізованого і децентралізованого регулювання: визначення договірних юридичних приписів відбувається на основі і в рамках, визначених централізовано прийнятими правовими нормами шляхом прийняття відповідних законів, що визначають мінімальні державні стандарти у сфері праці та мінімальний рівень гарантій трудових прав суб'єктів трудових правовідносин, форми і способи включення людини у процес праці, сферу договірного регулювання [150, с.89].

Важливим аспектом сутності централізованого методу правового регулювання є визначення меж, в яких можливе договірне регулювання трудових правовідносин. Засади договірного регулювання визначені як Кодексом законів про працю, так і спеціальними законами, зокрема, законами України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори та угоди». Водночас, сторони соціально-партнерських відносин мають можливість регулювати й інші питання на колективно-договірному рівні з єдиною вимогою, - такі положення не можуть погіршувати правове становище працівників, скасовувати чи зменшувати обсяг трудових прав порівняно з централізованим законодавством.

З цього приводу заслуговує на увагу позиція, висловлена Г.І. Чанишевою та Н.Б. Болотіною, що вказують: структура сучасного трудового права України, яка нині формується, складається з трьох частин:

загальні положення; індивідуальне трудове право; колективне трудове право [378, с. 37]. Саме певний взаємозв'язок централізованого та децентралізованого методів правового регулювання праці зумовлює появу колективного трудового права, пов'язаного з інститутом соціального партнерства.

Як відмічав В.І. Прокопенко, світовий досвід виробив ефективний засіб досягнення консолідації та соціального миру в суспільстві. Це – соціальне партнерство на державному, галузевому та виробничому рівнях. Така система передбачає обов'язковий діалог, хоч би яким важким він не був, між профспілками, урядом та підприємцями» [311, с. 141].

П.А. Бущенко також вказував, що складовою частиною системи джерел трудового права є угоди, колективні договори та локальні нормативні акти як результат соціально-партнерських відносин в сфері праці. Наявність таких угод, договорів, локальних трудових актів – одна з особливостей форм трудового права, оскільки вони з урахуванням економічних можливостей підприємств, галузі, регіону містять більш пільгові трудові та соціально-економічні умови для працівників в порівнянні з нормами та положеннями, встановленими законодавством [36, с.15].

Тому, С.С. Лукаш виділяє наявність третього методу правового регулювання праці, який є результатом проникнення один в одного централізованого та децентралізованого методів правового регулювання праці, що дає підставу для появи колективного трудового права – права, що пов'язане із соціальним партнерством [192, с.58]. При чому, така позиція останнім часом зустрічається в науковій літературі все частіше. Три методи правового регулювання праці: соціально-партнерський, колективно-договірний та індивидуально-договірний виділяє й Н.А. Брілліантова [29, с.21]. На нашу думку, більш доцільно говорити не про появу третього методу правового регулювання, а швидше про взаємодію, взаємозв'язок централізованого та децентралізованого методів правового регулювання трудових відносин.

Окрім методу правового регулювання, ще одним правовим засобом, що дозволяє визначати специфіку правового регулювання в тій чи іншій галузі, є способи правового регулювання.

В науковій літературі із загальної теорії права способи правового регулювання розглядаються у зв'язку з методом правового регулювання, однак, як правило, не визнаються тотожними з методом [3, с. 294].

С.С. Алєксєєв визначає способи правового регулювання як шляхи юридичного впливу, які виражено у юридичних нормах та інших елементах правової системи [8, с 156]. П.М. Рабінович називає способи правового регулювання основними регулятивними засобами впливу держави на поведінку суб'єктів права [320, с.146]. Мельник О.М. способи правового регулювання характеризує як шляхи юридичного впливу, закріплені правовими нормами, які забезпечують досягнення мети правового регулювання [215, с.193].

Поділ способів правового регулювання можна здійснювати за такими ознаками: 1) залежно від органів державної влади, що встановлюють дозволи, приписи та заборони; 2) залежно від органів, що їх застосовують; 3) залежно від дії в просторі; 4) залежно від дії в часі; 5) залежно від суб'єктів, яким вони адресовані; 6) залежно від ступеню визначеності; 7) залежно від особливостей змісту суспільних відносин, що регулюються; 8) залежно від способів виразу. Названі підстави поділу дозволів, приписів, заборон не можуть вважатися вичерпними, а тому створюють можливості для дослідження широкого спектру модифікацій способів регулювання суспільних відносин [215, с.97].

При цьому, до основних способів правового регулювання відносять дозвіл, заборону, позитивне зобов'язання які розрізняються за характером припису, зафіксованого у нормі права. Перший спосіб (дозвіл) виражається у наданні учаснику правовідносин можливостей діяти на власний розсуд або утриматися від певних дій, що означає необмеженість свободи поведінки суб'єктів правовідносин практично нічим. Спосіб заборон означає

покладення на учасників відносин обов'язку утримуватися від певних дій. Відповідно до цього будується один з основних принципів права: можливість вчиняти будь-які дії, за винятком тих, вчинення яких прямо заборонено законом. Спосіб позитивного зобов'язання передбачає обов'язок суб'єкта у вчиненні чи утриманні від певних дій. Тобто, є можливість вчиняти тільки ті дії, які прямо визначені законом [8, с 156-157].

Співвідношення між дозволом, забороною та зобов’язанням є різними залежно від конкретних ситуацій, однак, в першу чергу, залежно від суспільних відносин, які підлягають регулюванню. Тому, в кожній галузі права необхідне застосування індивідуального підходу до застосування різних способів правового регулювання, визначення оптимального, збалансованого їх співвідношення, яке могло б максимально ефективно впливати на предмет відповідної галузі. При цьому, як наголошує В.Д. Сорокін, дозвіл, припис (зобов’язання) і заборона виступають в якості системних елементів єдиного методу правового регулювання, які взаємодіють між собою [355, с.40].

Способи правового регулювання покликані повніше і чіткіше відобразити в диспозиціях норм права особливості зв’язків учасників регульованих ним суспільних відносин. Вони сприяють нормативному визначенню статусу таких учасників, надаючи йому автономного, наказного або субординаційного характеру. Відповідно можна говорити про автономний, авторитарний і субординаційний способи правового регулювання [215, с.89].

Незважаючи на взаємозв’язок названих способів правового регулювання, в конкретних правовідносинах завжди переважає один із названих способів. З огляду на це, О.М. Мельник виділяє різні типи правового регулювання, кожен з яких є таким варіантом співвідношення способів, в якому один з них переважає, а два інші виконують функцію забезпечення його належними можливостями. Інакше кажучи, тип правового регулювання характеризується домінуючим положенням одного способу у

взаємодії з двома іншими. Специфіка першого типу правового регулювання полягає у перевазі такого способу впливу на поведінку людей, як дозвіл. Другий тип характеризується перевагою заборони, третій – припису [215, с.97-98].

Перший тип правового регулювання , в якому переважає застосування способу дозволу, найбільш характерний для трудового права, за винятком окремих його відносин. Так, переважання способів заборон характерне для відносин, що стосуються застосування праці окремих категорій осіб на важких роботах, роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, в нічний час тощо. Переважання способу припису характерно для відносин з охорони праці, з вирішення трудових спорів, нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

Юридичні дозволи вміщуються у нормативних актах та мають форму закону чи підзаконного нормативного акту. Найчастіше вони прямо формулюються в тексті нормативного акту у вигляді особливого різновиду регулятивних норм – уповноважуючих норм або знаходять своє відображення в комплексі юридичних норм. Зазначене є дуже важливим, тому що таким чином їх зміст окреслюється чіткими межами, які відокремлюють юридичний дозвіл від довільних дій [215, с.98-99].

Правова природа дозволу полягає в тому, що він повинен бути визначеним за змістом та обсягом. Справедливо зауважує В.С. Нерсесянц, що в загальному вигляді логіка і механізм правової регуляції такі, що для виразу більшої міри правової свободи необхідно в якості методу (способу, порядку, режиму) правового регулювання використовувати правову заборону, а для виразу меншої міри свободи – правовий дозвіл [356, с.56].

Заборони характеризуються закріплюючою, фіксуючою функцією, сутністю якої є надання суспільним відносинам статусу непорушних. Тому з регулятивного боку вони відображаються в юридичних обов'язках пасивного змісту, в необхідності утриматися від вчинення певних дій, що суперечать суб'єктивному праву, інтересам суспільства та держави [329, с.21]. Будь-яка

заборона в праві – це юридичний обов'язок, зазначає А.Г. Братко, через це заборонам властиві принципова однозначність, імперативна категоричність, забезпечення дієвими юридичними механізмами. Разом з тим заборони наповнені своєрідним змістом, що виявляється в пасивній поведінці, тобто в бездіяльності осіб [27, с. 41].

Формулювання в тексті нормативного акту забороняючого положення завжди має вагомий суспільно-політичний і юридичний зміст, так як забороняючі норми поряд з положеннями про відповідальність (в яких «вміщено» заборону) є зовнішнім виразом юридичних заборон. Поза забороняючими приписами і нормативними положеннями про відповідальність юридичних заборон не існує [329, с. 9]. Заборони в праві характеризуються юридичною загальнообов'язковістю, ніби «підтверджені» юридичною відповідальністю – кримінальною, адміністративною, цивільною [151, с. 8].

Отже, заборона – це покладення на суб’єктів обов'язку утримуватись від вчинення певних дій, що суперечать вимогам законодавства та порушують суб'єктивні права, при цьому, вони відображаються в юридичних обов'язках пасивного типу. Заборони, на нашу думку, - важливий та необхідний спосіб забезпечення охорони трудових прав і законних інтересів учасників трудових відносин.

Позитивне зобов'язання (або припис) є також важливим та поширеним у правовому регулюванні трудових відносин способом правового регулювання.

Для позитивних зобов'язань, зазначає Н.І. Матузов, характерним є нове навантаження, оскільки суб'єктам приписується вчинити те, що вони, можливо, і не вчинили б або вчинили б не в тому обсязі. Цей спосіб регулювання з юридичного боку відображається у покладенні на осіб обов'язків активного змісту. Тому, соціальний зміст позитивних зобов'язань полягає в тому, щоб в реальних, життєвих відносинах була реалізована така

їх модель, яка в ідеальному вигляді закріплена в юридичних нормах [209, с.144].

Спосіб позитивного зобов'язання відображає переважно директивний (наказний) бік правового регулювання, пов'язаний з відносинами влади і підпорядкування [252, с. 50].

Сам по собі припис не є чимось органічно властивим праву, за своєю сутністю він пов'язаний з функціонуванням держави, її імперативних засадах. Саме для держави характерним є припис, що забезпечує покладення категоричних обов'язків. Функціональне призначення права стосовно позитивних зобов'язань полягає в тому, що воно відображає і формулює їх через юридичні норми, надаючи їм властивостей визначеності, нормативності, високої юридичної забезпеченості, а також – що, можливо, і є найголовнішим – пов'язує їх існування з дозволами та заборонами [5, с. 59].

Погоджуємось з О.М. Мельник, що зобов'язання є мірою необхідної поведінки, що здійснюється з метою забезпечення та гарантування суб'єктивних прав незалежно від бажання суб'єктів, з обов'язком нести відповідальність у випадку порушення правових вимог. Зобов'язання є мірою суспільно необхідної поведінки; забезпечують реалізацію суб'єктивних прав; гарантуються можливістю застосування заходів юридичної відповідальності; є фактором зміцнення законності та правопорядку, дисципліни та організованості в суспільстві; закріплюються в зобов'язуючих нормах; реалізуються у формі виконання [215, с.104].

Необхідність існування позитивних зобов’язань як способу правового регулювання трудових відносин визначається потребою підвищення дієвості, ефективності правового регулювання, особливо в умовах низького рівня правової культури та правосвідомості населення.

Окрім проаналізованих трьох способів правового регулювання, - дозволів, заборон та позитивних зобов’язань (приписів), А.Г. Братко визначає ще й четвертий спосіб – правові обмеження. На думку вченого, на відміну від заборон, які вказують на юридичну неможливість певної поведінки, правове

обмеження являє собою не лише юридично, але й фактично неможливий варіант поведінки і тому правове обмеження в принципі неможливо порушити [26, с.117]. Вважаємо, що доводи автора не достатньо обґрунтованими, тому довести необхідність впровадження правових обмежень як особливого способу правового регулювання йому не вдалось.

Всі способи правового регулювання пов'язані із суб'єктивними правами, здійснюються через них. Причому, якщо в процесі реалізації дозволу суб'єктивне право (включаючи право вимоги, що забезпечує власні активні дії) утворює сам зміст даного способу правового регулювання, то виконання зобов'язання і дотримання заборони передбачає належність вимоги іншим особам; його зміст полягає в тому, щоб забезпечити виконання активного (зобов'язання) або пасивного (заборона) юридичного обов'язку [215, с.105].

Способи і методи правового регулювання є тими категоріями, за допомогою яких визначається структура правового регулювання з позицій теорії. Поняття «спосіб» і «метод» є різними за змістом правовими категоріями, включеними в структуру правового регулювання. Відповідні комбінації способів, за допомогою яких відбувається правове регулювання, вказують на метод. Для методу децентралізованого, автономного правового регулювання характерним є застосування способів дозволу і заборони, в той час, як позитивне зобов'язання є характерною ознакою централізованого регулювання [150, с.88].

Розвиток трудових відносин зумовлює потребу постійного перегляду сутності та змісту методів правового регулювання, їх вдосконаленню. Тому, в процесі вдосконалення правового регулювання найманої праці необхідно зосереджувати увагу на обранні найбільш оптимального, збалансованого співвідношення методів та способів правового регулювання, що значною мірою підвищить ефективність застосування його норм.

1.4 Принципи правового регулювання трудових відносин

Дослідження правового регулювання трудових відносин було б неповним без теоретичного осмислення принципів такого регулювання, оскільки вони є першоосновою, базисом для його здійснення. Особливо в сучасний період, коли поширюється тенденція децентралізації правового регулювання трудових відносин, роль принципів у забезпеченні ефективного, науково обґрунтованого співвідношення централізованого і децентралізованого регулювання набуває все більшого значення.

Як наголошує С.С. Лукаш, необхідність дослідження і законодавчого закріплення принципів трудового права викликана тим, що, відмовляючись від деталізованого централізованого регулювання трудових відносин, держава шляхом законодавчо сформульованих принципів могла б сконструювати загальну модель правового регулювання всього спектру відносин, які складають предмет трудового права [192, с.64].

А.М. Колодій, який ґрунтовно досліджував проблему принципів вітчизняного права, вказує, що якість і ефективність законотворчого процесу значною мірою залежать від того юридичного фундаменту, на якому вони базуються, функціонують і розвиваються [154, с.35]. Таким фундаментом, в першу чергу, є принципи трудового права.

Правова природа принципів права досі залишається одним з найбільш дискусійних питань. Так, одні вчені визначають принципи права як об'єктивну категорію, що має «стабільний характер і відображає найбільш важливе, вирішальне щодо предметів, процесів дійсності» [348, с. 9]. В об'єктивному значенні принципи права є відображенням правової дійсності, закономірностей розвитку держави та суспільства.

Друга група вчених доводить, що принципи права є відображенням історичного типу права [366, с.161]. Наприклад, С.С. Алексєєв підкреслював, що поняття «принцип права» проявляє свій пізнавальний потенціал головним чином на тому рівні теоретичного осмислення правової дійсності, на якому

розглядаються особливості правових систем того чи іншого історичного типу. Саме тоді принципи права і виступають у якості засад, в яких акумулюються, збираються воєдино, викристалізовуються характерні ознаки права тої чи іншої суспільно-економічної формації. Будучи вихідними засадами історично визначених правових систем, принципи права мають спрямовуюче значення у їх розвитку і функціонуванні [3, с. 81].

Існує й третя позиція, згідно з якою принципи права є категорією правосвідомості, науки, початком правопізнання [193, с. 102-105; 187, с. 21-29].

Принципів з точки зору їх юридичної природи розуміють або як джерело права [369, с. 173, 177], або як явища більш високого рангу, хоча такого ж нормативного класу, як і норми права [8, с. 97]. Деякі дослідники визначають принципи права найбільш загальними нормами, які діють у всій сфері правового регулювання і поширюються на всіх суб'єктів [368, с. 237], або як ідеї, вже реалізовані в праві, що є різновидом норм загального характеру [243, с. 99].

У науковій літературі висловлено також різні точки зору й на питання співвідношення принципів права і системи права (тобто, первинності права щодо принципів чи навпаки). Наприклад, С.С. Алексєєв відстоює позицію, що принципи права є вторинною категорією відносно права, оскільки не можуть існувати поза межами права. Принципи, зазначає вчений, є тільки такими положеннями (ідеями, засадами), які виражені у праві [4, с. 15].

Інша, протилежна позиція полягає в тому, що поняття принципів не пов'язано з їх обов'язковим законодавчим опосередкуванням, оскільки принципи є лише категоріями юридичної науки. Таким чином вони розглядають принципи як первинну, а систему права – як вторинну категорії [226, с. 14]. Підтримуємо таку позицію, оскільки для трудового права вона має особливе значення. Адже на сьогодні більшість принципів трудового права не отримали безпосереднього закріплення в нормах, тим не менше, їх існування не можна заперечити, навіть за відсутність такого правового

регулювання.

М.В. Лушнікова в аспекті співвідношення принципів та права вказує, що принципи первинні за змістом, але вторинні за формою відносно правових норм. Первинність означає, що норми приймаються на підставі принципів і повинні їм відповідати, вторинність, - що принципи повинні безпосередньо закріплюватися в нормах права (норми-принципи) або виводитися зі змісту норм [200, с. 163]. Аналізуючи вказану позицію, вважаємо, що вона є обґрунтованою, однак, більше стосується галузевих принципів, оскільки відносно загальноправових принципів, їх співвідношення з нормами права не так очевидне.

П.Д. Пилипенко наголошує, що принципи права визначають сутність права і є первинними стосовно юридичного права [245, с. 52]. На думку О.Ф. Скакун, принципи виступають орієнтирами у формуванні права, є основою права, вектором, що визначає напрямок його розвитку [341, с. 240]. На думку Р. Кондратьєва і О. Гернего, принципи визначають зміст конкретних правових норм [161, с. 43].

Наявність дискусій на правову природу та сутність принципів права зумовлена їх багатоаспектністю, значною мірою відсутність безпосереднього закріплення в позитивному праві тощо. Як правильно зауважує Д.А. Керімов, принципи права як основоположні правові установки не склались із достатньою повнотою і досі не знайшли свого чіткого відображення ні у світовій, ні у вітчизняній літературі [112, с. 4-5].

Щодо тлумачення терміну «принципи права», в науковій літературі теж існують різні позиції. Єдине, з чим погоджується більшість науковців, те, що принципи є відправними, керівними, початковими ідеями/положеннями, які лежать в основі права, на яких грунтується право як система норм.

Оскільки радянська правова доктрина право розглядала з точки зору вузько нормативістського підходу, відповідно більшість вчених вважали, що принципи права не можуть існувати поза правом, вони є його відображенням, а тому вторинні за походженням [335, с. 15; 409, с. 123]. Поняття принципів

права також відображалося переважно як винятково ідеологічне, тому під принципами розуміли політичні ідеї, яким відводилась роль орієнтира для законодавця. Так, П.Д. Пилипенко звертає увагу на те, що традиційно у науці радянського трудового права його принципи виводили із принципів соціалістичної суспільної організації праці, які, звичайно, повністю збігалися з ними. Тобто принципи суспільної організації праці водночас визнавалися принципами трудового права [245, с. 57].

У подальшому з'являються інші концепції правової природи та сутності принципів права в радянській правовій доктрині. Наприклад, К.С. Юдельсон відстоював позицію первинності принципів права, наголошуючи, що вони визначають необхідність тих чи інших способів і форм правового регулювання суспільних відносин [444, с. 32].

В сучасний період відсутня єдина, домінуюча концепція в трактуванні принципів права, з огляду на що наявні різноманітні підходи до їх тлумачення. Так, в теорії права під принципами розуміють об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які ставляться до учасників суспільних відносин з метою гармонічного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів [341, с. 221], або керівні ідеї, що характеризують зміст права, його сутність та призначення в суспільстві та юридично закріплюють об'єктивні закономірності суспільного життя [368, с.243].

На думку В.А. Комарова, принципи визначають сутність і зміст права, відображають його внутрішню побудову і весь процес його застосування; виступають орієнтиром для правотворчої, правозастосовчої діяльності, координують функціонування механізму правового регулювання; виступають критерієм оцінки права і методологічною основою його вдосконалення; є основою для формування юридичних норм[158, с. 123].

О.В. Смирнов вказував на дві основні властивості принципів: нормативність змісту та загальну цілеспрямованість правового регулювання

[349, с. 13-14]. В подальшому вчений деталізував власну позицію, виділяючи наступні ознаки принципів загалом, в тому числі принципів трудового права:

1) економіко-політична обумовленість, оскільки вони визначаються політикою держави, основаною на пізнанні і застосуванні об'єктивних економічних законів;

2) спільність змісту (принципи завжди виражають сутність не однієї, а багатьох груп норм права);

3) цільова предметна визначеність, оскільки вони виражають сутність такої системи норм, яка як предмет регулювання має той чи інший вид суспільних відносин;

4) державна нормативність, оскільки принципи права являють собою керівні ідеї, що закріплені в нормах права, встановлених чи санкціонованих державою, і які, володіючи загальністю і обов'язковістю, мають регулятивне значення;

5) системність (у зв'язку з тим, що вони виражають сутність норм права у їх взаємозв'язку з іншими нормами в рамках певної системи права);

6) цілеспрямованість, тому що вони виражають сутність норм права не в статиці, а в динаміці, у напрямку вирішення завдань, поставлених перед народом самим життям;

7) стабільність, оскільки принципи права діють протягом певного тривалого періоду, що відображає якісний стан системи права, і за своєю природою не настільки мінливі, як норми права [384, с. 24-25].

Дещо іншу позицію щодо ознак принципів права висловлював Л.Ю. Бугров, вказуючи, що цілеспрямованість і предметна визначеність характерні для всіх видів регулювання суспільних відносин, тому не можуть бути атрибутами принципів права. Більш точною ознакою принципів права вчений назвав поняття «основоположне судження законодавця», яке підкреслює і об'єктивну обумовленість принципів (основоположне), і суб'єктивну (судження законодавця) [30, с. 51].

До ознак принципів права В.Н. Рожин відносив об'єктивну обумовленість, закономірності суспільного розвитку, законодавче їх закріплення, визначення ними змісту норм права або характерних рис цього змісту та ін. [327, с. 81].

А.М. Колодій зазначає, що, будучи основним змістом права, принципи отримують усі його властивості і функції. Тому, вчений до ознак принципів права відносить наступні: 1) вони нормативно-регулятивні, загальні, обов'язкові, об'єктивно обумовлені, історичні та ідейно-політичні категорії; 2) їхньою соціальною функцією є регулювання і охорона суспільних відносин; 3) вони є самостійною юридичною категорією, тобто мають ознаки, що відокремлюють їх від усіх інших категорій [154, с. 27].

О.Я, Лаврів серед ознак, які властиві принципам права, виділяє універсальність, імперативність та загальнозначущість. Зокрема, універсальність як ознака принципу права означає, що принципи пронизують всю юридичну матерію. Принципи права здійснюють універсальне закріплення основ суспільного ладу, тому вони повинні враховуватись у будь-якій правовій ситуації [179, с.23].

Отже, узагальнюючи вказані позиції, вважаємо, що основними ознаками принципів права є:

- обумовленість (соціальна, політична, економічна). Принципи права визначаються виходячи з рівня розвитку держави та суспільства, а також виходячи із їх завдань на певному етапі;

- регулятивність, оскільки принципи права або закріплені в нормах права, або впливають на прийняття нових правових норм, тобто в будь-якому випадку виконують регулятивну функцію;

- системність, так як принципи права відображають сутність норм права у їх взаємозв'язку з іншими нормами в рамках системи права;

- цілеспрямованість, так як принципи права мають на меті вплив на розвиток права, на ефективність правового регулювання;

- стабільність, так як принципи права діють протягом певного тривалого історичного періоду, змінюються лише при кардинальній зміні ідеології, державної політики, або у звязку з розвитком суспільства і права;

- обов'язковість, оскільки принципи обов'язково повинні враховуватись законодавцем при прийнятті нових правових норм або перегляді існуючих [137, с.121].

Нарівні з поняттям «принципи права» в науковій літературі застосовують і поняття «правові принципи», при цьому, одні вчені їх ототожнюють, інші вважаючи частиною і цілим, треті взагалі заперечують доцільність вживання обох термінів одночасно.

Так, А.М. Єгоров правові принципи розглядає у двох аспектах: 1) правові ідеї-принципи як сфера правосвідомості, 2) власне принципи права, які, в свою чергу, поділяються на принципи правотворчості, принципи правового регулювання, принципи правозастосовної діяльності [77, с. 26].

На доцільність подвійного тлумачення принципів права вказує і С.С. Алексєєв, зазначаючи, що принципи права є глибинними елементами структури права, – характеристика, за якої необхідно розрізняти принципи права, виражені в самій правовій матерії, принципи правопізнання [3, с. 98].

Є.В. Котюк визначає, що правові принципи виникають як правило задовго до виникнення системи права та законодавства. Згодом, будучи закріплені в системах права та законодавства, вони переходять в принципи права [165, с. 30].

З іншого боку, деякі науковці вважають недоречним розмежування понять «принципи права» та «правові принципів», вважаючи такий поділ штучним. Наприклад, В.І. Прокопенко підкреслює, що поняття принципів права та правових принципів є тотожними за змістом, а тому не існує суттєвої різниці їх вживання в правовій літературі [311, с. 35-36].

Важливе значення має визначення співвідношення принципів права та норм права, враховуючи, що стосовно первинності принципів або юридичного права в доктрині відсутня єдина позиція. Звичайно, у системі

права принципи і норми нерозривно пов'язані, оскільки принципи проявляються у нормах права, а норми виражають сутність принципів права.

Поділяємо позицію О.Я. Лаврів, що принципи права, які являють собою внутрішню основу єдності всієї системи права і окремих його норм, самі набувають регулюючого значення. Проте на відміну від конкретних норм права регулятивне значення принципів права не так виражено. Принципи проявляють нормативність не так конкретно, як норми права. Вони не мають притаманній нормам права структури: гіпотези, диспозиції, санкції. Тому, за допомогою принципу не можна всебічно врегулювати ті чи інші суспільні відносини, але водночас він дає можливість правильно зрозуміти суть правових норм, які ці відносини регулюють. Регулятивністю володіють не тільки принципи, які отримали легальне закріплення в статтях закону, але й ті, що такого закріплення не отримали. Здебільшого члени суспільства керуються у своїй поведінці саме принципами, при цьому не завжди точно знаючи зміст норм [179, с.18].

М. Цвік підкреслює, що приписи-принципи, не формулюючи конкретного правила поведінки, у загальній формі вказують на можливий або необхідний напрям поведінки суб'єктів суспільних відносин. У літературі їх неточно називають нормами-принципами. У дійсності, приписи-принципи не є нормами в звичайному розумінні цього слова. Якщо норма-масштаб є еталоном для вирішення тільки однотипових життєвих ситуацій, то на принципи зобов'язані спиратися всі суб'єкти незалежно від конкретних життєвих обставин, з якими вони стикаються. Принципами насичені всі норми. Вони є своєрідними згустками, нервовими центрами права, що цементують усю його систему. Їхнім вимогам повинні відповідати і підкорятися всі правові норми, щодо яких принципи мають пріоритет. Саме тому приписи-принципи мають підвищено концентрований правовий характер. Звідси випливає висновок про те, що їхній зміст слід не зводити до одного з видів правових норм, а розглядати як самостійний елемент системи права [420, с. 18].

Ю.О. Тихомиров і В.П. Казимирчук наголошують, що правова інформованість свідчить про відносно слабке знання правових норм і досить сильне знання загальних принципів права. Громадяни, звичайно, знайомі і добре засвоюють загальні вимоги права, які ввійшли у правову свідомість як соціальні цінності, як соціальні вимоги, як генеральна ідея, і разом із тим окремі його приписи далеко не завжди їм відомі [357, с. 72-73].

Таким чином, хоча принципи права та норми права є взаємопов'язані, їх не можна вважати тотожними правовими категоріями, або співвідносити їх як частину і ціле. Як вказує О.Я, Лаврів, будучи відносно самостійними правовими явищами щодо інших елементів системи права, вони можуть діяти лише як єдине ціле. Тобто принципи права та інші елементи правового регулювання не можуть регулювати суспільні відносини без взаємоузгодженості. Такій взаємоузгодженості правової системи сприяє й те, що самі принципи права є внутрішньо єдиними, внутрішньо збалансованими, несуперечливими. Основні принципи забезпечують цілеспрямовану дію всієї системи права [179, с.19-20].

Значні відмінності принципів права та норм права існують у формі їх вираження. Так, норма завжди має зовнішнє вираження, у нормативно-правових актах, тоді як принципи можуть або закріплюватись у нормативних актах, або виводитись з їх змісту. В даному аспекті виділяють текстуальне і змістовне закріплення принципів права [179, с.17]

В.М. Скобєлкіна виділяє шість груп принципів залежно від їх співвідношення з нормами права: 1) відображені (але не сформульовані) у кількох нормах права; 2) закріплені і достатньою мірою визначено сформульовані, принаймні, в одній із них; 3) не сприйняті законодавцем, але закріплені в акті правозастосовчого органу, що має нормативно-правове значення; 4) які не одержали офіційного закріплення, але використовуються правозастосовними органами; 5) закріплені, але не працюють на певному етапі суспільного розвитку; 6) сформульовані наукою, проте не закріплені і

не використовувані в чинній системі правового регулювання цього періоду [342, с.87-88].

Виходячи з такого поділу, вчений поділяє всі принципи на три групи з урахуванням їх закріплення у правових нормах і фактичного використання: 1) установки, закріплені в одній чи кількох регулятивних або охоронних нормах права (нормативно-закріплені); 2) положення, які не одержали закріплення, але фактично використовуються у правозастосовній практиці; 3) ідеї, вироблені і сформульовані наукою, але не виражені в нормах права і не застосовуються (доктринальні) [342, с. 87-88].

В.І. Прокопенко вказував, що це принципи – це ідеї, виражені у формі правової норми [311, с. 37]. Вважаємо, що принципи права не завжди можуть відображатись у формі правової норми. Зокрема як вказує О.Я. Лаврів, принципи права нерозривно пов'язані з розумінням права як єдиної цілісної системи і являють собою внутрішню основу єдності цієї системи, її інститутів і окремих правових норм. Тому, шукати прояв усіх принципів права в кожній нормі права чи окремому інституті не є зовсім правильною позицією [179, с.17]. Підтверджується вказана теза і А.М. Васильєвим, на думку якого не можна вважати, що правові ідеї-принципи повністю реалізуються в системі правових норм [40, с. 15] та Л.С. Явич, яка визначає, що можливі випадки, коли фактична суть принципів буває завуальованою і можна лише здогадуватись, що вони існують [446, с. 150].

Принципи права поширюються на право в цілому, декілька галузей права, певну галузь права або інститут в межах галузі. Виходячи з цього, найбільш використовується в теорії права поділ принципів на загальноправові (деякі автори застосовують терміни «загальні» або «основні»), міжгалузеві, галузеві та принципи окремих інститутів. Як вказував Д.А. Керімов, класифікація принципів на загальноправові, міжгалузеві, галузеві, принципи окремих інститутів і субінститутів випливає з внутрішньої диференціації системи права на окремі галузі і інститути [113, с.49-50].

Так, наведемо позицію А.М. Колодія, яка відображає вказаний підхід: кожна галузь права характеризується: 1) загальними для всіх галузей основними принципами права; 2) міжгалузевими принципами, які властиві двом і більше галузям; 3) галузевими принципами, що стосуються тільки однієї галузі права; 4) принципами структурного виду права, властивими відносно великим автономним групам галузей права (публічному і приватному, об'єктивному і суб'єктивному тощо). Внутрішня єдність і стабільність кожної галузі права, а звідси і права загалом, їх відокремлюючі властивості значною мірою залежать від притаманних їм принципів [154, с.114].

В основі даної класифікації – сфера дії відповідних принципів. Так, загальноправові принципи поширюються на всі суспільні відносини, врегульовані правом, міжгалузеві, - на суспільні відносини, що регулюються кількома галузями права, галузеві, - на суспільні відносини, що є предметом відповідної галузі права тощо.

Під загальноправовими (основними, основоположними) принципами розуміють історично зумовлені, найбільш загальні, виражені в праві вихідні керівні положення, які характеризують його зміст, основи, закріплені в ньому закономірності суспільного життя [3, с. 98]. Такі принципи ще називають концентрованим вираженням права тієї чи іншої країни [8, с. 145]. Загальноправові принципи взаємопов'язані, застосовуються системно.

Як слушно вказує О.Я. Лаврів, загальноправові принципи виконують роль керівного орієнтиру стосовно міжгалузевих і галузевих принципів. Проте застосування загальноправових принципів повинно здійснюватися з урахуванням галузевих норм, що передбачають надання додаткових пільг і компенсацій особам, які потребують особливого соціального захисту з боку держави [179, с.17].

Щодо переліку загальноправових принципів, існують різні точки зору. Наприклад, С.С. Алексєєв виділяє принципи законності, справедливості, юридичної рівності (загальної правосуб'єктності), соціальної свободи,

соціального, громадянського обов'язку (дисципліни), об'єктивної істини, відповідальності за провину [7, с. 108-109].

О.Ф. Скакун до основних загальних принципів права відносить принцип свободи, принцип справедливості, принцип рівності, гуманізму, демократизму, законності [341, с. 240-245].

На думку М.С Кельмана, основними загальноправовими принципами є принцип поваги до прав людини, принцип свободи, принцип гуманізму, принцип справедливості, принцип рівності, законності, демократизму, принцип єдності юридичних прав і обов'язків, принцип загальної обов'язковості норм права, принцип відкритості законів, принцип логічності й несуперечливості норм права, принцип взаємної відповідальності держави і особи [110, с. 83-86].

С.О. Комаров пропонує до загальних принципів відносити принцип законності, гласності, демократизму, професіоналізму, суворої диференціації правотворчих повноважень, принцип планування [159, с. 261-265], О.Ф. Вишневський, принципи демократизму, гласності, законності, наукової обґрунтованості, всебічного врахування й забезпечення прав і свобод особи, поєднання загальнодержавних і регіональних інтересів, урахування інтересів усіх соціальних прошарків суспільства [47, с. 331-335].

Оскільки загальноправові принципи є основними засадами правового регулювання всієї системи права, водночас, як відмічала О.Я. Лаврів, мають свою специфіку втілення в кожній галузі права, вважаємо необхідним коротко дослідити особливості втілення основних загальноправових принципів при регулюванні трудових відносин.

Так, принцип законності деталізується в трудовому праві галузевим принципом недійсності (незаконності) актів та угод у сфері праці, що суперечать актам вищої юридичної сили. Найбільш ґрунтовно з точки зору регулювання трудових відносин принцип законності дослідив В.М. Скобєлкін, вказуючи, що основу принципу складають правила:

1) які надають судам різних рівнів (Конституційному, Верховному, районним судам загальної юрисдикції) здійснювати таке визнання своїми рішеннями;

2) про незаконність актів і дій дискримінаційного характеру;

3) про незаконність правозастосовних актів і дій, прийнятих (здійснених) з порушенням окремих процедурних (наприклад, звільнення незвільненого від основної роботи голови профкому без згоди вищого профспілкового органу) і процесуальних (наприклад, винесення рішення КТС за відсутності працівника, який не просив про це) правил;

4) про недопустимість договорів про працю або їх окремих умов, які погіршують положення працівників порівняно з тим, яке передбачене чинним законодавством [342, с. 102].

З позиції О.Я. Лаврів, законність вимагає також, щоб при здійсненні роботодавцем своїх функцій не було місця суб'єктивізму та сваволі, натомість з боку найманих працівників – неухильне виконання трудових обов'язків, суворе дотримання норм законодавства про працю, що стосується виконання трудової функції та неприпустимість протиправної поведінки [179, с.51].

Отже, зміст принципу законності в трудових відносинах поширюється як на суб'єктів нормотворчості, які при прийнятті нормативних чи локальних актів повинні обов'язково керуватись актами вищої юридичної сили, так і пов'язаний з діями найманих працівників та роботодавців в аспекті виконання нормативних приписів, визначених законодавством.

Не менш важливе значення мають загальноправові принципи рівності перед законом і судом та принцип рівноправності. Принцип рівності передбачає необхідність однакового застосування нормативних актів до усіх учасників трудових правовідносин. Принцип рівноправності, в свою чергу, гарантує суб'єктам трудових правовідносин рівність правового статусу. Основою нормативного визначення даного принципу є ч.1 ст. 24 Конституції

України, яка встановлює, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом [162].

Принцип рівноправності отримав нормативне закріплення у ст. 2^1 Кодексу законів про працю, хоча, слід зазначити, що стаття має назву «Рівність трудових прав громадян України», однак її змістом є швидше принцип заборони дискримінації у сфері праці.

О.В. Старчук визначає його як принцип рівності трудових прав, зазначаючи, що «всі працівники повинні наділятися рівними правами як законами та підзаконними нормативно-правовими актами, так і колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами» [360, с.106]. Таку ж позицію підтримує і В.Н. Миронов, доповнюючи зміст принципу необхідністю забезпечення просування на службі (роботі) на рівній основі з урахуванням кваліфікації та стажу роботи за спеціальністю; забезпечення рівного доступу працівників до проходження професійної підготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення рівності прав і можливостей при застосуванні інших норм трудового права [217, с.91].

В аспекті принципу рівноправності, О.Я. Лаврів вважає, що в сучасних умовах працівник та роботодавець не є рівними суб'єктами трудових відносин, і нерівність ця проявляється перш за все в економічному відношенні. Працівник фактично є слабшою стороною трудових відносин і значною мірою залежить від роботодавця. Тому вчена обґрунтовано стверджує, що досягнення реалізації принципу рівноправності можливе лише тоді, коли трудове законодавство буде містити спеціальні механізми захисту прав та інтересів сторін трудового договору і при реальному виконанні приписів такого законодавства. Відповідно, працівник як більш слабка сторона трудових відносин повинен користуватись особливим захистом, що передбачає певне обмеження прав і свобод роботодавця на користь прав і законних інтересів працівника [179, с.52].

Загальноправовим принципом є принцип заборони (недопущення) дискримінації, тобто встановлення відмінностей у правовому регулюванні і

відношенні до суб'єктів права за певними ознаками, - статі, віку, раси, кольору шкіри тощо. Так, відповідно до ч.2 ст.24 Конституції України, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [162].

Згідно зі ст. 2^1 Кодексу законів про працю, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [143].

Щодо сутності принципу недискримінації, О.В. Вашанова вказує, що він полягає в забороні розрізнення в правовому становищі людей – володіння ними неоднаковим обсягом прав і свобод, – за умови, що таке розрізнення: а) ґрунтується на природних чи соціальних ознаках людей – стать, раса, релігія і ін., що не впливають на користування конкретним правом, б) направлене на порушення правової рівності, тобто гарантованої державою рівної можливості здійснення однакового обсягу прав і свобод людини [41, с.6].

Погоджуємось з І.С. Сахарук, яка до механізму реалізації принципу недопущення дискримінації у сфері праці включає наступні елементи: а) заборона проведення відмінностей між особами за антидискримінаційними

ознаками, не пов'язаними з діловими якостями та змістом праці; б) впровадження тимчасових позитивних дій з метою забезпечення рівності можливостей для окремих соціальних груп; в) наявність ефективної системи моніторингу для виявлення дискримінаційної практики, в тому числі прихованої; г) забезпечення дієвих правових засобів захисту та відновлення прав жертв дискримінації; ґ) застосування превентивних заходів з метою запобігання дискримінації та подолання упереджень і стереотипів щодо окремих груп осіб; д) встановлення юридичної відповідальності за дискримінаційні дії [333, ст.185].

В цілому принципи недискримінації та рівності прав та можливостей є взаємодоповнюючими, при цьому недопущення дискримінації може розглядатись як один з елементів забезпечення фактичної рівності прав та можливостей працівників. Адже відсутність дискримінації в суспільстві свідчить про існування рівності і навпаки. З іншого боку, оскільки дискримінація завжди призводить до порушення рівності, то дослідження сутності останньої є вихідною точкою для визначення змісту дискримінації [333, с.86]. Крім того, як відмічає С.П. Погребняк, «під впливом ідеї правової рівності як вимоги чесної рівності можливостей зміщуються акценти і в розумінні принципу заборони дискримінації. У сучасній інтерпретації він означає заборону необґрунтованого відмінного ставлення… до осіб, які знаходяться в однаковій ситуації чи однакового підходу до осіб, які перебувають в різних ситуаціях» [247, с.26].

Наступним загальноправовим принципом гуманізму, який, наприклад, О.Я. Лаврів називає принципом визнання, дотримання і захисту прав і свобод людини і громадянина, проголошених вищою цінністю, які визначають значення, зміст і застосування законів, діяльність законодавчої і виконавчої влади, органів місцевого самоврядування [179, с.56]. Основу змісту цього принципу визначено ст. 3 Конституції України, відповідно до якої людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх

гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави [162]. Отже, при застосуванні будь-якої норми права, так як і при прийнятті нових норм, необхідно з'ясовувати, наскільки вони відповідають вже закріпленим правам і свободам людини і громадянина. Даний принцип доповнено ч. 3 ст. 22 Конституції України: «при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод» [162].

Для трудового права характерний і загальноправовий принцип пріоритетності норм міжнародного права над нормами національного права. Згідно ч.1 ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України [162]. А відповідно до ст. 8^1 Кодексу законів про працю України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [143].

Особливо важливе значення для правового регулювання трудових відносин має принцип справедливості, який з філософської точки зору тлумачиться так: не всім одне й те ж, а кожному своє залежно від особистого вкладу у вирішення того чи іншого питання [358, с. 665]. Тобто, загалом справедливість означає вимогу відповідності між правами і обов'язками індивідів (соціальних груп), між працею і винагородою і т.п. Невідповідність у цих співвідношеннях оцінюється як несправедливість [179, с.61].

Наступною групою принципів права є міжгалузеві принципи, що характерні одночасно для кількох галузей права. Міжгалузеві принципи, на думку О.В. Смирнова, закріплені в праві керівними ідеями, які виражають сутнісні властивості таких норм, що регулюють суспільні відносини, які становлять предмет не однієї, а декількох галузей права [348, с.55].

В.М. Семенов, характеризуючи вважає, що міжгалузеві принципи по суті галузеві, але, будучи в нормативному порядку закріпленими в різних галузях права, набувають характеру міжгалузевих [335, с. 180]. Міжгалузеві принципи завжди розглядаються у системі із загальноправовими принципами як певне відбиття останніх [154, с. 33].

Міжгалузеві принципи тлумачаться в кожній галузі права по-своєму, з врахуванням суспільних відносин, що є предметом правового регулювання відповідної галузі. Розглянемо окремі міжгалузеві принципи, що застосовуються одночасно як в трудовому праві, так і в інших галузях.

Поділяємо точку зору Л.О. Сироватської, що міжгалузеві принципи, які пов'язані з працею і тому досліджуються наукою трудового права, називаються принципами правового регулювання праці. Галузеві (трудового права) принципи являють собою конкретизацію цих міжгалузевих стосовно трудових відносин і норм, які їх регулюють [365, с. 46].

Розглядаючи принципи правового регулювання праці, О.Я. Лаврів відзначає, що в одних випадках праця, реалізуючись у різних галузях права, уточнюється в них, набуває своєї специфіки, наприклад, принцип свободи праці в трудовому праві являє собою «свободу трудового договору». Тобто йдеться про прямий зв'язок із працею. В інших випадках прояв принципів правового регулювання праці є дещо опосередкованим. Так, наприклад, міжгалузевий принцип права на освіту можна здійснити незалежно від трудової діяльності, а можна і в зв'язку з нею в процесі професійної підготовки [179, с.63-64].

До міжгалузевих принципів, що характерні і для трудового права, можна віднести принципи свободи праці та заборони примусової праці, принцип свободи об'єднання, принцип соціального партнерства та договірного встановлення умов праці; принцип захисту прав і свобод усіма способами, які не заборонені законом [179, с.75].

Серед міжгалузевих принципів О.Я. Лаврів виділяє також принцип захисту від безробіття; право на охорону здоров'я; забезпечення права на

освіту [179, с.75]. Стосовно першого, складно назвати його міжгалузевим, хоча, в цілому, він може бути віднесений і до принципу права соціального захисту. Стосовно право на охорону здоров'я та забезпечення права на освіту, не погоджуємось із вченою, що їх можна віднести до міжгалузевих принципів трудового права, та й до принципів загалом, оскільки принципи права та суб'єктивні права не слід ототожнювати. Наприклад, як справедливо зауважує Р. Кондратьєв, принципи права виражають особливості об'єктивного права і не повинні ототожнюватися з суб'єктивними правами громадян, працівників [161, с. 43].

Найважливішим серед міжгалузевих принципів правового регулювання праці є принцип свободи праці та заборони примусової праці. Згідно зі ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан [162]. Отже, принцип свободи праці означає як можливість вільно обирати чи вільно погоджуватись на працю, а також неможливістю здійснювати примус до праці. Водночас, конституційна норма містить винятки, коли праця здійснюється не добровільно, проте не вважається примусовою. Такі винятки носять вичерпний характер.

Погоджуємось з Л.О. Сироватською, яка визначає зміст вказаного принципу як можливість вільно розпоряджатись своїми здатностями до праці, обирати рід діяльності, професію і право на захист від безробіття в трудовому праві трансформується в галузевий принцип свободи трудового договору [365, с. 49].

Важливе значення має також міжгалузевий принцип свободи об'єднання для захисту своїх прав. Так, ст. 36 Конституції України визначає, що громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії

та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей [162]. Отже, цей принцип є міжгалузевим. При цьому, в ч.3 ст.36 Основного Закону він уточнений в аспекті трудових відносин: громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності [162].

При цьому, свобода об’єднання для захисту прав гарантується не лише працівникам, але й роботодавцям, що визначено Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. Так, згідно зі ст. 2 Закону, роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами. Водночас, ст.5 встановлює, що організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу [289].

Л.О. Сироватська, аналізуючи право на об’єднання,, зазначає, що перша частина цього принципу, як і гарантії його забезпечення у вигляді заборони примусу до вступу в будь-яке об’єднання або перебування в ньому, є міжгалузевим принципом, оскільки об’єднання громадян можуть бути створені не тільки для захисту професійних інтересів, а й для інших цілей. Право об’єднуватися у професійні спілки для забезпечення і захисту саме виробничих професійних інтересів – це принцип трудового права [365, с.53].

Отже, міжгалузевий принцип свободи об'єднання для захисту своїх прав конкретизується в трудових відносинах за допомогою галузевих принципів об'єднання працівників у професійні спілки для захисту професійних інтересів та об'єднання роботодавців в організації роботодавців для захисту своїх прав та інтересів.

До міжгалузевих принципів відноситься також принцип соціального партнерства та договірного встановлення умов праці, оскільки він характерний, крім трудового права, також і для права соціального забезпечення. Погоджуємось з О.Я. Лаврів, що в трудовому праві цей принцип проявляється та конкретизується у принципі колективно-договірного регулювання трудових відносин [179, с.67].

Основою визначення змісту принципу соціального партнерства є Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р.. Соціальний діалог визначається законом як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин (ст.1) та втілюється у таких формах як обміну інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод (ст.8) [305].

Ще одним міжгалузевим принципом є принцип забезпечення права кожного на захист своїх прав і свобод способами, не забороненими законом, в тому числі у судовому порядку, що отримав закріплення в Основному Законі. Стаття 55 Конституції України визначає право кожної людини захищати свої права й свободи будь-якими способами, не забороненими законом.

Загальноправові та міжгалузеві принципи є основою, базисом для встановлення та правового регулювання галузевих принципів, тобто

принципів, що виражають властивості норм конкретної галузі права і виявляються в її інститутах і субінститутах. При цьому, для принципів трудового права характерними є всі ознаки, визначені нами вище щодо принципів права загалом, з огляду на те, що всі принципи перебувають уу взаємозв'язку та становлять єдину систему.

Принципи трудового права виступають специфічним регулятором суспільних відносин, які віднесені до предмета трудового права. Це можливо у випадку прогалин трудового права, відсутності правових норм, на основі яких судовий орган може вирішити трудовий спір тощо. Крім того, принципи трудового права, володіючи системністю, забезпечують єдність галузі, взаємозв'язок та взаємоузгодженість правових норм [179, с.28].

В доктрині трудового права можна зустріти різні дефініції поняття «принципи трудового права». Так, наприклад, О.В. Смирнов розглядає їх як основоположні керівні начала, закріплені у чинному законодавстві, що виражають сутність норм трудового права і головні напрями держави у сфері правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням і організацією праці робітників і службовців [348; 46].

На думку В.І. Прокопенка, під принципами трудового права слід розуміти виражені в правових актах економічні закономірності організації суспільного виробництва і розподілу в формі керівних положень, основних засад правового регулювання трудових відносин, які визначають загальну спрямованість і найбільш істотні риси його змісту [311, с.38]. Схожу дефініцію наводить авторський колектив підручника за редакцією Н.М. Хуторян: принципи трудового права – це виражені у правових актах економічні закономірності організації суспільного виробництва і розподілу у формі основних положень правового регулювання трудових відносин [377, с.83],

А от колектив авторів іншого підручника, за редакцією П.Д. Пилипенка вказує, що принципами трудового права є такі вихідні ідеї

(засади), які визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів [376, с.9].

Найбільш повним видається визначення принципів трудового права, здійснене О.Я. Лаврів, відповідно до якого галузеві принципи трудового права – це закріплені в нормах або такі, що виводяться з них, основні і керівні положення, які відображають значення, зміст і застосування норм трудового права та напрями його подальшого розвитку [179, с.79].

Наведені визначення дозволяють виділити ключові особливості принципів трудового права:

- принципи є первинними щодо норм трудового права, тобто норми приймаються на основі принципів;

- принципи трудового права знаходять своє вираження в нормах трудового права, шляхом безпосереднього закріплення або ж визначення їх змісту виходячи з аналізу норм;

- визначають сферу дії трудового права та головні напрями держави у сфері правового регулювання суспільних відносин.

В.А. Комаров додатково виділяє такі ознаки принципів трудового права, як економіко-політична обумовленість,спільність змісту, цілісна предметна визначеність, державна нормативність, системність, цілеспрямованість, стабільність [158, с. 123].

Якщо стосовно сутності та ознак поняття «принципи трудового права» суттєвих розбіжностей в доктрині немає, то визначення конкретного переліку галузевих принципів залишається одним із найбільш дискусійним серед представників науки трудового права.

Як вказує Л.В. Могілевський, аналізуючи дію загальноправових, міжгалузевих і галузевих принципів у системі трудового права України, можна підрозділити принципи трудового права на декілька рівнів. Перший рівень складають загальноправові і міжгалузеві принципи, які мають конституційне значення; другий рівень – галузеві принципи, які безпосередньо мають конституційне значення, або випливають зі значення

конституційних положень. Третій рівень складають принципи окремих інститутів трудового права, які виражають сутнісні властивості норм тільки цієї галузі права [223, с.48].

Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, виходячи з класифікації суспільних відносин, які, на їх думку, є предметом сучасного трудового права України, поділяють принципи трудового права на 2 види: принципи трудового права індивідуальних трудових відносин і принципи правового регулювання колективних трудових відносин [378, с. 87].

До числа принципів трудового права П.Д. Пилипенко відносить наступні принципи: принцип обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; принцип оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання; принцип єдності та диференціації правового регулювання; принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно з діючим законодавством, принцип соціального партнерства та договірного встановлення умов праці [376, с. 9-10].

В науковій літературі додатково виділяють такі принципи трудового права, як принцип належної винагороди за працю, принцип визначеності трудової функції, принцип забезпечення належних умов праці і відпочинку, принцип здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства [382, с. 62-69; 180, с. 288-290], хоча всі названі принципи швидше можна назвати принципами окремих інститутів трудового права.

А от, наприклад, О.Г. Гирич, виділяючи основні принципи трудового права, у їх класифікацію включає не тільки галузеві та міжгалузеві принципи, але й принципи окремих інститутів: 1) принцип свободи праці; 2) принцип єдності і диференціації умов праці; 3) принцип стабільності трудових правовідносин; 4) принцип матеріальної зацікавленості у результатах праці; 5) принцип забезпечення охорони праці і здоров'я працівників; 6) принцип

свободи об’єднання і активної участі трудящих у встановленні умов праці та захисті своїх інтересів [57, с. 14-16].

Найбільш широкий перелік галузевих принципів трудового права міститься в дисертаційному дослідженні О.Я. Лаврів, присвяченому принципам трудового права України. Вчена виділяє наступі галузеві принципи:

- свобода трудового договору;

- визнання незаконності (недійсності) нормативних і правозастосовних актів у сфері праці, які суперечать актам вищої юридичної сили;

- забезпечення єдності та диференціації правового регулювання;

- оптимальне поєднання централізованого та локального правового регулювання;

- забезпечення права на об’єднання роботодавців для захисту інтересів у процесі трудової діяльності та об’єднання працюючих у професійні спілки для захисту професійних інтересів;

- рівність усіх працездатних громадян у трудових правах, у тому числі особливого державно-правового захисту трудових прав жінок, молоді, інвалідів;

- захист від безробіття і сприяння у працевлаштуванні;

- стабільність трудових відносин;

- заборона дискримінації при регламентації трудових відносин;

- створення працюючим рівних можливостей щодо їхнього професійного зростання, підготовки і підвищення кваліфікації;

- матеріальної підтримки державою роботодавця у сприянні всебічного розвитку працівника;

- колективно-договірне регулювання трудових відносин;

- забезпечення справедливих умов праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, передбачають право на відпочинок, включаючи обмеження робочого часу;

- обов'язковість відшкодування працівникові шкоди, завданої у процесі трудової діяльності;

- встановлення мінімальних державних гарантій працівників у сфері праці і державного контролю за їх дотриманням;

- забезпечення захисту трудових прав, ведення індивідуальних та колективних трудових спорів із використанням встановлених законом способів їх вирішення, включаючи судовий захист [179, с.17].

Відзначимо, що не з усіма виділеними автором принципами як галузевими можна погодитись. Наприклад, принцип стабільності трудових відносин швидше характеризує інститут трудового договору, обов'язковість відшкодування працівникові шкоди, завданої у процесі трудової діяльності, - інститут матеріальної відповідальності. В окремих випадках вчена визначає принципи загальний, та конкретизуючий його зміст як інший принцип, що теж вважаємо недоцільним. Так, вказуючи на наявність принципу рівності усіх працездатних громадян у трудових правах (який, до речі, слід вважати загальноправовим, а не галузевим), додатково вказує на наявність принципу створення працюючим рівних можливостей щодо їхнього професійного зростання, підготовки і підвищення кваліфікації.

Окремі науковці категорично заперечують існування окремих принципів трудового права, виділених в доктрині. Так, С.С. Лукаш вказує, що не є доречним визнавати принципами трудового права а) забезпечення єдності та диференціації правового регулювання та б) оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання. На обґрунтування своєї позиції вчений вказує, що відносно забезпечення єдності та диференціації правового регулювання у трудовому праві, його слід розглядати складовою принципу рівності прав та можливостей працівників в галузі праці (рівності трудових прав). Тобто єдність та диференціація правового регулювання праці розглядається як необхідний засіб забезпечення принципу рівності трудових прав, що обумовлюється об'єктивними та суб'єктивними факторами, які визначають різнорідність, а іноді й істотну

відмінність суспільних відносин, які входять до предмету трудового права. Оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання є швидше особливістю методу правового регулювання праці, а не принципом трудового права [192, с.19-20].

Зазначимо, що звичайно така позиція має право на існування, однак, стосовно першого аргументу – навіть якщо єдність і диференціація є засобами забезпечення рівності, це можна трактувати як конкретизацію галузевим принципом єдності та диференціації правового регулювання загальноправовий принцип рівності та рівноправності. Стосовно принципу оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання, відмітимо, що наявність специфічних ознак методу такого змісту не заперечує існування окремого принципу трудового права, тим більше, що така особливість методу цілком могла з'явитись під впливом відповідного принципу.

На основі дослідження підходів в доктрині щодо класифікації галузевих принципів трудового права, а також з врахуванням міжнародних стандартів у цій сфері, до основних галузевих принципів правового регулювання трудових відносин можна віднести:

1) принцип свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів;

2) принцип оптимального поєднання централізованого і децентралізованого правового регулювання;

3) принцип єдності та диференціації правового регулювання праці;

4) принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно з діючим законодавством;

5) принцип заборони дитячої праці.

Підсумовуючи вищевикладене, слід відзначити, що виділення конкретного переліку галузевих принципів трудового права не має настільки практичного значення, оскільки в будь-якому випадку, основні галузеві

принципи мають під собою нормативне підґрунтя. Однак, нормативне закріплення основних принципів трудового права дозволило б вирішити спори, що існують на сьогодні в доктрині щодо переліку принципів.

Саме таким шляхом пішли розробники проекту Трудового кодексу №1658. Так, ст. 2 проекту встановлює, що правове регулювання трудових відносин ґрунтується на наступних принципах:

1) верховенства права, відповідно до якого людина, її права і свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість держави;

2) визнання праці вищою соціальною цінністю суспільства, праця не є товаром;

3) презумпції правомірності правової позиції, рішення чи дії працівника, якщо різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування його прав чи обов'язків;

4) забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я працівника перед іншими цілями у сфері праці;

5) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;

6) заборони дискримінації, привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці, забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;

7) заборони примусової та дитячої праці;

8) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;

9) 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;

10) обов'язкової оплати всієї затраченої праці та рівної оплати за рівноцінну працю;

11) гарантованого захисту державою працівника від незаконного звільнення, порушення чи обмеження інших його прав, в тому числі забезпеченням належного державного нагляду і контролю у сфері праці;

12) забезпечення судового захисту трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників трудових відносин, в тому числі гарантування права на справедливе розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів;

13) пріоритетного застосування норм міжнародного права у сфері соціально-трудових відносин та здійсненні правосуддя;

14) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівника протягом встановленої законом повної норми робочого часу та захисту від безробіття;

15) заборони морального тиску, погроз тощо, що мають на меті вплинути на зміну умов трудового договору, умов праці, невигідних для працівника;

16) неприпустимості звуження змісту та обсягу прав і свобод працівників при прийнятті нових або внесенні змін до діючих нормативно-правових актів;

17) легальності та стабільності трудових відносин, державного захисту від примушування до відмови від своїх прав, в тому числі - нелегальної праці чи нелегальної виплати зарплати;

18) безумовного дотримання державних соціальних стандартів, норм і нормативів;

19) бідність серед працюючих є загрозою для індивідуальних свобод, загального добробуту і розвитку суспільства;

20) соціальної справедливості, в тому числі справедливого, неупередженого розподілу результатів праці, як основи соціального миру;

21) належного, кваліфікованого адміністрування, нормування трудових відносин та охорони праці;

22) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою;

23) збалансованості трудового навантаження з одного боку та потреби у відпочинку, відтворенні здоров'я і професійного потенціалу працівника, вихованні дітей і розвитку сім'ї - з іншого;

24) відповідності трудової функції працівника його професійній кваліфікації, компенсації наявної невідповідності професійним навчанням за рахунок роботодавця;

25) безперервного професійного навчання протягом трудового життя, створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;

26) загальнообов'язкового державного соціального страхування трудового доходу та соціальних послуг на випадок повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості;

27) гарантування державою реалізації права на колективні переговори та соціального діалогу з метою поліпшення організації виробництва і умов праці, соціально-економічного розвитку трудових колективів;

28) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для реалізації своїх прав та інтересів;

29) гарантування профспілкової автономії для представництва й захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів своїх членів;

30) поєднання можливостей для самозахисту працівником своїх прав та колективного захисту, в тому числі шляхом представництва його інтересів професійною спілкою;

31) гарантування права працюючих на страйк;

32) безперешкодного здійснення громадського контролю профспілок за додержанням трудових прав;

33) відповідальності посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування за дії або бездіяльність, які призвели до порушення прав працівника чи не дозволили захистити їх належним чином;

34) поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом [310].

Як бачимо, проект закріплює не тільки галузеві, але й загальноправові, міжгалузеві принципи та принципи окремих інститутів, тобто весь комплекс принципів, які здійснюють вплив на правове регулювання трудових відносин. Єдине зауваження, вважаємо доцільним систематизувати дані принципи та уніфікувати їх з метою уникнення дублювання та надмірної роздробленості.

Вся система трудового права пронизується принципами і їм підкоряється. Вони пронизують галузі трудового права, чим забезпечується єдине правове регулювання всіх суспільно-трудових відносин, незалежно від їх групової належності. Імперативність принципів означає їх обов'язковість для кожної правової норми, яка повинна відповідати принципу, а не навпаки. Ті норми права, які суперечать принципам трудового права повинні бути скасовані у встановленому порядку. Принципи права покликані служити основним критерієм законності і правомірності дій усіх учасників трудових правовідносин. Підпорядкування норм трудового права одним і тим же принципам зближує їх зміст, закладає в них одну суть [157, с.32-33].

З наведеного вище визначимо додаткові особливості принципів трудового права:

- принципи трудового права набувають значення загальних правил поведінки регулятивного характеру через те, що як основні засади мають бути закріпленими в нормах трудового законодавства;

- принципи впливають на зміст правового регулювання трудових

відносин на майбутнє (як відправні положення у процесі правотворчості), та виступають критерієм правозастосовної практики щодо неврегульованих нормами права трудових відносин;

- принципи трудового права вказують на цілі, загальний напрям регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

Погоджуємось також з В.А. Комаровим, що при конкретизації у нормах нового Трудового кодексу України, принципи набудуть юридичної специфіки та отримають характер впливу прямої дії на трудові і тісно пов'язані з ними відносини [158, с. 125].

Висновки до розділу 1

1. Категорія «правове регулювання» виступає важливим інструментом управління суспільними відносинами, тому всебічне дослідження різноманітних аспектів правового регулювання трудових відносин відіграє визначальну роль для встановлення механізму, засобів та способів вдосконалення такого регулювання. В свою чергу, ефективність правового регулювання безпосередньо впливає на забезпечення прав, свобод і обов'язків працівників, роботодавців, інших учасників трудових правовідносин. Встановлення особливостей правового регулювання трудових відносин є важливим, виходячи, зокрема, з ролі відносин у сфері праці для кожної людини, для забезпечення її життєдіяльності та гідного рівня життя.

2. Однією з визначальних ознак поняття «правове регулювання» є його цілеспрямований характер, тобто, правове регулювання має визначену мету і не лише здійснює вплив на суспільні відносини, але й забезпечує їх впорядкування, розвиток та охорону. Встановлено, що цілями правового регулювання трудових відносин є: - закріплення та впорядкування за допомогою юридичних засобів існуючих суспільних відносин щодо

застосування найманої праці; - стимулювання розвитку трудових відносин, що забезпечується за допомогою розширення змісту та обсягу правового статусу працівника та роботодавця, появу нових правових інститутів, які в подальшому здійснюють значний вплив на трудові відносини; - створення умов для виникнення та розвитку нових відносин у сфері застосування найманої праці (нетипові трудові відносини, відносини щодо: застосування заохочень, захисту персональних даних, застосування технічних засобів для контролю за діяльністю працівника, заборони дискримінації у сфері праці, створення комфортного виробничого середовища тощо). - усунення «суспільно шкідливих» відносин, в першу чергу, створення умов для мінімізації тіньової зайнятості, вплив на зменшення випадків поширення трудових правопорушень у сфері застосування найманої праці.

3. Для правового регулювання трудових відносин характерними є наступні ознаки: - є різновидом соціального регулювання, виникає на його;

- сприяє наданню суспільним відносинам певної правової форми (перетворюючи їх на правовідносини); - характеризується цілеспрямованістю; - є результативним, оскільки його наслідком є впорядкування, розвиток та охорона трудових правовідносин. - впорядковує суспільні відносини щодо застосування праці за допомогою правових засобів, - норм трудового права, актів соціального партнерства, локальних актів тощо; - має владний характер, оскільки здійснюється уповноваженими органами державної влади та органами місцевого самоврядування, а також суб'єктами соціального партнерства та безпосередньо роботодавцем однак у випадку та межах, які чітко визначені законодавством; - гарантує виконання правових норм, що забезпечується, в першу чергу, заходами державно-владного примусу, встановленням юридичної відповідальності; - має специфічний набір методів та способів.

4. Однією з визначальних особливостей правового регулювання трудових відносин є застосування нарівні із централізованим також локального (децентралізованого) правового регулювання, що здійснюється

суб'єктами соціального партнерства шляхом укладення колективних угод, а також роботодавцем самостійно (або спільно з найманими працівниками) шляхом прийняття локальних актів. При цьому, фактично, децентралізоване правове регулювання відіграє таку ж роль, як і централізоване, тобто його не можна визначити допоміжним в правовому регулюванні трудових відносин.

5. На основі аналізу специфіки децентралізованого (локального) правового регулювання, вважаємо, що до основних його ознак можна віднести: - виникає на підставі делегування державою права встановлювати правила нормативного характеру недержавним суб'єктам (представникам роботодавців та найманих працівників або суб'єктам соціального партнерства); - реалізується шляхом прийняття колективних угод та локальних актів; - метою є конкретизація правових норм для врахування особливостей умов праці, надання додаткових трудових прав та гарантій працівникам в межах фінансово-економічних можливостей роботодавця; - критерієм законності є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із централізованим правовим регулюванням; - переважання дозвільних приписів; - залучення до процесу прийняття децентралізованих правових актів безпосередніх учасників трудових відносин, - працівників і роботодавців.

6. Аналізуючи співвідношення централізованого та децентралізованого правового регулювання у сфері праці, встановлено, що незважаючи на поширення децентралізованого правового регулювання, централізоване правове регулювання трудових відносин має виключну сферу застосування: - закріплення основних трудових прав та обов'язків, - встановлення мінімальних гарантій для працівників у сфері праці, - визначення засад та меж децентралізованого регулювання.

7. Питання щодо співвідношення у застосуванні централізованого та децентралізованого правового регулювання трудових відносин в Україні необхідно вирішувати, виходячи з сучасних умов. Так, вказана нами

тенденція посилення році децентралізованого правового регулювання пов'язана значною мірою з тим фактом, що діючий Кодекс законів про працю прийнятий 1971 р., значна кількість його положень не відповідають ринковим вимогам, крім того, існує ряд прогалин у правовому регулюванні. З прийняттям нового Трудового кодексу ситуація може змінитись, за відсутності необхідності детального регулювання окремих питань застосування праці на локальному рівні.

8. Досліджено особливості правового регулювання трудових відносин зумовлює необхідність аналізу особливостей окремих різновидів норм трудового права з точки зору їх використання для правового регулювання трудових відносин та впливу на особливості відповідного регулювання:

- за різним їх характером (імперативні, диспозитивні та рекомендаційні норми). Для централізованого правового регулювання більш характерними є норми імперативного характеру, хоча в окремих випадках застосовуються диспозитивні або рекомендаційні норми, тоді як в межах децентралізованого переважають диспозитивні норми;

- за функціями, які виконують норми (регулятивні та охоронні норми). Так, більшість норм мають регулятивний характер, тобто безпосередньо регулюють трудові відносини, і відносини, пов'язані з трудовими. До охоронних норм, в першу чергу, відносяться ті, що регулюють питання захисту трудових прав та юридичної відповідальності за порушення трудових обов'язків;

- за значенням встановленого припису (матеріальні та процесуальні норми). Характерною особливістю правового регулювання трудових відносин є те, що відсутній спеціальний кодифікований акт, що містив би процесуальні норми (наприклад, Трудово-процесуальний кодекс), однак, ряд процесуальних норм міститься в главі XV Кодексу законів про працю щодо регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів. Значна

кількість процесуальних норм зосереджена і в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;

- за ступенем деталізації правила поведінки (загальні та спеціальні норми). Наявність значної кількості спеціальних норм, тобто норм, що застосовуються лише до певної групи суб'єктів, є однією з визначальних ознак трудових відносин, що зумовлена значним ступенем диференціації правового регулювання праці. Водночас, спеціальні норми теж не є однорідними, їх можна групувати на ті, що містяться в централізованому законодавстві і норми, які мають локальний характер;

- за суб'єктом правотворчості, в трудовому праві можна визначити норми, що містіться в законодавстві (норми законів та підзаконних нормативно-правових актів) та норми колективних угод і локальних актів, що приймаються уповноваженими державою суб'єктами;

- за сферою дії (норми загальнодержавної дії, норми обмеженої дії і локальні норми). Локальні норми поширюються на певні підприємства, установи, організації; прикладом норм обмеженої дії є положення ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», згідно з якою «Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

9. Важливим елементом механізму правового регулювання трудових відносин є нормативно-правові акти, оскільки їх наявність (тобто існування зовнішньої форми вираження права) надає можливість суб'єктам трудових правовідносин знати свої права та обов'язки, дотримуватись встановлених державою правил поведінки, вчиняти юридично значимі дії. Щодо визначеності механізму правового регулювання трудових відносин за допомогою нормативно-правових актів, проект Трудового кодексу має значну кількість позитивних новел, які, після прийняття проекту, зможуть

значною мірою покращити ефективність як правового регулювання трудових відносин, так і правозастосовної та право реалізаційної діяльності.

10. До особливостей правового регулювання трудових відносин відносимо: - спрямованість на впорядкування та забезпечення умов розвитку трудових відносин, створення належних умов життєдіяльності кожного члена суспільства за допомогою створення гідних умов праці. Результатом правового регулювання трудових відносин є впорядкування, розвиток та охорона трудових відносин, забезпечення балансу інтересів працівника та роботодавця; - передбачає два рівні: централізоване та децентралізоване (локальне) правове регулювання, які мають однаково важливе значення для ефективності правового регулювання трудових відносин; - в процес правового регулювання залучено не тільки представників держави, але й представників роботодавців та працівників, які є безпосередніми учасниками трудових відносин (тобто тих відносин, які регулюються); - децентралізоване (локальне) правове регулювання виникає на підставі делегування державою права встановлювати правила нормативного характеру недержавним суб'єктам, реалізується шляхом прийняття колективних угод та локальних актів з метою конкретизації правових норм, а також для врахування особливостей умов праці та надання додаткових трудових прав та гарантій працівника. Критерієм його законності є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із централізованим правовим регулюванням; - характеризується тенденцією розширення сфери децентралізованого правового регулювання та використання останнього в якості пріоритетного при регулюванні відносин найманої праці; - централізоване правове регулювання здійснюється з метою закріплення основних трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин; встановлення мінімальних гарантій для працівників у сфері праці; сприяння єдності правового регулювання трудових відносин; визначення засад, принципів та меж децентралізованого правового регулювання; встановлення засад організації найманої праці в Україні; -

правове регулювання відносин найманої праці потребує врахування комплексного характеру предмету трудового права, що включає трудові відносини та відносини, які пов'язані з трудовими; - здійснюється за допомогою різних видів правових норм, вибір яких для регулювання тих чи інших суспільних відносин в межах предмету трудового права безпосередньо залежить від призначення та характеру таких відносин, які потребують регулювання.

11. Передумовами підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин в Україні є: - підвищення рівня правосвідомості і правової культури населення, і в першу чергу роботодавців (для уникнення тіньової зайнятості); - відповідність норм трудового права сучасним реаліям, закономірностям розвитку трудових відносин; - відповідність юридичних норм потребам та інтересам працівників, роботодавців, інших суб'єктів трудових правовідносин; - постійне вдосконалення й упорядкування системи законодавства, і, в першу чергу, прийняття нового кодифікованого акту для регулювання трудових відносин; - покращення процесу застосування права, що значною мірою залежить від загальних умов правової культури, стану правосвідомості.

12. Правове регулювання трудових відносин характеризується значним ступенем диференціації, тобто нарівні із загальними нормами, що поширюються на всіх суб'єктів трудового права, існують спеціальні, що мають обмежену сферу застосування. Єдність правового регулювання праці означає, що основні норми трудового законодавства поширюються на всіх роботодавців та усіх найманих працівників незалежно від форми власності, сфери застосування праці, галузевої належності тощо. В свою чергу, диференціація здійснюється за допомогою прийняття спеціальних норм, які поширюються: на певні соціальні групи населення й категорії працівників; на певні території держави; на певні галузі та сфери діяльності.

13. До ознак диференціації правового регулювання праці відносимо: - сутністю є відмінності у правовому регулюванні діяльності окремих

категорій суб'єктів трудових правовідносин, їх правовому статусі; - диференціація зумовлена об'єктивними (специфікою галузей виробництва, місцезнаходження підприємства тощо) та суб'єктивними (статеві, вікові тощо особливості працівника) обставинами; - відмінності у правовому регулюванні встановлюються у централізованому та децентралізованому порядку; - диференціація обумовлена цілями і завданнями трудового права та передбачає деталізацію і конкретизацію правових норм стосовно окремих суб'єктів трудових відносин.

14. Класифікацію диференціації правового регулювання трудових відносин можна здійснити за різними критеріями, однак, встановлено, що найбільш ґрунтовною не лише з теоретичної, але й з практичної точки зору є виділення залежно від причин, що її зумовлюють, двох груп диференціації: 1) диференціація, зумовлена об'єктивними факторами (умови праці, розташування підприємства, установи, організації тощо), 2) диференціація, зумовлена суб'єктним складом трудових правовідносин (щодо окремих категорій працівників, - жінок, неповнолітніх, інвалідів, а також окремих роботодавців, зокрема, роботодавця – фізичної особи).

15. Досліджуючи особливості застосування диференціації, основаної на галузевому критерії, в трудовому законодавстві, наголошено, що різні умови праці зумовлюють диференціацію не лише умов праці, але й робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці тощо. При цьому, нарівні з наданням додаткових пільг та гарантій (підвищення тарифних ставок чи посадових окладів, скорочений робочий час, додаткова відпустка тощо), законодавства передбачає й більш жорсткі вимоги щодо відбору працівників у певних сферах, спеціальні умови та норми з охорони праці.

Диференціація правового регулювання праці за територіальною ознакою пояснюється особливими природно-кліматичними умовами певного регіону, рівнем його економічного розвитку, а також дефіцитом робочої сили, що викликає необхідність додаткового стимулювання

працівників до праці саме в цих районах (зокрема, мова йде про роботу в сільській місцевості) та відображається, переважно, в правових нормах, що регулюють оплату праці, відпустки, житлове забезпечення та інші додаткові умови соціального захисту. Водночас, в сучасний період вона залишається найменш поширеною в трудовому законодавстві.

Суб'єктна диференціація враховує статеві, вікові, фізіологічні та інші особливості працівників. Її сутність полягає в наданні додаткових пільг, переваг та гарантій окремим категоріям працівників, які, як правило, не можуть виконувати певні види робіт, з огляду на такі особливості, або є менш конкурентоспроможними на ринку праці.

16. Визначено, що об'єктивні та суб'єктні критерії диференціації можуть застосовуватись одночасно, оскільки встановлення особливостей правового регулюванні праці окремих категорій працівників пов'язане з урахуванням одночасно кількох факторів: галузевої належності, умов праці, особливостей працівників (статевих, вікових, за станом здоров'я). Крім того, об'єктивні критерії диференціації правового регулювання праці здебільшого пов'язані з факторами, які не залежать від працівників, оскільки зумовлені зовнішніми умовами. Хоча, такі умови не є постійними, можуть змінюватись внаслідок технічного прогресу, розвитку окремих регіонів тощо. З іншого боку, суб'єктні критерії диференціації безпосередньо стосуються особистісних властивостей працівників: вік, стать, фізіологічні особливості.

17. В аспекті ефективності правового регулювання слід відзначити, що діючий Кодекс законів про працю України обмежено регулює питання диференціації, оскільки особливості праці за багатьма визначеними нами критеріями Кодексом не визначено. В проекті Трудового кодексу № 1658 правове регулювання диференціації вдосконалено, оскільки він містить окрему книгу 4, присвячену регулюванню особливосте трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Фактично, не лише здійснено кодифікацію спеціальних централізованих положень в межах

диференціації правового регулювання праці працівників, виділено окремо ще один різновид, - диференціацію правового регулювання щодо роботодавців (членів виробничих кооперативів, роботодавця - фізичної особи).

18. В цілому проект Трудового кодексу № 1658 передбачає набагато досконаліший підхід до правового регулювання диференціації в трудових відносинах. Серед недоліків проекту в аспекті регулювання диференціації можна визначити: 1) відсутність узагальнення спеціальних норм щодо особливостей правового регулювання праці за станом здоров'я (хоча, окремі норми містяться в різних статтях проекту); 2) об'єднання норм диференціації щодо жінок у главу 1. Особливості праці працівників із сімейними обов'язками. ряд визначених цією главою положень щодо особливостей правового регулювання праці жінок не пов'язані з їх функцією материнства (тобто сімейними обов'язками), а зумовлена фізіологічними особливостями організму жінок; 3) не відображено й диференціацію в правовому регулюванні трудових відносин щодо молоді. Проект обмежується визначенням лише спеціальних норм для інвалідів, не передбачаючи наявні на сьогодні додаткові гарантії в сфері працевлаштування молодих спеціалістів; 4) окрім суб'єктного критерію, інші критерії диференціації проектом окремо не регулюються. Спеціальні норм щодо особливостей правового регулювання залежно від умов праці, географічних умов тощо містяться в проекті, проте, потребують систематизації в окремій книзі.

19. Диференціація може здійснюватись не лише шляхом централізованого правового регулювання, але і в межах децентралізованого регулювання. Встановлено, що в колективно-договірному регулюванні диференціація за галузевою та територіальною ознакою здійснюється з врахуванням наявності галузевих та територіальних колективних угод, тоді як на рівні конкретного підприємства, установи, організації роботодавець має можливість застосовувати диференціацію за будь-якими визначеними

ним критеріями, з єдиною умовою, - неможливості погіршення умов праці порівняно із діючим законодавством.

20. Правові засоби є інструментами правового впливу, що застосовуються для досягнення мети та завдань трудового права. Вони повинні бути взаємопов'язаними, доповнювати один одного, оскільки в цілому мають єдину, спільну мету, пов'язану із забезпеченням ефективності правового регулювання трудових відносин. З огляду на це, доцільно говорити про наявність системи правових засобів, що застосовуються для правового регулювання відносин, які становлять предмет трудового права. Специфічний комплекс правових засобів, їх взаємозв'язок, зумовлені особливостями тих відносин, які регулює трудове право, і становлять основу методу правового регулювання галузі права.

21. Метод правового регулювання можна визначити як систему специфічних засобів, способів, прийомів і форм цілеспрямованого впливу права на трудові відносини. Метод правового регулювання дозволяє забезпечити встановлення прав і обов'язків суб'єктів правовідносин.

До ознак методу правового регулювання можна віднести наступні: - є інструментом впливу держави на суспільні відносини; - поєднує в собі систему, комплекс взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих способів, засобів, та прийомів; - підґрунтям методу правового регулювання є встановлені або санкціоновані державою правила поведінки (правові норми).

22. Основу правового регулювання трудових відносин складають два методи правового регулювання: 1) імперативний, або метод централізованого регулювання), побудований на засадах влади і підпорядкування 2) диспозитивний або метод децентралізованого регулювання, побудований на засадах автономії, юридичної рівності суб'єктів, угоди сторін. Вказані методи тісно взаємопов'язані, одночасно, вони є самостійними, зі своїми особливостями та специфікою відображення, що забезпечує найбільшу ефективність правового регулювання праці.

23. Основними ознаками методу правового регулювання трудових відносин можна вважати: - збалансоване поєднання нормативного (централізованого) і договірного (децентралізованого) регулювання трудових відносин; - застосування спеціальних засобів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків; - єдність і диференціація методу правового регулювання трудових відносин; - договірний характер виникнення трудових відносин на основі вільного волевиявлення сторін; - поєднання юридичної рівності сторін трудового правовідношення з одночасною підпорядкованістю працівника трудовому розпорядку (роботодавцю).

24. Важливим аспектом централізованого методу правового регулювання є визначення меж, в яких можливе договірне регулювання трудових правовідносин. Засади договірного регулювання визначені як Кодексом законів про працю, так і спеціальними законами, водночас, сторони соціально-партнерських відносин мають можливість регулювати й інші питання на колективно-договірному рівні з єдиною вимогою, - такі положення не можуть погіршувати правове становище працівників, скасовувати чи зменшувати обсяг трудових прав порівняно з централізованим законодавством.

25. Основними ознаками принципів трудового права є: - обумовленість (соціальна, політична, економічна); - регулятивність, оскільки принципи трудового права або закріплені в нормах трудового права, або впливають на прийняття нових трудоправових норм, тобто в будь-якому випадку виконують регулятивну функцію; - системність, так як принципи трудового права відображають сутність норм трудового права у їх взаємозв'язку в рамках системи трудового права; - цілеспрямованість, так як принципи трудового права мають на меті вплив на розвиток права, на ефективність правового регулювання трудових відносин; - стабільність, так як принципи трудового права діють протягом певного тривалого історичного періоду, змінюються лише при кардинальній зміні ідеології,

державної політики, або у звязку з розвитком суспільства і права; - обов'язковість, оскільки принципи обов'язково повинні враховуватись законодавцем при прийнятті нових правових норм або перегляді існуючих.

26. До основних особливостей принципів трудового права слід віднести: - принципи є первинними щодо норм трудового права, тобто норми приймаються на основі принципів; - принципи трудового права знаходять своє вираження в нормах трудового права, шляхом безпосереднього закріплення або ж визначення їх змісту виходячи з аналізу норм; - визначають сферу дії трудового права та головні напрями держави у сфері правового регулювання суспільних відносин.

27. Принципи права поширюються на право в цілому, декілька галузей права, певну галузь права або інститут в межах галузі. Виходячи з цього, підтримуємо практичне значення поділу принципів на загальноправові, міжгалузеві, галузеві та принципи окремих інститутів. В основі даної класифікації – сфера дії відповідних принципів. Так, загальноправові принципи поширюються на всі суспільні відносини, врегульовані правом, міжгалузеві, - на суспільні відносини, що регулюються кількома галузями права, галузеві, - на суспільні відносини, що є предметом відповідної галузі права тощо.

28. На основі дослідження підходів в доктрині щодо класифікації галузевих принципів трудового права визначено, що до основних галузевих принципів правового регулювання трудових відносин можна віднести: 1) принцип свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів; 2) принцип оптимального поєднання централізованого і децентралізованого правового регулювання; 3) принцип єдності та диференціації правового регулювання праці; 4) принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно з діючим законодавством; 5) принцип заборони дитячої праці. Проте, виділення конкретного переліку галузевих принципів трудового права не має настільки практичного значення, оскільки основні

галузеві принципи мають під собою нормативне підґрунтя. Однак, нормативне закріплення основних принципів трудового права дозволило б вирішити спори, що існують на сьогодні в доктрині щодо переліку принципів.

РОЗДІЛ 2
МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

2.1 Поняття та суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці

Ефективність правового регулювання трудових відносин значною мірою залежить від його вдосконалення, що здійснюється не лише з врахуванням сучасних реалій розвитку держави та суспільства, але й на основі міжнародно-правового регулювання праці. Безумовно, вітчизняне трудове законодавство потребує змін у напрямку відповідності міжнародним стандартам у сфері праці. З огляду на це, дослідження міжнародно-правових актів та їх впливу на національну правову систему в галузі права є актуальним та необхідним.

С.С. Лукаш наголошує, що однією з характерних рис сучасного міжнародного права є те, що воно регулює широкий спектр різноманітних міждержавних відносин. Історично об’єктом регулювання міжнародного права були, головним чином, політичні відносини держав, а також відносини в сфері міжнародного торгівельного обороту [192, с.98]. Ф.Ф. Мартене вважав, що особливо помітну роль у міжнародному житті завжди відігравали економічні інтереси, завдяки переважно останнім пом’якшувалися ті неприязні стосунки й ізольованість держав, які довгий час підтримувалися як законодавчими й урядовими заходами, так і світоглядом народів. Врешті-решт, свідомість спільності політичних інтересів призводить до з’єднання держав у прагненні їх до однакових міжнародних цілей. Це найголовніші фактори, що визначають міжнародні відносини [207, с.305].

В сучасний період до міжнародно-правового регулювання відносяться питання політичного, економічного, соціального, військового, екологічного співробітництва держав. Особливе місце в такій співпраці посідає

міжнародно-правове регулюванню праці як таке, що є необхідним та важливим для кожної з держав, а в умовах наявності міжнародної трудової міграції, створення транснаціональних корпорацій тощо набуває міждержавного значення.

Міжнародно-правове регулювання праці є порівняно новим явищем соціальної дійсності сьогодення, що набуває дедалі більшого розвитку в сучасних умовах та потребує більш поглибленого вивчення [43, с.17-18]. Воно зароджується на початку XX ст. та є результатом сукупності різних факторів, - політичних, економічних, соціальних, правових тощо. Зокрема, як вказує С.С. Лукаш, - це прагнення держав до створення єдиного правового простору, що забезпечуватиме рівні умови конкуренції на міжнародному ринку, а також опрацювання єдиних світових стандартів щодо захисту трудових прав найманих працівників [192, с.98]. І.Я. Кисельов такими факторами називає також боротьбу працівників, вимоги профспілок, вплив ідей видатних філософів XIX ст., прагнення різних держав, а також підприємців зрівняти умови конкуренції на міжнародних ринках [117, с. 467].

Важливу роль в активізації діяльності держав у цій сфері відіграв тиск соціально-демократичних партій та ліво-ліберальних кіл, які розглядали міжнародне регулювання праці як один із інструментів пом'якшення класових протиріч, застосування соціально спрямованих основ в життя суспільства, встановлення миру між народами, прогресування соціальної справедливості, еволюційного реформування капіталізму [43, с.28-29]

Вперше ґрунтовне дослідження міжнародно-правового регулювання праці в радянський період здійснив С. О. Іванов [93], сформулювавши поняття міжнародно-правового регулювання праці, його мету, методи і форми, характер і ступінь впливу міжнародних угод про працю на умови праці в конкретних державах тощо. Так, вчений визначив поняття «міжнародно-правове регулювання праці» як регулювання умов праці за допомогою міжнародних угод, яке розглядається як різновид міжнародного захисту прав людини, і його витоками є міжнародна охорона праці [93, с. 8].

Пізніше ідеї С. О. Іванова були детально розвинуті Е. М. Аметистовим, який, вказував, що з одного боку, потрібне розширення проблематики, яку охоплюють міжнародні норми і підвищення рівня прав і свобод, які ними надаються, а з іншого – максимально ефективна імплементація міжнародних норм. Неодмінними умовами такої імплементації автор називав сумлінне виконання міжнародних зобов'язань з питань праці, вдосконалення і розвиток національного права, як у сфері трансформації і виконання міжнародних договорів, так і у сфері регулювання праці, створення необхідних соціально-економічних гарантій для здійснення цілей міжнародних норм, удосконалення форм і методів контролю за їх застосуванням [10, с. 256].

С.А. Іванов розглядав міжнародне регулювання праці як різновид міжнародного захисту прав людини, мета якого – сприяти покращенню умов праці широких працюючих мас, що витікає з Уставу МОП, а також з Декларації про цілі та задачі МОП від 10 травня 1944 року [93].

В сучасній науці трудового права існують різні підходи до розуміння поняття «міжнародно-правове регулювання праці». Так, Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна вважають, що міжнародно-правове регулювання праці – встановлена міжнародними договорами система стандартів по врегулюванню праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (тобто ті, які ратифікували його), використовують в національному законодавстві [378]. Однак, погоджуємось з Д.В. Величко, що зміст зазначеного поняття значно звужує сферу застосування міжнародних стандартів по врегулюванню праці, а саме встановлюється коло суб’єктів, які підпадають під міжнародно-правове регулювання праці: «держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору» [43, с.27].

В. М. Толкунова і К. М. Гусов визначають сутність міжнародно-правового регулювання праці як ідеї правового захисту вищих цінностей суспільства і держави, а саме – прав і свобод людини, її честі й гідності в галузі праці. Під міжнародно-правовим регулюванням праці необхідно

розуміти регулювання умов праці та охорони законних прав працівників за допомогою міжнародних угод [64, с. 452].

І.Я.Кисельв вказував, що міжнародно-правове регулювання праці являє собою регламентацію за допомогою угод держав питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників[353, с.47]. Водночас дане визначення обмежує міжнародно-правове регулювання лише укладенням міжнародних угод, що вважаємо його недоліком

Найбільш системне, на нашу думку, визначення міжнародного-правового регулювання праці надав Д.М. Величко: міжнародно-правове регулювання праці - це здійснювана на міжнародному рівні діяльність держав та міждержавних організацій (об'єднань) щодо впорядкування трудових відносин за допомогою права, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку [43, с.28].

Також автор слушно вказує, що міжнародно-правове регулювання праці є особливим різновидом правового регулювання праці. Ці явища співвідносяться між собою як частина і ціле. Спільним між правовим регулюванням праці та міжнародно-правовим регулюванням праці є: 1) регулювання здійснюється за допомогою правових норм та правових засобів; 2) об'єкт регулювання – трудові відносини; 3) предмет регулювання – трудова діяльність; 4) метою регулювання виступає впорядкування трудових відносин. Поряд із цим, на думку вченого, вони відрізняються один від одного низкою наступних ознак:

- міжнародно-правове регулювання є різновидом правового регулювання;

- норми, за допомогою яких відбувається міжнародно-правове регулювання, є за своєю природою специфічними і їм притаманні особлива процедура, спосіб та форма створення; відсутність яких-небудь законотворчих органів, які б займалися безпосередньо розробкою та прийняттям норм міжнародно-правового регулювання праці;

- засобами забезпечення та реалізації норм міжнародно-правового регулювання праці є безпосередньо самі держави, що одночасно є суб'єктами міжнародних відносин та створюють норми міжнародного трудового права;

- відсутність санкцій за невиконання норм міжнародно-правового регулювання праці [43, с.27].

Погоджуємось з Е. М. Аметистовим, що мета правового регулювання, яке здійснюється з урахуванням міжнародних норм про працю, полягає в захисті трудових прав працівників та їх професійних організацій шляхом встановлення певних юридичних і фактичних гарантій цих прав, і тим самим – у поліпшені умов праці та побуту працівників у різних країнах [10, с. 5-6]. Крім того, як вказувала Н.Б. Болотіна, глобалізація світового господарства, зближення національних економік, співпраця між державами, активні міграційні процеси, тенденція до спільного розуміння різними державами змісту й обсягу соціальних прав людини примушують до пошуку спільних моделей у розв'язанні загальних проблем [25, с. 19].

За сучасних умов міжнародно-правове регулювання як правове явище являє собою не стільки закріплення на міжнародному рівні прав людини у сфері трудових відносин, скільки процес розроблення механізму їх імплементації в законодавство окремих країн. Тому виправданою є визначення М.М. Грековим необхідність розглядати міжнародно-правове регулювання відносин у трудовій сфері у статичному та динамічному розумінях. У статичному – це закріплення в міжнародних документах (у формі міжнародних договорів) міжнародних трудових стандартів, положення яких є обов'язковими для впровадження у національне законодавство тих чи інших держав. У динамічному – як процес реалізації міжнародних договорів у національному трудовому законодавстві різних країн. Однак, питання удосконалення національного трудового законодавства з урахуванням вимог міжнародних угод у сфері трудових відносин є предметом не міжнародного регулювання, а вже внутрішньою справою кожної держави [61, с.18-19].

Вважаємо, що міжнародно-правове регулювання праці можна визначити як цілеспрямований вплив на трудові відносини з метою їх впорядкування, розвитку та охорони, що здійснюється міжнародними організаціями та державами шляхом прийняття міжнародно-правових актів.

Сукупність норм міжнародно-правового регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з трудовими, становлять основу міжнародного трудового права, яке почало активно розвиватись в результаті створення Міжнародної організації праці у 1919 р. та остаточно сформувалось після Другої світової війни, після вироблення основних міжнародних та регіональних трудових стандартів. Так, М.М. Кравченко вказував ще у 1913 році на зародження зовсім невідомого недавньому минулому галузі права народів – міжнародного робочого права [166, с39].

С.С. Лукаш обґрунтовував необхідність виділення міжнародного трудового права в окрему галузь тим, що незважаючи на існування в міжнародному праві відповідних норм про працю, спрямованих на врегулювання трудових відносин на внутрішньодержавному рівні, міжнародне право, насамперед, залишаючись правом міждержавним, зберігає сферу своєї дії, що не збігається зі сферою дії внутрішньодержавного права. Саме держави (а не конкретні фізичні або юридичні особи) є учасниками угод, що містять трудові норми, приймаючи на себе зобов'язання щодо їх виконання і лише держави відповідають за їхнє недотримання. Питання зміни або припинення міжнародно-правових зобов'язань у сфері праці також перебувають у прямій залежності від позиції держав. Останні вправі денонсувати ту або іншу конвенцію й тим самим зняти з себе міжнародні зобов'язання щодо регулювання трудових відносин [192, с.100]. Такої ж позиції дотримувався С.Б. Крилов, вказуючи на можливість існування «міжнародного цивільного, міжнародного кримінального, міжнародного адміністративного та інших галузей міжнародного права» [76, с. 29].

Виходячи з розуміння міжнародного трудового права, як галузі міжнародного публічного права, С.С. Лукаш визначає його як сукупність

міжнародно-правових норм, що встановлюють стандарти в сфері праці й зайнятості. Сутність міжнародно-правового регулювання праці становлять, насамперед, ідеї правового захисту вищих цінностей суспільства й держави – а саме, прав і свобод людини, її честі й гідності у сфері праці [192, с.101].

Міжнародне трудове право можна вважати одним з найважливіших факторів як в економічному, так і в етичному прогресі, загальної цивілізації сучасних держав [100, с. 66].

Міжнародні норми про працю, як і норми права загалом, створюються для досягнення конкретних цілей. Г.І. Тункін вказував: «Правова норма не є просто правилом поведінки, вона завжди цілеспрямована» [212, с. 226]. Цілеспрямованість як ознака правового регулювання була детально розглянута в попередньому розділі.

Е.М. Аметистов виділяє наступні елементи змісту міжнародних норм про працю: - об'єкт регулювання; - коло категорій трудящих, що охоплюються захистом; - актуальність норм із погляду сучасності; - географічний район розповсюдження; - характер і обсяг наданих прав і покладених обов'язків [10, с. 18]. Розглянемо детальніше дану концепцію, оскільки вона залишається найбільш ґрунтовним дослідженням класифікації міжнародних норм у сфері праці.

Так, об'єкт регулювання знаходить своє вираження:

- в нормах, пов'язаних із захистом основних прав людини в сфері праці (право на працю, право на відпочинок, право на свободу від дискримінації, право на свободу від примусової праці);

- у нормах щодо проблем забезпечення зайнятості й боротьби з наслідками безробіття (загальна політика держав в сфері зайнятості, захист трудящих від безпідставних звільнень, професійна підготовка й виробниче навчання, створення й діяльність установ, які сприяють в устрої на роботу, облік безробітних і надання їм різної допомоги);

- у нормах, що регулюють умови праці й відпочинку (оплата праці, робочий час, час відпочинку, охорона й гігієна праці тощо);

- у нормах соціального страхування й соціального забезпечення (захист трудящих від нещасних випадків на роботі й при професійних захворюваннях, надання допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, інвалідністю, старістю й у зв'язку із втратою годувальника);

- у нормах, що регулюють проблеми професійних відносин (вирішення конфліктів на підприємствах, встановлення «співробітництва» між підприємцями й працюючими тощо);

- у нормах, що регулюють діяльність інспекції праці, трудового арбітражу, органів, що здійснюють статистику праці й ін. [10, с. 18-19].

Щодо другого елементу, - категорії трудящих, які охоплюються захистом, - всі міжнародні норми можна поділити на:

- норми, що спрямовані на захист всіх категорій трудящих;

- норми, пов'язані з захистом трудящих у промисловості, на транспорті й у шахтах;

- норми, що стосуються трудящих, що працюють в установах, зайнятим у торгівлі й інших невиробничих галузях;

- норми, призначені для захисту прав моряків і рибалок;

- норми, що поширюють свою дію на сільськогосподарських працівників;

- спеціальні норми, що регулюють трудові відносини іноземних працівників (робітників-мігрантів);

- норми, що регулюють умови праці жінок і підлітків й обмежуюче застосування дитячої праці;

- норми, спрямовані на захист корінного населення колоній і залежних територій в сфері основних трудових прав людини [10, с. 19-22].

Третій елемент – актуальність норм із позицій сучасності є критерієм розмежування міжнародних норм про працю з урахуванням їхньої відповідності потребам міжнародного й національного регулювання праці наприкінці 70-х років, коли Адміністративна рада МОП створила робочу групу для проведення аналізу всіх прийнятих в Організації міжнародних

норм за час її існування. До першої категорії були виділені нормативні документи (78 з 151 конвенцій та 76 з 159 рекомендацій), що мають особливу цінність для захисту трудових прав, імплементації яких, на думку Адміністративної ради, варто віддавати безумовну перевагу. Серед них, зокрема, міжнародні норми, що стосуються: свободи асоціації й права на організацію, захисту від примусової праці, захисту від дискримінації в сфері праці, політики в сфері зайнятості, забезпечення загальних умов зайнятості, охорони праці й боротьби з професійними захворюваннями, умов праці дітей, підлітків і жінок, соціального забезпечення, трудящих-мігрантів і інших груп трудящих. До другої категорії увійшли нормативні документи (16 конвенцій та 14 рекомендацій), що підлягають перегляду у зв'язку з необхідністю приведення їх у відповідність до діючих на той момент вимог. Серед них були здебільшого документи, що регулюють охорону праці й захист від професійних захворювань, окремі конвенції й рекомендації про працю жінок і захист материнства, а також норми, пов'язані з захистом окремих груп трудящих (мігрантів, рибалок тощо). До третьої категорії були віднесені документи (63 конвенції й 81 рекомендація), що не ввійшли до перших двох категорій [10, с. 22-24].

Четвертий елемент - географічний район розповсюдження, поділяє міжнародні норми про працю на три групи: призначені для імплементації всіма державами міжнародного співтовариства (універсальні); призначені для імплементації окремими групами держав (регіональні) і призначені для імплементації державами – учасниками двосторонніх угод (двосторонні) [10, с. 25].

П'ятий елемент - характер і обсяг наданих прав і покладених обов'язків, обумовив поділ міжнародних норм про працю на імперативні (що виключають будь-яку можливість відхилення від їхнього змісту при адаптації до них національного права й практики) і диспозитивні (що дозволяють в той чи інший спосіб пристосовувати міжнародну норму до національного

законодавства й практики з метою поступового їхнього розвитку) [10, с.25-27].

Отже, тільки системне, комплексне врахування всіх елементів змісту міжнародних норм про працю створює реальну можливість здійснити аналіз конкретного міжнародно-правового акту з позиції доцільності та необхідності його імплементації. Тому, вважаємо, що вказане дослідження Е.М. Аметистова не втратило своєї актуальності і сьогодні.

Міжнародне трудове право, як і будь-яка інша галузь права, має притаманну йому систему норм, що згруповані та послідовно розміщені, є взаємодоповнюючими. Погоджуємось з Ю.М. Колосовим, що міжнародне трудове право являє собою систему, що може вважатися підсистемою в рамках цілісної й єдиної системи міжнародного права [155, с. 14]. Її становить об'єктивно існуюча цілісність внутрішньо взаємозалежних елементів: загальновизнаних принципів, договірних і звичаєво-правових норм, резолюцій міжнародних організацій, рішень міжнародних судових органів, а також інститутів [192, с.106-107].

Отже, міжнародне трудове право – це галузь міжнародного права, що являє собою особливу систему юридичних норм, які регулюють відносини між його суб'єктами з метою захисту трудових прав працівників і їхніх професійних організацій та покращення умов праці й побуту працівників за допомогою добровільного встановлення певних юридичних і фактичних гарантій цих прав на основі рівноправності [192, с.107].

Аналізуючи співвідношення міжнародно-правового регулювання праці та національного правового регулювання праці, слід відмітити, що вони мають ряд спільних ознак, серед яких:

а) однакові засоби правового регулювання, - правові норми, які, при цьому, мають чітко визначену ієрархію при регулюванні трудових відносин (норми, закріплені в міжнародних актах, мають вищу юридичну сил порівняно з нормами, закріпленими в трудовому законодавстві України);

б) спільний предмет правового регулювання, - відносини, пов'язані із застосуванням найманої праці;

в) єдина мета правового регулювання – здійснення правового впливу на існуючі суспільні відносини у сфері застосування праці.

Основоположним результатом міжнародно-правового регулювання праці є вироблення міжнародних трудових стандартів, які можна визначити в загальному як міжнародно-правові норми і принципи, що закріплюють стандартизовані правила поведінки суб'єктів міжнародного права у трудовій сфері міждержавного співробітництва [43, с.80]. Міжнародні трудові стандарти закріплюють мінімальний рівень вимоги до правового регулювання праці, дотримуватися яких повинні всі держави.

Загалом, поняття «стандарт» походить від англійського слова «standard» та в перекладі означає зразок, еталон, модель [228, с.512]. В юридичній енциклопедії поняття «міжнародні стандарти» тлумачиться як міжнародно-правові норми і принципи, що закріплюють стандартизовані правила поведінки суб'єктів міжнародного права у тих чи інших сферах міждержавного співробітництва [445, с.615]. Отже, міжнародні стандарти загалом, є закріпленими за допомогою міжнародно-правового регулювання праці мінімальні показники, досягнення яких є обов'язком усіх держав.

П.М. Рабінович та М.І. Хавронюк трактують міжнародні стандарти як своєрідні взірці (зразки, еталони), на які покликані орієнтуватися у своїй діяльності різні держави та інші учасники суспільного життя [317, с.19]. Міжнародні стандарти є головним результатом та метою міжнародно-правового регулювання праці. Саме із міжнародним закріпленням, зокрема, у численних конвенціях МОП, соціально-економічних прав міжнародне регулювання праці також почалося набувати стандартизованого характеру. Було покладено край досі традиційній точці зору на те, що держави самі вирішують, як їм ставитися до своїх громадян: права людини було віднесено до сфери (предмету) міжнародного права [317, с.31].

Міжнародні стандарти можна розглядати, по-перше, як зразок, який характеризується нормативністю, загальним визнанням, тривалістю дії, можливістю застосування міжнародного впливу та контролю; по-друге, як норми, котрі ґрунтуються на загальних принципах міжнародного права та регулюють відносини, які складаються під час їх реалізації [61, с.45].

У доктрині трудового права, нарівні з терміном «міжнародні трудові стандарти», зустрічаються також синонімічні поняття, «міжнародні стандарти праці», «міжнародно-правові стандарти у сфері праці», «міжнародно-правові стандарти у сфері трудових відносин» тощо.

Так, наприклад, П. Д. Пилипенко застосовує поняття міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин, під якими пропонує розуміти впорядковану систему міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу трудівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів [374, с. 521].

І. Я. Кисельов вживає термін «міжнародні стандарти праці», визначаючи їх як нормативну субстанцію міжнародного трудового права, одне з досягнень сучасної цивілізації, котра відобразила результати погодженої діяльності держав щодо внесення в ринкову економіку соціальних цінностей, розробки зусиллями світового співтовариства інструментів соціальної політики, прийнятної для держав, які є його складовими [116, с. 448].

М.М. Грекова, застосовує поняття Спираючись на виділені ознаки, можна визначити поняття «міжнародні трудові стандарти», трактуючи їх як сукупність існуючих норм і принципів у сфері трудових відносин, які закріплені у міжнародних договорах (конвенціях, угодах, пактах тощо), на

базі яких визначається зміст і обсяг певного трудового права особи та які є орієнтиром для розвитку національного трудового законодавства держави, яка є учасником цих договорів [61, с.49].

Розробка та прийняття універсальних міжнародних норм про працю завжди є результатом певного компромісу, оскільки країни з розвинутою економікою прагнуть забезпечувати єдині мінімальні стандарти у сфері трудової діяльності з іншими державами. Це сприяє створенню умов, за яких працівники менш розвинутих регіонів світу зможуть отримати права, подібні до тих, які належать працівникам країн з більш передовим соціальним законодавством, з високим рівнем розвитку демократії [61, с.48-49]. Міжнародні норми, що складають основу цих стандартів, як ідеальна типова модель поведінки за певних типових обставин, закріплюючи основні трудові права, покликана сприяти поступовому вирівнюванню економічного і правового становища найманих працівників у країнах з різним політичним, правовим або міжнародним статусом [195, с. 57].

До ознак, які притаманні міжнародним трудовим стандартам, на основі узагальнення позицій вчених, можна віднести:

- міжнародні трудові стандарти є нормами міжнародного публічного права, що встановлюють вимоги до правової поведінки у сфері праці

- ,формою зовнішнього вираження міжнародних трудових стандартів є міжнародні договори та угоди, обов'язкові для виконання усіма державами;

- зміст міжнародних трудових стандартів є результатом компромісу між суб'єктами, які їх приймають;

- міжнародні трудові стандарти закріплюють мінімальний рівень вимог щодо забезпечення прав у сфері трудових відносин [136, с.268].

Змістом міжнародних трудових стандартів, як слушно відмічає І.Я. Кисельов, є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат ретельного відбору найбільш цінних та універсально значимих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють

існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різних думок і підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні норми [116, с.448]. Схожу точку зору висловлює і Д.М. Величко, вказуючи, що міжнародні трудові стандарти у вигляді міжнародних норм вміщують в собі надбання досвіду багатьох держав. Це є ретельно відібрані найбільш цінні та універсально значущі норми та положення національних систем трудового права. Також це є процес створення відповідних норм за участю юристів, спеціалістів у області трудових правовідносин, результат зіткнення різних думок, поглядів та підходів, результат знаходження компромісу [43, с.80-81].

Міжнародні трудові стандарти є основою, на яку орієнтується кожна держава, в тому числі й Україна, при розробці та вдосконаленні правового регулювання трудових відносин.

Ефективність приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів залежить від того, яким способом імплементуються міжнародно-правові норми у національне законодавство. При цьому, в процесі спільного міждержавного обрання вектору регулювання певних питань кожна держава сама встановлює для себе варіанти приєднання до сформованих та визнаних більшістю положень. Тому, не дивлячись на суцільний процес глобалізації в багатьох сферах життєдіяльності, кожна держава залишає за собою беззаперечне пріоритетне право обрання конкретної політики в окремо взятій сфері, тобто зберігає свою незалежність та суверенність у вирішенні внутрішньодержавних питань [43, с.161].

Дослідження категорії «міжнародно-правове регулювання праці» було б неповним без аналізу суб’єктів, уповноважених приймати міжнародно-правові норми, міжнародні стандарти. Тому, зосередимо увагу на дослідженні вказаного аспекту.

Так, під суб'єктом міжнародного права в найбільш загальному вигляді розуміється носій міжнародних прав і обов'язків, що виникають відповідно до загальновизнаних норм міжнародного права або положень міжнародно-правових актів. Це також особа (в узагальненому розумінні), поведінка якої прямо регулюється міжнародним правом і яка вступає або може вступати в міжнародні публічні правовідносини [155, с.56]. Основна специфіка суб'єктів міжнародного права полягає в тому, що вони не знаходяться під владою чи юрисдикцією, займають незалежне відносно один одного становище [212, 81-82]. Такий спеціальний статус мають, в першу чергу, держави, міжнародні організації, народи, що борються за самовизначеність тощо.

Для міжнародного правового регулювання праці притаманні, фактично, лише перші два з вказаних суб'єктів. Так, держави є основним суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці при прийнятті міжнародних угод, міжнародні організації ж здійснюють, в першу чергу, прийняття інших різновидів міжнародних актів, які в сукупності створюють міжнародні трудові стандарти. Розглянемо детальніше правовий статус окремих суб'єктів, що здійснюють найбільший вплив на міжнародно-правове регулювання праці.

Спеціальним, та, без сумніву, головним суб'єктом міжнародного трудового права слід вважати Міжнародну організація праці (далі - МОП), створену в 1919 р. як спеціалізовану установу Ліги Націй, що в подальшому стала інституцією Організації Об'єднаних Націй (далі - ООН). Цілі та завдання МОП визначені її Статутом, прийнятим 28 червня 1919 р.[361] та Декларацією щодо цілей та завдань Міжнародної організації праці (Філадельфійською декларацією) від 10 травня 1944 р. [68].

Аналіз вищевказаних документів дозволяє виділити наступні повноваження Міжнародної організації праці:

– нормотворча (правотворча) - прийняття конвенцій та рекомендацій у сфері регулювання праці;

– розробка узагальнених програм для покращення умов праці, забезпечення належного рівня життя працівників;

- контроль за імплементацією державами-членами міжнародних трудових стандартів.

Звичайно, основним завданням МОП є нормотворча діяльність, тобто прийняття міжнародних конвенцій та рекомендацій щодо організації та реалізації праці, вироблення міжнародних трудових стандартів. МОП приймає міжнародно-правові нормативні акти в сфері праці в цілому, однак основними напрямками правотворчості, на думку Г.І. Чанишевої, Н.Б. Болотіної, є право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість та працевлаштування, умови праці, правове регулювання охорони праці, соціальне співробітництво працівників та роботодавців, мирні способи вирішення трудових спорів та конфліктів [378].

Структура МОП відрізняється від структури інших спеціалізованих установ ООН. Вона заснована на принципі трипатризму (тристороннього представництва) – участі в діяльності представників держав, підприємців та працівників. Як слушно наголошує С.С. Лукаш, принцип трипартизму МОП відрізняє її не лише від спеціалізованих установ ООН, а й від інших міжнародних організацій та істотно впливає на прийняття, зміст та авторитет конвенцій і рекомендацій [192, с.112]. Погоджуємось з Д.В. Величко, що саме можливість відкритого висування і обговорення вимог щодо створення міжнародно-правових актів, а потім і норм, котрі якоюсь мірою можуть послужити поліпшенню умов праці, умов життя працюючих, притягує до участі в МОП представників трудящих усіх країн [43, с.32].

Найвищим органом МОП, що й уповноважена приймати конвенції та рекомендації, є Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція), що складається з представників держав – членів МОП, при цьому, кожна держава представлена чотирма делегатами : двома від уряду, одним від підприємців та одним від найманих працівників. Міжнародна конференція

праці також виконує повноваження стосовно обирання Адміністративної ради (виконавчого органу МОП) і членів Міжнародного бюро праці. Міжнародне бюро праці є постійним секретаріатом МОП [361].

Особлива увага в діяльності МОП приділяється контролю за дотриманням конвенцій МОП. Так, відповідно до п.5 «е» ст.19 Статуту МОП, держави зобов'язані представляти на розгляд компетентних властей прийняті конвенції, а також представляти Генеральному директору МОП інформацію про те, чи відбулася ратифікація конвенції та про заходи, необхідні для ефективного застосування положень даної конвенції [361]. У випадку відмови від ратифікації конвенції, держава повинна представляти інформацію (доповіді) доповіді щодо чинного законодавства у відповідній сфері, і щодо причин неможливості ратифікації конвенції [361].

Як зазначалось вище, МОП є спеціалізованою інституцією, створеною в рамках Організації Об’єднаних Націй. При цьому, ООН також можна віднести до суб’єктів міжнародно-правового регулювання праці, оскільки базові стандарти у сфері прав людини, прийняті ООН, торкаються і трудових прав також.

Погоджуємось з Т.М. Нешатаєвою, що головний внесок нормативних актів ООН в міжнародно-правове регулювання праці полягає в тому, що вони сформулювали пакет основних прав людини, які повинні бути закріпленні та міститися в законодавстві будь-якої держави, що претендує на те, щоб її вважали цивілізованою. Такі права, безумовно, відносяться до загальновизнаних принципів та норм міжнародного права [231, с. 90]. Відповідний комплекс трудових прав знайшов закріплення, в першу чергу, у двох основних нормативних актах: Загальній декларації прав людини 1948 р. та Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р..

Суб’єктами міжнародно-правового регулювання праці є також різноманітні регіональні об’єднання держав: Рада Європи, Організація американських держав, Організація африканської єдності, Арабська організація праці, Організація економічного співробітництва і розвитку,

Співдружність незалежних держав тощо, які також за допомогою прийняття міжнародно-правових актів здійснюють регулювання трудових відносини на міждержавному рівні.

Для України першочергове значення мають акти двох організацій з вищевказаних, членом яких вона є, - Ради Європи та Співдружності Незалежних Держав (далі - СНД). Питання міжнародно-правового регулювання трудових відносин детальніше буде розглянута в наступних підрозділах. Що стосується СНД, - це організація, створена на підставі Угоди про створення Співдружності Незалежних Держав від 8 грудня 1991 р. та Протоколу до цієї Угоди від 21 грудня 1991 року [405].

Щодо загальної діяльності СНД А.О. Шепель справедливо зауважив, що з огляду на закономірний стан, що склався, діяльність Співдружності, в особі передусім його головних органів, не є ефективною. Переважна більшість документів, прийнятих Радою глав держав, передбачаючи наступну ратифікацію чи виконання інших відповідних внутрішньодержавних процедур, не набуває чинності. На жаль, це можна стверджувати і щодо різних конвенцій та угод, укладених під егідою Співдружності Незалежних Держав [436, с. 66]. Ще більш категоричним є твердження Ю.В. Щьокіна, що на сьогодні СНД перетворено у «клуб за інтересами», у якому кожна держава має можливість підбирати форми участі та напрямки співпраці" [439, с. 63]. В цілому, з таким підходом слід погодитись, і, відповідно, розглядати Співдружність Незалежних Держав як ефективну інституцію вироблення регіональних стандартів у сфері праці, не можна.

В науковій літературі виділяють й інших суб’єктів міжнародного регулювання праці. Так, С.А. Іванов до них відносить Всесвітню федерацію профспілок. Вчений відмічає, що протягом 50-60-х років Всесвітньою федерацією профспілок було прийнято три найважливіших акти – Програму дії профспілок на сучасному етапі і захист інтересів та прав трудящих (1961 р.), Хартію профспілкових прав трудящих (1954 р.) і Хартію

соціального страхування (1961 р.) [93, с. 23]. С.С. Лукаш додатково відзначає Міжнародну конференція вільних профспілок, Європейську конфедерацію профспілок, що також допомагають працівникам у розв'язанні спірних питань і ситуацій, пов'язаних із застосуванням праці. [192, с.111-12].

Однак, все ж основоположну роль у закріпленні міжнародних трудових стандартів, слід відвести Міжнародній організації праці, та, частково, Організації Об'єднаних Націй.

2.2 Роль міжнародно-правових актів у сфері праці у правовому регулюванні трудових відносин в Україні

Міжнародно-правове регулювання праці, як і в цілому правотворча діяльність знаходить своє відображення в нормативно правових актах, тобто певних юридичних формах, які, як і будь-які юридичні акти, зумовлюють правові наслідки, що спрямовані на перетворення пануючої волі у закон [413, с.34-38], у джерелах права. В загальній теорії права термін «джерела права» застосовують у двох значеннях: матеріальному та формальному. Під матеріальними джерелами розуміються матеріальні умови життя суспільства, формальні джерела права являють собою форми, в яких встановлюються й виражаються норми права [3, с. 315].

Відповідно, для джерел міжнародного трудового права така характеристика також підходить. При цьому, надалі в роботі будемо розглядати джерела міжнародного трудового права саме в формально-юридичному значення, як зовнішні форми вираження права.

Відповідно до загальноприйнятої позиції, джерела міжнародного права - це спосіб творення і форми, в яких існують норми міжнародного права, а також сукупність елементів, які впливають на становлення змісту юридичних норм, а саме: потреби в нормах, які регулюють суспільне життя, спільна правова свідомість, вимоги морального характеру тощо [43, с.79].

Джерела міжнародного права також розглядають як форми втілення кінцевого результату нормотворчого процесу за узгодженням волі суверенних держав й інших суб'єктів міжнародного права, виражені в договірній або звичаєвій міжнародно-правовій нормах [65, с.140].

Д.М. Величко визначає поняття «джерело міжнародно-правового регулювання праці» також і в матеріальному значенні (з чим варто погодитись, хоча такий підхід не є усталеним в доктрині), вказуючи, що це діяльність тих міждержавних, міжнародних об'єднань і організацій, органів, які створюють відповідні міжнародні трудові норми... У матеріальному смислі факторами, які обумовлюють виникнення міжнародного права, є, окрім матеріальних умов життя суспільства, ще й факт співробітництва держав, об'єднання їх у певні організації чи міждержавні регіональні об'єднання, тобто суб'єктами створення права є держави та сфера застосування такого права є загальною, ширшою. Якби не було міждержавного співробітництва, яке за своєю природою є певним видом діяльності, то міжнародного права не було взагалі [43, с.79-80].

У формально-юридичному значенні, вчений під джерелами міжнародно-правового регулювання праці розуміє форму вираження міжнародно-правових норм, за допомогою яких впорядковуються трудові відносини, та які юридично закріплені, охороняються та розвиваються на міжнародному рівні, що створюються з метою регулювання відносин в сфері праці, покращення умов праці, охорони праці, захисту індивідуальних та колективних інтересів працівників; а також правотворчу діяльність тих міждержавних, міжнародних об'єднань і організацій, органів, які створюють відповідні міжнародні трудові норми [43, с.80].

Джерела міжнародно-правового регулювання праці створюють певну систему, що дозволяє, одночасно, класифікувати їх за багатьма критеріями. При цьому, система міжнародного права є доволі новим поняттям в науці міжнародного права, з огляду на що існують розбіжності у її визначенні та виділенні галузей, підгалузей та інститутів міжнародного права.

Як вказує І.І. Лукашук, міжнародне право являє собою досить складне юридичне утворення, що складається з комплексу юридичних норм, що характеризується принциповою єдністю й одночасно упорядкованим підрозділом на відносно самостійні частини (галузі, підгалузі, інститути) [197, с.98]. Більшість представників науки міжнародного права на сьогодні не виділяють окрему підгалузь міжнародне трудове право, а виділяють, зокрема, право міжнародних договорів, право зовнішніх зносин, право міжнародних організацій, гуманітарне міжнародне право, міжнародне правове співробітництво, міжнародне кримінальне право, право міжнародної безпеки, міжнародне морське право, міжнародне повітряне право, міжнародне космічне право, міжнародне економічне право та ін. [371, с.54], хоча, його наявність була нами обґрунтована в попередньому підрозділі.

Додатково наведемо справедливе, на нашу погляд, твердження Д.М. Величко, що міжнародне трудове право є підсистемою міжнародного права, воно складає одну з галузей останнього, адже: 1) являє собою сукупність юридичних норм, що регулюють якісно однорідні відносини, тобто трудові; 2) дані юридичні норми закріплюються на міжнародному рівні [43, с.95].

Система джерел міжнародно-правового регулювання праці характеризується наступними ознаками:

а) дана система складається із таких структурних елементів як міжнародно-закріплені юридичні норми;

б) дані юридичні норми об’єднані у систему за критерієм регулювання якісної однорідних міжнародних відносин, тобто вони регулюють трудові відносини між громадянами різних держав та їх об’єднаннями;

в) між структурними елементами системи існує певний взаємозв’язок, наприклад, міжнародні юридичні норми, що регулюють відносини у сфері трудової діяльності, не можуть суперечити принципам міжнародного права, в свою чергу, регіональні юридичні норми з регулювання праці повинні відповідати міжнародним стандартам у сфері праці;

г) дані норми тісно взаємодіють із суміжними галузями міжнародного права;

д) система джерел міжнародно-правового регулювання праці є складовим елементом системи джерел міжнародного права;

є) кожний елемент даної системи можна розглянути як окрему систему більш низького порядку [43, с.95-96].

Поширеним є поділ джерел міжнародного трудового права на міжнародний договір та міжнародний звичай, що зумовлено їх найбільш поширеним застосуванням на практиці міжнародних відносин. Однак, додатково в літературі виділяють такі джерела як акти міжнародних конференцій та нарад і акти міжнародних організацій [213, с.138].

На думку Д.М. Величко, до джерел міжнародно-правового регулювання праці відносяться: міжнародні договори, міжнародні звичаї, акти міжнародних організацій та міждержавних об'єднань, які закріплюють міжнародні принципи, загальновизнані норми міжнародного трудового права, що встановлюють міжнародні трудові стандарти [43, с.83].

Приблизний, хоча й не вичерпний перелік джерел міжнародного права закріплено в ст. 38 Статуту міжнародного суду ООН:

a) міжнародні конвенції як загальні, так і спеціальні, що встановлюють правила, безумовно визнані державами;

b) міжнародний звичай як доказ загальної практики, що визнана як правова норма;

c) загальні принципи права, визнані цивілізованими націями;

d) судові рішення і доктрини найбільш кваліфікованих фахівців з публічного права різних націй як допоміжний засіб для визначення правових норм [362].

Система міжнародно-правового регулювання праці має аналогічну структуру інших підгалузей міжнародно-правового регулювання. Р.Б. Тополевський обґрунтовано доводить, що в залежності від рівня регулювання слід виділяти такі елементи системи джерел права: установчий

(первинний) компонент; розвиваючий (вторинний) компонент; допоміжний (забезпечуючий) компонент [374,с.163].

Так, первинним компонентом системи міжнародно-правового регулювання праці визначають загальновизнані принципи міжнародного трудового права. Розвиваючим (вторинним) компонентом, або, як його ще називають в науці, змістовним компонентом [43, с.100] слід вважати є нормативно-правові акти, прийняті міжнародними організаціями, що й створюють систему міжнародних трудових стандартів.

До таких джерел Е.А. Єршова відносяться загальновизнані норми трудового права як загальнообов'язкові правила, що приймаються і визнаються міжнародним співтовариством держав, засновані на загальновизнаних принципах міжнародного трудового права, яким повинні слідувати всі в подібних випадках [78, с.26-27].

Д.М. Величко змістовним елементом системи джерел міжнародно-правового регулювання праці називає міжнародні договори, що укладаються стосовно регулювання відносин в сфері праці, а також окремі акти, що прийняті в рамках міжнародних та регіональних організацій. Це:

1) угоди, прийняті між державами в рамках СНД;

2) Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод, Європейська соціальна хартія(прийнята в 1961р. та переглянута в 1996р.), що прийняті в рамках Ради Європи;

3) Римський договір про створення Європейського економічного співтовариства 1957 року, Єдиний європейський акт 1987 року, регламенти та директиви Європейського союзу;

4)та інші акти, що конкретизують принципи міжнародного трудового права та безпосередньо регулюють працю й трудові відносини, які приймаються в рамках міжнародних та регіональних організацій [43, с.100].

Третій, - допоміжний або забезпечуючий компонент системи міжнародно-правового регулювання праці складають міжнародні норми, що сприяють реалізації норми змістовного компоненту, закріплені у

міжнародних актах, зокрема, це рекомендації МОП, рішеннях Міжнародного суду ООН та Європейського суду з прав людини, рекомендації Ради Європи, резолюції Генеральної Асамблеї ООН тощо.

Усі названі складові хоча й відіграють різну роль у правовому регулюванні трудових відносин, однак є взаємопов'язаними. Погоджуємось з Д.М. Величко, що «…Ядро системи є основоположним для усіх інших елементів системи. Вони повинні відповідати загальновизнаним принципам міжнародного та міжнародного трудового права, оскільки в іншому випадку усі акти, що їм не відповідають, будуть вважатися недійсними. В свою чергу, змістовний елемент є конкретизуючим та деталізуючим по відношенню до норм джерел, що утворюють ядро системи, а допоміжний(забезпечуючий) елемент – допомагає та забезпечує реалізацію як норм джерел системи міжнародно-правового регулювання праці, що складають ядро системи, так і норм джерел, що складають змістовний елемент [43, с.102].

Розглянута система джерел міжнародно-правового регулювання праці, на нашу думку, системно відображає сутність, структуру та ієрархію джерел міжнародного трудового права, визначає взаємозв'язки та взаємодію різних джерел між собою.

Система джерел міжнародно-правового регулювання відрізняється також специфічними ознаками від системи джерел інших галузей міжнародного права, від системи джерел національного права та від системи джерел права загалом. Зокрема:

- від системи джерел різних галузей міжнародного права – предметом регулювання є трудові відносини; існує відповідна міжнародна організація, основою діяльності якої є нормотворча діяльність у галузі праці;

- від системи джерел національного права – рівнем регулювання (міжнародний); спеціальним та відмінним від створення національних норм права порядком утворення (узгоджуються позиції різних держав); формою закріплення (узгоджений характер змісту правил поведінки: договір, звичай,

акти міжнародних конференцій та міжнародних організацій); способом реалізації;

- від системи джерел права – вони співвідносяться як частина та ціле [43, с.102].

В системі джерел міжнародно-правового регулювання праці відповідні джерела потребують ієрархізації, тобто визначення їх співвідношення за юридичною силою. Таке співвідношення може бути пов'язано з кількома факторами:

- суб'єктом правотворчості (вищу юридичну силу, наприклад, мають акти ООН або МОП порівняно з актами Ради Європи або СНД);

- видом джерела права (так, декларації або рекомендації знаходяться на нижчому щаблі в ієрархії джерел, ніж, наприклад, конвенції);

- за змістом (загальновизнані принципи міжнародного трудового права мають вищу юридичну силу, ніж норми міжнародного трудового права).

Погоджаємось з тим, що в сучасний період назріла необхідність проведення офіційної систематизації джерел міжнародно-правового регулювання праці. Ситуація, що склалася в сфері регулювання трудових відносин міжнародними нормами права, характеризується великим накопиченням міжнародних актів, що дублюють один одного, таким чином утворюючи плутанину та складність у застосуванні; відсутністю певної системи міжнародних трудових актів, що надавала би можливість легкого пошуку нормативного акту; невпорядкованістю та різноманітністю міжнародних правових актів регулювання праці [43, с.113].

Далі розглянемо основні підходи до класифікації джерел міжнародного трудового права, висловлені вітчизняними та зарубіжними вченими.

Так, С.С. Лукаш залежно від юридичної сили виділяє: 1. міжнародно-правові документи договірного характеру. До них належать міжнародні договори, укладені державами з метою утворення міжнародних організацій,

що займаються питаннями праці, та міжнародні договори, предметом регулювання яких повністю чи частково є проблеми праці та трудових відносин; 2. Міжнародно-правові документи недоговірного характеру.

Характерними рисами першої групи джерел є те, що вони утворюють юридичні зобов'язання для держав-учасників, як правило закріплюють певні засоби міжнародного контролю за виконанням цих зобов'язань і передбачають установлення форми відповідальності за їх невиконання. Джерела, що відносяться до другої групи, не є юридично обов'язковими для виконання й, отже, не спричиняють яких-небудь юридичних наслідків для держав-учасників. Вони містять норми декларативного, рекомендаційного характеру, що випливає навіть із їхньої назви (більшість документів такого роду йменуються деклараціями або рекомендаціями) [192, с.116-117].

П.Н. Бірюков за критерієм створення та формою існування: поділяє джерела міжнародно-правового регулювання на міжнародний договір, міжнародний звичай, акти міжнародних організацій [21, с.56].

Міжнародний договір – це угода двох або більше держав щодо встановлення, зміни або припинення взаємних прав та обов'язків у політичних, економічних соціальних, культурних або інших відносинах [210, с.207].

Відповідно до ст. 2 Віденської конвенції про право міжнародних договорів договір означає міжнародну угоду, укладену між державами у письмовій формі і урегульовану міжнародним правом, незалежно від її конкретного найменування [48].

Згідно ст.2 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 р. міжнародний договір України – це укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо) [285].

Відносно міжнародно-правового регулювання праці, міжнародний договір можна вважати угодою, що укладається між двома або більше державами стосовно встановлення, зміни або взаємних прав та зобов'язань у регулювання трудових відносин.

Договори можуть укладати також міжнародні і організації між собою, при цьому, згідно ст.34 Віденської конвенції про право міжнародних договорів, в загальному випадку договір не створює зобов'язань або прав для третьої держави без її на те згоди [48]. Таким договором, наприклад, є Угода між Міжнародною організацією праці та Всесвітньою організацією охорони здоров'я від 10 липня 1948 р. [389].

Питання щодо набрання чинності міжнародного договору вирішується, як правило, за домовленістю сторін. Законодавством України не визначено чіткого порядку набрання чинності міжнародних договорів, в яких приймає участь Україна, проте, відповідно до Віденської конвенції про право міжнародних договорів, що ратифікована Україною, тому є частиною національного законодавства, згода держави на обов'язковість для неї міжнародного договору може бути виражена шляхом підписання договору представниками держави, обміну документами, які становлять договір, ратифікацією, прийняттям або затвердженням договору, а також виражена у приєднанні до нього (ст.ст. 11-15) [48]. При цьому, згідно ст. 20 Закону України «Про міжнародні договори України», міжнародні договори набирають чинності для України не раніше їх ратифікації, затвердження, прийняття або приєднання до них [285].

Міжнародні договори є основою системи джерел міжнародного трудового права. Як вказує В.А. Карташкін, норми щодо прав людини формуються здебільшого шляхом підписання багатосторонній міжнародних договорів. Міжнародний звичай, який на підставі тривалого й загального застосування визнається учасниками міжнародних відносин обов'язковою юридичною нормою, не відіграє значної ролі в процесі формування норм з прав людини [107, с. 40].

В теорії права тривалий час точаться дискусії щодо того, чи є міжнародний договір джерелом міжнародного або національного права. А.Г. Хачатуряна, наприклад, взагалі пропонує розглядати міжнародний договір і як повне джерело міжнародного права, і як часткове джерело національного права [416, с.33]. Всупереч такій позиції, погоджуємось з В.Г. Буткевичем, який відзначає, що міжнародні і внутрідержавні відносини різні і норми внутрішньодержавного права не можуть регулювати міжнародних відносин, як і норми міжнародного права не в змозі регулювати відносин внутрідержавних. Крім того, система, міжнародне право відрізняється від внутрішнього права і за предметом регулювання [34, с.56]. Схожу думку висловлює й Т.В. Колісник: міжнародний договір, знаходячись у сфері міжнародного права, не може бути джерелом національного права, а внутрішнє законодавство, у свою чергу, не є джерелом міжнародного права [153,с.52].

На нашу думку, міжнародні угоди дійсно не можуть виступати джерелом національного права, а є джерелами міжнародно-правового регулювання відповідних відносин.

Залежно від суб'єктів, міжнародні договори як джерела міжнародно-правового регулювання праці можна класифікувати на:

- міждержавні - укладені від імені держави (наприклад, Договір про заснування Європейського економічного співтовариства від 25 березня 1957 р., Договір про Європейський союз від 17 лютого 1992 р., Угода про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами, ратифікована Законом України № 237/94 10 листопада 1994 р.)

- міжурядові - укладені між урядами (наприклад, Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав від 11 грудня 1993 р.[397], Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист

громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн від 14 січня 1993 р. [387],Угода між Урядом України і Урядом Соціалістичної Республіки В'єтнам про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист від 8 квітня 1996 р. [302]);

- міжвідомчі - укладені між відомствами (наприклад, договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики від 16 лютого 1994 р. [75]).

Залежно від кількістю сторін-учасників міжнародний договір може бути: двостороннім або багатостороннім. Так, наприклад, двостороннім договором є вказані нами вище міжурядові договори. Прикладом багатостороннього договору, що є джерелом міжнародно-правого регулювання праці, можна назвати Угоду про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 10 листопада 1994 р. [303].

Наступною групою, що була виділена нами за критерієм створення та формою існування, джерел міжнародно-правового регулювання праці є акти міжнародних організацій, в першу чергу, Міжнародної організації праці та Організації Об'єднаних Націй.

Так, ключове значення для визначення міжнародних трудових стандартів мають акти МОП, і, в першу чергу, конвенції МОП. Відповідно до ст. 5 Віденської конвенції ООН про право договорів між державами й міжнародними організаціями або між організаціями, поняття «конвенція» застосовується до будь-якого договору між одним або декількома державами й однією або декількома міжнародними організаціями, що є установчим актом міжнародної організації, і до будь-якого договору, прийнятому в рамках міжнародної організації [48]. Згідно зі Статутом МОП, конвенції приймаються кваліфікованою більшістю (дві третини) голосів делегатів на сесії Генеральної конференції МОП та набувають законної сили через 12 місяців після її ратифікації двома або трьома членами організації [361].

Отже, конвенції МОП є різновидом міжнародних договорів, що підлягають ратифікації державами-членами МОП та імплементації в законодавстві й практиці цих держав. Хоча можна зустріти й іншу точку зору на визначення їх правової природи. Так, як зазначає Е.М. Аметистов з посиланням на Ж. Селя, конвенція МОП не є міжнародним договором, а має характер «міжнародного закону, прийнятого міжнародним законодавчим органом», тобто, мають юридичну чинність як наднаціональні акти прямого впливу стосовно держав-членів МОП [10, с. 49].

Як слушно зауважує Ю.М. Колосов, імплементації конвенцій сприяє механізм контролю за їх виконанням. Кожну державу, що ратифікувала конвенцію, зобов'язано представляти щорічні доповіді стосовно заходів, вжитих для ефективного застосування конвенції. Крім того, держава повинна розсилати такі доповіді й до представницьких організацій трудящих і роботодавців своєї країни, що в позитивному сенсі відрізняє механізм контролю МОП від інших контрольних механізмів в галузі міжнародного захисту прав людини [155, с.79].

Щодо рекомендацій як іншого різновиду актів, які приймаються МОП, питання про їх правову природу залишається спірним. Так, на думку І.І. Лукашук рекомендації не є джерелами міжнародно-правового регулювання праці, а є актами застосування міжнародними організаціями міжнародного права [196, с. 124]. Однак, погоджуємось з обґрунтованою позицією С.О. Іванова, який розглядає рекомендації як допоміжні джерела міжнародного права, які хоча й не фіксують в угоді волю держав, але допомагають у правозастосовній практиці [93, с.107]. Таку ж думку висловлював й І.Я. Кисельов, вказуючи, що рекомендації призначені для того, щоб, не будучи обов'язковою для держави, служити типовою, модельною нормою при підготовці національних норм в галузі регулювання праці [119, с. 85].

В рамках МОП прийнято значну кількість конвенцій та рекомендацій, що стосуються усіх груп відносин, які виникають в процесі застосування

найманої праці. При цьому, основоположними конвенціями прийнято вважати вісім конвенцій, що розкривають зміст основоположних принципів міжнародного трудового права, визначених Декларацією МОП основних принципів та прав у світі праці, що будуть детально розглянуті нами в наступному підрозділі.

Загальновизнаною в доктрині трудового права є визначення усіх конвенції та рекомендації, прийнятих МОП, як Міжнародного кодексу праці. Міжнародний кодекс праці охоплює такі питання, як тривалість робочого часу, охорона материнства, соціальне забезпечення, нічна праця жінок, охорона праці підлітків, міграція у пошуках роботи, інспекція праці, ліквідація примусової праці, право працівників створювати свої професійні організації, рівна оплата жіночої праці, взаємовідносини між трудящими і адміністрацією, охорона праці моряків, охорона праці рибаків. Кодекс регулює також питання оплачуваних відпусток, безробіття, мінімальних ставок заробітної плати, виробничого травматизму і професійних захворювань [311, с.91].

У формі систематизованого, але позбавленого обов'язкової сили збірника міжнародних норм, прийнятих Генеральною конференцією МОП, Міжнародний кодекс праці видавався в 1939, 1941 та в 1951 рр. Наприклад, виданий в 1951 р. том 1 Міжнародного кодексу праці розділений на 12 книг за тематичним принципом. Книги, в свою чергу, поділені на глави та розділи, кожний з яких в свою чергу складається з двох частин: а) зобов'язання країн, які ратифікували дану конвенцію; б) рекомендації країнам, що вміщені в нормах МОП. При цьому зазначається, з якої конвенції чи рекомендації взята та чи інша норма [43, с.125-126].

Ще одним критерієм для класифікації джерел міжнародно-правового регулювання праці є рівень суб'єктів їх прийняття (дана класифікація суб'єктів була детально обґрунтована в попередньому підрозділі). Виходячи з вказаного критерію можна розрізняти джерела міжнародно-правового регулювання праці, норми яких:

- приймаються в рамках міжнародних організацій;

- приймаються в рамках регіональних міждержавних об'єднань

Д.М. Величко джерела міжнародно-правового регулювання поділяє також за змістом акта, в якому закріплені норми права, покликані регулювати трудові відносини, на:

- загальні акти, що регулюють відносно широке коло суспільних відносин і, в-цілому, закріплюють основні положення та засади у відповідних сферах регулювання (Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія (переглянута), Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та інші);

- конкретизуючі (спеціальні) акти, які розкривають зміст певного права, певного положення, певного принципу, тобто деталізують та більш широко пояснюють їх, регулюють спеціальні питання у сфері праці і мають вузьку сферу регулювання. До таких відносяться конвенції, рекомендації, директиви та інші акти міжнародних та регіональних організацій (наприклад, закріплене в п. 1 ст.23 Загальної декларації прав людини право кожної людини на справедливі і сприятливі умови праці конкретизується Рекомендацією МОП щодо захисту працівників від іонізуючої радіації №114, Рекомендацією МОП щодо охорони здоров'я працівників на місцях роботи № 97, Рекомендацією щодо загальних принципів інспекції умов праці моряків № 28 тощо) [43, с.128-129].

С.С. Лукаш класифікує міжнародно-правові акти у сфері праці також за значимістю для міжнародно-правового регулювання праці. Перше місці в цьому плані, на думку вченого, посідають акти ООН, що стосуються міжнародного трудового права, на другому – конвенції й рекомендації МОП, функціональне призначення яких полягає в тому, щоб служити додатковим стимулом розвитку й удосконалювання національного законодавства в соціально-трудовій області й удосконалювання системи соціального захисту

трудящих, а на третьому – багатосторонні й двосторонні міжнародні договори й угоди [192, с.121].

За характером дії Д.М. Величко визначає джерела міжнародно-правового регулювання праці як акти прямої сили та ті, що підлягають реалізації за допомогою певних способів (імплементації, ратифікації). Наприклад, регламенти є актами прямої дії і не потребують ніяких додаткових дій з боку держав задля їхнього застосування, а задля реалізації норм конвенції необхідна її ратифікація [43, с.129].

Можна, на нашу думку, класифікувати джерела міжнародно-правового регулювання праці й за формою закріплення, виділяючи конвенції, рекомендації, пакти, модельні акти, хартії, регламенти, директиви, декларації, акти, угоди, договори, статути, протоколи, розпорядження, рішення, резолюції [138, с.110]:

- конвенції, які приймаються МОП, а також іншими організаціями (наприклад, Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р., прийнята Радою Європи; Конвенція ООН про права інвалідів від 13 грудня 2006 р.);

- рекомендації, що, окрім МОП, також приймаються й іншими організаціями, зокрема Європейським Союзом, Організацією економічного співробітництва тощо. Характерної їх особливістю є необов'язковий характер;

- пакти (наприклад, Міжнародний пакти про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р.). Їх часто характеризують як акти соціально-політичного, програмного характеру;

- модельні акти – типові зразки нормативно-правового регулювання певної сфери економічних та суспільних відносин, що орієнтують національного законодавця в його правотворчій діяльності [251, с.50]. Перевагою модельного акту є те, що він надає можливості країнам, що інтегруються, ще на стадії його розробки усунути потенційні розбіжності, що

можуть виникнути при регулюванні певних питань [407, с.539]. Прикладом для нашого предмету дослідження може бути модельний закон «Про колективні договори та спори», прийнятий Міжпарламентською Асамблеєю ООН;

- хартія – це міжнародний акт, як правило, загального характеру, що визначає принципи та напрями правового регулювання відносин (наприклад, Європейська соціальна хартія (переглянута), Хартія Співтовариства про основні соціальні права трудящих);

- декларація, за юридичною природою, схожа з пактом, тобто має політичний, програмний характер (Загальна декларація прав людини 1948 р., Декларація МОП основних принципів та прав у сфері праці 1998 р.);

- статут є нормативно-правовим договором, що є установчим документом, як правило, для створення відповідної міжнародної організації (Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду від 26 червня 1945 р., Статут Міжнародної організації праці від 28 червня 1919 р., Статут Ради Європи від 5 травня 1949 р.). Як вказує Т.І. Левіцький, статути є установчими договорами, що визначають правові основи діяльності відповідних організацій та містять норми, що фіксують права та обов'язки держав-учасниць[186, с.10].

Інші названі нами різновиди за формою джерел правового регулювання праці застосовуються в міжнародній практиці рідко.

Отже, на основі аналізу найбільш поширених в науковій літературі критеріїв для здійснення класифікації джерел міжнародно-правового регулювання праці, одночасно здійснено аналіз основоположних міжнародно-правових актів, що здійснюють правове регулювання трудових відносин. При цьому, звичайно, здійснений огляд джерел міжнародного трудового права не є повним, однак відображає найважливіші аспекти застосування джерел міжнародного трудового права в правовому регулюванні трудових відносин, що було метою відповідного дослідження.

Ще одне важливе питання, що потребує додаткового вивчення та необхідне для аналізу шляхів вдосконалення правового регулювання найманої праці – питання співвідношення міжнародного й національного трудового права. Наукою міжнародного права з цього приводу розроблено дві основні моделі: моністична й дуалістична.

Суть моністичної концепції полягає у визнанні єдності внутрішньодержавної й міжнародної систем права. «Моністи» виходять з примату міжнародного права над внутрішнім правом держави, вважають зайвим видання спеціальних актів про приведення в дію міжнародного права у системі внутрішнього права [84, с. 60]. Міжнародне й національне право представники вказаної теорії розглядаються як частини єдиної системи права, однак залежно від того, яка частина переважає, вказують на примат (верховенство) міжнародного або національного права. Прихильники примата національного права розглядають міжнародне право як суму зовнішньодержавних прав різних держав. Поширення набула й ідея примата міжнародного права над національним. Ця точка зору в СРСР зазнала критики в роботах багатьох учених [222].

Представники дуалістичної концепції переконують, що міжнародне право й внутрішньодержавне право є самостійними правовими системами, кожна з яких має свій об’єкт, специфічні суб’єкти, особливий механізм правового регулювання тощо [192, с.131]. Поділяємо вказану позицію, хоча, звісно, не можна заперечити взаємодію, а іноді навіть взаємопроникнення вказаних самостійних правових систем.

Проникнення норм міжнародно-правового регулювання в трудове законодавство України відбувається двома напрямами: по-перше, шляхом ратифікації конвенцій та інших актів міжнародних організацій або їх органів, учасником яких є Україна; і по-друге, шляхом укладення Україною двосторонніх та багатосторонніх міжнародно-правових договорів з іншими державами. Крім того, окремим положенням міжнародних актів, які не є

обов'язковими для України (наприклад, рекомендацій МОП), надається сила шляхом відображення їхніх норм у національному законодавстві [192, с.124].

Для реалізації міжнародних трудових стандартів у національному трудовому праці визначальна роль відводиться процесу імплементації правових норм та принципів, яку можна визначити як процес здійснення цілей міжнародних норм державами, від вираження згоди державою на обов'язковість для нього міжнародного договору, і потім застосування норм такої угоди в рамках міжнародного права, а якщо необхідно – внутрішньодержавного права, до практичного виконання вимог цих норм [10, с. 6-7].

Внутрішньодержавна імплементація норм міжнародного трудового права в Україні може здійснюватися різними способами: за допомогою законодавства й інших нормативно-правових актів, актів органів місцевого самоврядування, колективних договорів і угод, локальних нормативних актів, у тому числі правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, рішень суду [192, с.132]. Часто відповідні способи імплементації прямо вказуються у відповідному міжнародному акті. Наприклад, ст. 9 Конвенції МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23 червня 1981 р. встановлює, що Конвенція може реалізовуватися за допомогою законодавства або правил, колективних договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, арбітражних рішень, рішень суду або поєднання цих методів або, з урахуванням національних умов, будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці. [304].

В умовах недосконалості трудового законодавства України, наявності значної кількості прогалин, підтримуємо пропозицію В.К.Самигуліна щодо важливості впровадження положень міжнародних договорів, що були ратифіковані Верховною Радою України, шляхом прийняття децентралізованих (локальних) норм. Адже, на думку вченого, головне призначення локальних правових норм полягає не просто у регулюванні

внутрішніх відносин на підприємстві, а в «доурегулюванні» їх з метою конкретизації загальних норм та заповненні прогалин [331, с. 6-7].

2.3 Основоположні засади міжнародно-правового регулювання праці

Дослідження в попередніх підрозділах особливостей міжнародно-правового регулювання трудових відносин дозволяє зробити висновок, що нарівні із необхідністю ратифікації основних міжнародних трудових стандартів в національну правову систему, важлива роль відводиться імплементації, впровадженню. засадничих, основоположних принципів міжнародного трудового права в правовому регулюванні найманої праці.

Тому, серед напрямів, відповідно до яких необхідно здійснювати діяльністю по приведенню законодавства у сфері праці у відповідність до вимог міжнародного трудового права, М.М. Грекова цілком слушно виділяє:

- впровадження в національне трудове законодавство основоположних принципів у сфері трудових відносин;

- удосконалення ряду правових інститутів національного трудового права для встановлення відповідності їх змісту вимогам міжнародних договорів у сфері трудових відносин;

- закріплення в національному трудовому законодавстві особливостей регулювання праці окремих категорій працівників відповідно до міжнародних трудових стандартів [61, с.122].

При цьому, вважаємо основним перший напрям , оскільки принципи є базисом, основою, на якій повинно будуватись вітчизняне трудове право, а отже, два інші визначені нами напрямки не можливі без впровадження таких принципів в національну правову систему .

Потреба у вдосконаленні трудового законодавства відповідно до вимог МОП щодо принципів, які стосуються основних прав, визначених

фундаментальними конвенціями МОП зумовлена тим, що їх зміст на сьогодні не повною мірою відображено в законодавстві про працю. І лише чітке окреслення змісту основоположних принципів міжнародного трудового права при регулюванні трудових відносин дозволить не лише привести відповідність національного законодавства до міжнародних трудових стандартів, але й визначити загальну спрямованість державної політики на побудову в Україні соціальної, правової держави [134, с.267].

В сучасний період у вітчизняній доктрині трудового права не закріпилась позиція щодо необхідності окремого виділення основоположних принципів міжнародного трудового права в якості основи, базису формування галузевих принципів трудового права. Переважною залишається позиція щодо поділу системи принципів трудового права на загальноправові, міжгалузеві, галузеві та інституційні, які в сукупності є взаємообумовленими, узгодженими між собою і визначають зміст та спрямовують розвиток правових норм в межах всієї галузі трудового права або її окремих інститутів [178, с. 9].

Проте, першочергове значення, на нашу думку, має дослідження і визначення змісту тих принципів, які визнані основоположними на міжнародному рівні й визначення наявності їх відображення в національному трудовому законодавстві..

Основу системи міжнародно-правового регулювання праці, як було вказано в попередньому підрозділі, складають загальновизнані принципи міжнародного трудового права.

Під загальновизнаними принципами міжнародного трудового права слід розуміти основні, вихідні правові положення, основоположні начала трудового права, що виробляються та признаються міжнародним співтовариством держав, відхилення від яких неприпустиме [78, с.26].

Вони мають пріоритет перед іншими джерелами міжнародно-правового регулювання праці, що зазначалось в попередньому підрозділі. Однак, існування лише принципів не забезпечує належного міжнародно-

правового регулювання праці, оскільки вони не завжди виконують регулятивну функцію. При цьому, принципи слугують визначенню основоположних засад та правил, відповідно до яких повинне здійснюватись регулювання праці в міжнародних актах.

Основоположні принципи міжнародно-правового регулювання праці визначені Декларацією Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р. [67].

У преамбулі Декларації визначено її мету, а, відповідно, і направленість та причини необхідності нормативного закріплення основоположних принципів у сфері праці. Так, зазначається, що «беручи до уваги зусилля по збереженню зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням особливе значення та сенс має гарантія дотримання фундаментальних принципів і прав у світі праці, оскільки вона дає змогу зацікавленим особам відкрито та на рівних умовах вимагати свою справедливу частку в багатстві, накопиченню якого вони допомагали, надає їм можливості повністю реалізувати свій людський потенціал» [67].

Додатково, серед таких чинників, що визначають необхідність виділення основоположних принципів міжнародного трудового права, виходячи з преамбули Декларації, можна визначити наступні:

- соціальна справедливість, що має найбільшу значущість у забезпеченні умов загального та міцного миру;

- недостатність економічного зростання для досягнення рівності, соціального прогресу та для викорінення бідності;

- необхідності взаємодії економічної та соціальної політики, створення умов, коли вони підсилюють одна одну, сприяють створенню умов для широкомасштабного та стійкого розвитку;

- забезпечення додаткового захисту для осіб, які мають особливі соціальні потреби, особливо безробітних та трудящих-мігрантів;

- мобілізація та підтримка зусиль, що докладаються на міжнародному, регіональному та національному рівнях і спрямовані на вирішення їхніх

проблем працівників та сприяння проведенню дійової політики щодо створення робочих місць [67].

Пунктом 2 Декларації визначено, що всі члени МОП, навіть ті з них, які не ратифікували фундаментальні Конвенції Міжнародної організації праці, мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно принципи, що стосуються основних прав, а саме:

a) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;

b) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;

c) реальна заборона дитячої праці; та

d) недопущення дискримінації в області праці та занять [67].

Отже, Декларація закріплює основоположні принципи, що мають особливе значення для виконання цілей та завдань трудового права, пов’язані з необхідністю соціального розвитку, забезпечення соціальної справедливості та гідних, належних умов праці для всіх працюючих.

Зазначені принципи знайшли своє закріплення у формі конкретних прав і обов’язків у конвенціях МОП, які визнані фундаментальними. Саме положення цих фундаментальних конвенцій розкриває зміст основоположних принципів трудового права.

1) Конвенція №29 про примусову або обов’язкову працю (1930 р.);

2) Конвенція №87 (1949 р.) про свободу асоціації і захист права на організацію (1948 р.)

3) Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.);

4) Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.);

5) Конвенція №105 про скасування примусової праці (1957 р.);

6) Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.);

7) Конвенція №138 про мінімальний вік прийому на роботу (1973 р.);

8) Конвенція №182 про усунення найгірших форм дитячої праці (1999 р.).

Одночасно, слід зазначити, що зміст названих принципів закріплено не лише у названих конвенціях, але й в ряді інших актів міжнародно-правового регулювання праці, як універсального, так і регіонального характеру. Сюди слід віднести, в першу чергу, Загальну декларацію прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Конвенцію про захист прав людини та основних свобод 1950 р., Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 р. та додаткові протоколи до неї 1988 р., Хартію Європейського Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 р., Хартію основних прав Європейського Союзу 2000 р. тощо.

Основний зміст Декларації 1998 р., як слушно наголошує М.М. Грекова, полягає в тому, що економічне зростання повинно супроводжуватися соціальним прогресом та забезпеченням соціальної справедливості, а основні права у сфері трудових відносин повинні дотримуватися незалежно від ступеня розвитку економіки в державах. Водночас, під час розробки Декларації, швидше за все, враховувався і той факт, що вісім конвенцій МОП, які визнані фундаментальними та присвячені вищезазначеним правам людини, були ратифіковані більшістю держав-членів Міжнародної організації праці [61, с.125].

Щодо України, слід відмітити наявність закріплення вказаних принципів принаймні частково в законодавстві. Так, Конституція України гарантує свободу праці і заборону примусової праці (ст. 43), право на об'єднання для захисту прав та інтересів (ст. 36), заборону дискримінації (ст.ст. 21, 24). Кодекс законів про працю також в цілому відображає зазначені принципи.

П. А. Бущенко, досліджуючи кодифікацію трудового законодавства України відзначає, що у проекті Трудового кодексу чітко не визначено

принципи, які спрямовані на регулювання соціально-трудових відносин в Україні і які повинні відображати сутність Трудового кодексу України, його основоположні засади. Вони повинні втілювати в соціально-трудових відносинах ідеї добра, справедливості, свободи, закріплені Конституцією України, відбивати загальну спрямованість правової системи України [35, с. 118-119].

Необхідно відмітити, що проект Трудового кодексу №1658 передбачає окрему статтю, яка присвячена основним засадам правового регулювання трудових відносин, серед яких є і ті принципи, які визнані основоположними на міжнародному рівні, зокрема: заборони примусової праці; заборони дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; сприяння веденню колективних переговорів з метою укладання колективних договорів і угод [310].

Проте, недоліком проекту слід визначити те, що більш детально в наступних статтях висвітлені лише два з чотирьох основоположних принципів: недопущення дискримінації у сфері праці та заборона примусової праці. Те, що не всі основні принципи, які передбачені в Декларації МОП «Про основні принципи і права у світі праці» отримали належне закріплення в окремих статтях проекту Трудового кодексу, може негативно вплинути на їх належну реалізацію та стабільність їх дії у системі трудового законодавства після прийняття кодексу.

Отже, вважаємо необхідним включення до проекту Трудового кодексу України окремих статей, які б визначали зміст принципу свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів та принципу реальної заборони дитячої праці.

Розглядаючи стан реалізації основоположних принципів, М.М. Грекова цілком слушно вказує, що найбільш детальне закріплення отримав принцип свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів. Насправді, вважаємо, що належне закріплення та дотримання принципу свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів має важливе значення не лише для трудових відносин, але й для економічного розвитку, завдяки чому підвищується продуктивність праці [61, с.127].

Відповідно до п. 4 ст. 23 Загальної декларації прав людини: кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів [91]. Згідно п.1. ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, Кожна людина має право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів [220].

Більш детально свобода об'єднання у профспілки знаходить своє вираження у Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права. Так, згідно зі ст. 8 Пакту: держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити:

a) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;

b) право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них;

c) право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в

демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;

d) право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни [221].

Зазначені міжнародні документи, при цьому, дозволяють встановлення законних обмежень щодо реалізації права на свободу асоціації.

Більш конкретно даний принцип регулюється на рівні МОП, зокрема, двома фундаментальними Конвенціями: № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» і № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів».

На регіональному рівні міжнародно-правового регулювання праці право на асоціацію закріплено у Європейській соціальній хартії (переглянутій), - згідно п.5 Усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [80].

На виконання положень вказаних міжнародних документів, ч. 3 ст. 36 Конституції України передбачає, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів [162, а також прийнято спеціальні закони в цій сфері: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», який, згідно преамбули, визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок [299] та Закон України «Про організації роботодавців, їх об’єднання, їх права та гарантії діяльності», що визначає визначає правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями [289].

Незважаючи на конституційне закріплення положення щодо свободи асоціації, Ф.А. Цесерський вказує, що профспілки в сучасних умовах перебувають у кризовому стані. Зокрема, про це свідчить скорочення кількості членів профспілок, скорочення їх прав за проектом нового Трудового кодексу, обмеження їх прав за чинним законодавством (втрата права законодавчої ініціативи, припинення фактично діяльності технічної інспекції праці профспілок, звуження прав профспілок у порядку визначення нещасного випадку пов'язаного з виробництвом тощо), збільшення порушення прав профспілок [422, с. 5-6]. Згідно даних правозахисних організацій в Україні існує низка проблем, що тісно пов'язані із реалізацією права на свободу об'єднання в профспілки: проблеми в державній реєстрації; проблеми в реалізації профспілками своїх функцій; різноманітний тиск роботодавців на засновників і членів профспілок [249, с. 246].

Причиною існування наведених проблем можна вважати, зокрема, , невідповідність окремих положень національного трудового законодавства міжнародним стандартам. Так, необхідним є закріплення загальної норми щодо заборони роботодавцям втручання у діяльність професійних спілок та заборони дискримінації свободи об'єднання у сфері праці, визначені ст.ст.1-2 Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [61, с.129-130].

Справедливим є і зауваження О. Г. Середи, що положення законодавства щодо організацій роботодавців щодо вимог до назви організацій роботодавців та її використання, не в повній мірі відповідають положенням Конвенції МОП № 87, яку Україна ратифікувала ще у 1957 р., і погіршують існуюче становище об'єднань підприємців, члени яких є роботодавцями, в частині підтвердження свого статусу, а значить, повинні бути приведені у відповідність з міжнародними трудовими стандартами [337, с. 177].

Іншою складовою змісту принципу свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів є право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів.

Так, згідно ст. 1 Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», «трудівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці. Такий захист застосовується особливо щодо дій, метою яких є:

a) підпорядкувати прийняття трудівника на роботу чи збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки;

b) звільняти чи в будь-який інший спосіб завдавати шкоди трудівникові на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою підприємця, у робочий час [268].

Відповідно до ст. 4 Конвенції передбачено, що Там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвиткові й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів [268].

Правова регулювання вказано права здійснюється, в першу чергу, Кодексом законів про працю (глава 2) та Законом України «Про колективні договори і угоди». Важливим недоліком вказаних законодавчих норм порівняно з міжнародними стандартами є відсутність поняття «колективних переговорів». Наприклад, ст. 2 Конвенції № 154 термін «колективні переговори» визначає як всі переговори, що проводяться між підприємцем, групою підприємців або однією чи кількома організаціями підприємців з одного боку, та однією чи кількома організаціями трудівників - з другого, з

метою: a) визначення умов праці й зайнятості; та(або) b) регулювання відносин між підприємцями й трудівниками; та(або) c) регулювання відносин між підприємцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями трудівників [268].

Наступним принципом, який закріплено в Декларації МОП та визнається основоположним, є принцип скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці. Так, свобода праці, яка визнана центральним принципом сучасного трудового права [214, с. 124], гарантується забороною примусової праці, але в чинному трудовому законодавстві це поняття не закріплено. Необхідно звернути особливу увагу на положення Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю», в якій передбачено, що кожний член МОП, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк. огляду на таке цілковите скасування примусова чи обов'язкова праця може застосовуватися протягом перехідного періоду виключно для громадських цілей і як виняток на умовах і при гарантіях, встановлених у статтях, наведених нижче [298]

Стаття 2 Конвенції № 29 дає визначення обов'язкової чи примусової праці, що «означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг». Наведено також винятки, тобто види робіт, що не можуть відноситись в розумінні Конвенції до примусової та обов'язкової праці, зокрема:

a) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру;

b) будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;

c) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця

робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

d) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

e) дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу при умові, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт [298].

Відповідно до ч. 3 ст. 43 Конституції України встановлено заборону застосування примусової праці, проте, відсутність визначення цього поняття, змісту у законодавстві України робить його значною мірою декларативним. Лише проекті Трудового кодексу №1658 у ст. 4 частково змінює ситуацію.

Так, проектом встановлено, що забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі: - як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань; - з метою підтримання трудової дисципліни; - як методу мобілізації працівників та використання праці для потреб економічного розвитку; - як засобу будь-якої дискримінації у сфері праці; - як засобу покарання за участь у страйку [310]. Визначено і винятки з цього положення, не вважається примусовою працею:

- військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер;

- робота, яка виконується особою за вироком чи рішенням суду, за умови що вона виконується під наглядом і контролем відповідного органу державної влади;

- робота, що виконується відповідно до законів про правовий режим воєнного і надзвичайного стану [310].

При цьому, погоджуємось з М.М. Грековою, що такі винятки виходять за межі дозволених Конвенцією МОП № 29 щодо визначення видів робіт, які не включає в себе термін примусова чи обов'язкова праця. Так, ч. 2 ст. 2 Конвенції МОП № 29 не визнає примусовою працею будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру, тоді як в проекті сюди відноситься і альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер [61, с.133].

Наступним дослідимо є принцип скасування найгірших форм дитячої праці. Так, відповідно до ст. 3 Конвенції № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» закріплено перелік найгірших форм дитячої праці, які заборонені:

a) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;

b) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав;

c) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах;

d) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей [263].

У відповідності до вказаних положень закріплено ряд норм Законом України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 р. Зокрема, ст. 21 Закону передбачає заборону залучення дітей до найгірших форм дитячої праці, участі у важких роботах і роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час [292].

До найгірших форм дитячої праці, згідно з ч.5 ст.21 Закону, належать:

- усі форми рабства або практика, подібна до рабства, зокрема, продаж дітей та торгівля ними, боргова залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;

- використання, вербування або пропонування дитини для зайняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи порнографічних вистав;

- використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності;

- робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю дитини [292].

Єдине уточнення, яке варто вказати, - це необхідність, відповідно до міжнародних стандартів, зробити цей перелік найгірших форм дитячої праці відкритим. Вважаємо доцільним та необхідним окремо відобразити цей принцип і в трудовому законодавстві, оскільки КЗпП положень щодо заборони дитячої праці в її найгірших формах не містить.

Четвертим основоположним принципом у сфері праці МОП визначає недопущення дискримінації в сфері праці та занять визнано. Норми щодо забезпечення рівності та рівноправності і заборони дискримінації містяться у більшості основоположних міжнародних актів з прав людини.

Спеціальним актом в даній сфері є Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять». У ст. 1 Конвенції під

дискримінацією розуміються а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; b) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами [261]. Отже, Конвенція дозволяє на законодавчому рівні визначати інші антидискримінаційні ознаки.

У відповідності до вказаних міжнародних приписів, ст. 24 Конституції України закріплює положення, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [162]. А ст.2-1 Кодексу законів про працю встановлює, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [143].

Спеціальними нормативними актами вітчизняного законодавства, що направлені на протидію дискримінації, є Закон України «Про засади

запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р..

Погоджуємось з позицією Н.М. Митіної, що використання поняття «недопущення дискримінації» відображає новий рівень вимог у питанні боротьби з дискримінацією [218, с.61]. Також, справедливо зауважує І.С. Сахарук, що в сучасних умовах, недостатньо проголосити на законодавчому рівні заборону вчиняти будь-які дискримінаційні дії роботодавцями. Необхідно застосовувати також інші правові засоби, які дозволять попереджати дискримінаційні прояви та сприятимуть викоріненню прихованих форм дискримінації. Тому, недопущення дискримінації у сфері праці є принципом трудового права, тоді як заборона дискримінації – лише одним з правових засобів реалізації вказаного принципу [218, с.80].

Отже, розглянувши основоположні принципи трудового права, закріплених МОП, з точки зору їх закріплення у національному трудовому законодавстві, слід зазначити на існування необхідність його удосконалення з метою найбільш повного відображення їх змісту в правового регулюванні трудових відносин та відносин, які пов’язані з трудовими.

2.4 Європейський досвід правового регулювання трудових відносин

На сучасному етапі розвитку міжнародного співробітництва в галузі захисту прав людини та трудових прав зокрема, відбувається зростання ролі регіональних міждержавних утворень, з’являються регіональні системи такого захисту. У свою чергу, універсальне міжнародне право сприяє прогресу регіональних систем, передаючи їм досвід більш розвинутих регіональних систем та універсальної системи в цілому [195, с. 145]. З огляду на це, зосередимо увагу на більш детальному вивченні особливостей

правового регулювання трудових відносин на рівні європейських регіональних міжнародних організацій.

Актуальність цього питання посилюється тим фактом, що інтеграція національного законодавства до законодавства Європейського Союзу визнається однією зі стратегічних, пріоритетних задач вдосконалення правового регулювання. М.М. Грекова, зокрема, серед основних напрямів інтеграційного процесу на першому місці стоїть адаптація законодавства України до законодавства ЄС, забезпечення прав людини, яка полягає у зближенні із сучасною європейською системою права, що забезпечить розвиток політичної, підприємницької, соціальної, культурної активності громадян України, економічний розвиток держави у рамках ЄС і сприятиме поступовому зростанню добробуту громадян, приведенню його до рівня, що склався у державах – членах ЄС [61, с.19].

М.М. Грекова характеризує адаптацію законодавства як один із проявів зближення, який характеризується чітким визначенням в нормативних актах механізму, мети, етапів, послідовності її проведення, тобто адаптація – це більш системне зближення. На державному рівні прийняті відповідні законодавчі акти, які заклали основу приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних, зокрема європейських стандартів [61, с.20]. В. С. Венедіктов справедливо зазначив, що з огляду на необхідність адаптаційної діяльності щодо приведення національного законодавства у відповідність із вимогами міжнародних, зокрема європейських документів, слід звернути увагу на стан справ у галузі національного трудового законодавства, оскільки саме воно регулює та захищає трудові права найманих працівників, що в умовах єдиного європейського простору має велике значення [44, с. 10].

Нормативно-правова база регламентації адаптації національного законодавства до законодавства Європейського Союзу є доволі обширною, зокрема це: Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейським Співтовариством та його державами-членами 14 червня

1994 р. [401], Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу від 11 червня 1998 р., [363], Програма інтеграції України до Європейського Союзу від 14 вересня 2000 р, [309], Концепція Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу від 16 серпня 1999 р., [163], Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 р. [265]. Аналіз вказаних нормативних актів дозволяє зробити висновок, що процес адаптації повинен охоплювати усі сфери національного законодавства, в тому числі, відносини у сфері праці, особливо стосовно забезпечення формування ринкових відносин, зайнятості та захисту від безробіття, охорони праці.

Отже, розглянемо детальніше основні напрямки правового регулювання відносин у сфері праці в законодавстві Європейського Союзу з метою подальшого визначення шляхів та напрямків адаптації вітчизняного трудового законодавства до стандартів у галузі праці, визначених в Європейському Союзі.

Аналізуючи історичний розвиток трудового права країн Західної Європи, О.С. Кальян вказує, що для трудового права свого часу була характерна теорія втручання держави в трудові відносини, що базувалася на етичних поглядах на характер держави, де втручання держави було засобом забезпечення рівності сторін, що беруть участь у трудовому договорі. Хоча, як зазначає автор, західноєвропейська юридична наука XIX ст. не сприймала теорію етичного характеру держави і її право втручатися у відносини між роботодавцями та найманими працівниками, а неприйняття цієї теорії обґрунтовувалося теорією свободи договору і свободи праці [102, с. 392].

В свою чергу, А. Шабуніна підкреслює, що фабричне законодавство кінця XVIII-XIX ст.ст. у своєму значному обсязі врегульовувало правовідносини держави та власника виробництва імперативним методом і з метою задоволення загальнодержавних потреб (попередження повстань робітників і народних хвилювань) та суспільних (запобіганню падіння

моралі, охорона здоров'я нації) потреб, а від так, мало розглядатися як скоріше публічне, а не приватне право [430, с. 219].

Проте, наступні зміни в правовому регулюванні праці призвели до істотних змін, де саме поєднання та співвідношення централізованого та локального врегулювання праці мало суттєве значення щодо забезпечення належного функціонування в країнах Заході ринкової економіки, а також забезпечення захисту прав працівників, що зайвій раз вказує на необхідність врахування закордонного досвіду при вдосконаленні чинного та розробці нового трудового законодавства України [192, с.160].

В сучасний період А. Шабуніна вказує на значні зміни, що відбулись у правовому регулюванні трудових відносин країн Західної Європи. На думку вченої, поступово роль держави в регулюванні трудових правовідносин відходить на другий план і зводиться до встановлення граничних меж та нормативів, працівники стають повноцінною стороною в нових правовідносинах, а профспілки – справжньою рушійною силою. Одним з найпоширеніших інститутів трудового права стає колективний договір, в якому сторонами виступають працівники та власники, а держава відіграє роль верховного арбітра, даючи можливість застосовувати свою судову владу в разі наявності спору [430, с. 219]. О.С. Кальян додатково підкреслює, що з'являється все більше норм, які відповідають інтересам найманих працівників, а саме право зазнає істотних змін. Це проявляється в тому, що у західноєвропейському правознавстві з'являються правові теорії, які обґрунтовують необхідність захисту інтересів найманих працівників, встановлення рівності та партнерства у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками [102, с. 394].

Стрімкий розвиток інтеграційних процесів в Європі у другій половині XX ст. став наслідком значних політичних і соціально-економічних змін. Початок розбудови Європейського Співтовариства прийнято пов'язувати з виголошенням у 1950 році Декларації Шумана і підписанням у 1951 році Договору щодо Європейського об'єднання вугілля і сталі (ЄОВС). На момент

свого започаткування в умовах біполярного світу Європейське Співтовариство було задумане як об'єднання більш-менш подібних національних держав, які мали сформувати нове економічно і політично потужне утворення, яке б було здатне виступати рівноправним партнером у відносинах як зі США, так і СРСР. Однак, після розпаду Радянського Союзу геополітична мета такого утворення зазнала переосмислення [43, с.42-43].

Сьогодні факт подальшого розвитку ЄС прийнято розглядати, з одного боку, з точки зору заміни таких структур, як національні держави, централізоване планування, державна система соціального забезпечення, що зазнають значної ерозії, на нові форми соціальної організації, а з іншого, - як об'єднання етнокультурних регіонів, які раніше входили до складу СФРЮ, ЧССР, СРСР, у нове геополітичне об'єднання, яке б гарантувало їм місцеву автономію і самобутність та запобігало виникненню некерованих конфліктів [411, с.6-7].

В сучасний період трудове законодавство Європейського Союзу є самостійною галуззю права, що має широкий спектр нормативно-правових актів, відображених, в першу чергу, у формі директив.

Як вказує Т.В. Павлова, згідно із Соціальним протоколом Маастрихтського договору 1992 р. і Соціальним розділом Амстердамського договору 1997р., що визначили нові інституційні рамки для консультацій і координації колективно-договірної діяльності, профспілки і підприємницькі асоціації були включені в список «інститутів Євросоюзу» і наділені правом проводити переговори і укладати рамкові угоди, що мають обов'язковий характер. Таким чином, ці організації дістали можливість брати участь в ухваленні законодавчих рішень ЄС у сфері трудових відносин, тобто їх роль в проведенні соціальної політики на європейському рівні була формалізована. Європейська конфедерація профспілок і дві підприємницькі асоціації вже уклали три рамкові колективні угоди - про батьківську відпустку (1995 р.), про неповний робочий день (1997 р.) і про тимчасові контракти найму (1999 р.). Найважливішим стимулом для координації

колективних переговорів на рівні ЄС стало створення в 1999 р. Європейського валютного союзу. У тому ж році був прийнятий Європейський пакт зайнятості [240, с.32].

У трудовому праві ЄС виділяються такі основні інститути: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, охорона праці і здоров'я працівників, участь трудящих в управлінні виробництвом, рівність чоловіків і жінок у сфері трудових відносин і деякі інші [43]. Водночас, як вказує Г.І. Чанишева, ступінь регламентації тих чи інших відносин різний. Тому Комісія Співтовариства докладає чимало зусиль для більш активного правового регулювання трудових відносин на європейському рівні [426, с.67].

Щодо норм трудового права ЄС, то вони містяться в Амстердамському договорі, кількох розпорядженнях та приблизно 100 директивах (з них близько 60 директив стосуються вимог безпеки праці в різних галузях і за різних ризиків). Європейські трудові стандарти містяться також в Хартії ЄС про основні соціальні права трудящих від 9 грудня 1989 р. та Хартії основних прав ЄС 2000 р., які мають рекомендаційний характер, проте мають важливе значення для розвитку трудового права ЄС [43, с.45].

У праві ЄС відокремлено і самостійний інститут прав людини, важливе місце в якому посідають трудові права. На думку А. Добрянського, інститут прав людини ЄС є унікальним як за своїм походженням, так і за розвитком, оскільки не пішов класичним шляхом забезпечення, насамперед, прав особистих та політичних [74, с.29]. Так, Є.В. Краснов справедливо наголошує, що оскільки Європейський союз є перш за все економічним об’єднанням, тому в установчих документах, регламентах, директивах, рішеннях інститутів ЄС увага звертається передусім на забезпечення соціально-економічних прав [167, с.107]. схожу позицію висловила й Т.М. Ісаченко, вказавши, що в основі соціальної політики країн-учасниць ЄС лежить визнання соціальних прав громадян [96, с.84].

Дійсно, про посилення уваги до соціальних прав людини свідчить прийняття у 1989 році Хартії Співтовариства про основні соціальні права

трудящих. У Преамбулі Хартії підкреслюється однакова можливість як економічних, так і соціальних аспектів при створенні єдиного європейського ринку, їх збалансованість, передбачається, що «соціальний консенсус сприяє укріпленню конкурентоспроможності підприємств, усієї економіки в цілому та створенню робочих місць, і це – основна умова поступального економічного розвитку» [250, с.74-75].

Хартія закріплює основні соціальні права, які згруповані за наступними напрямками: свобода пересування; зайнятість і оплата праці; покращення умов життя і праці; соціальний захист; свобода асоціації і право на колективні переговори; професійне навчання; рівне ставлення до чоловіків і жінки; інформація, консультації та участь працівників в управлінні виробництвом; безпека і гігієна праці; охорона праці дітей і підлітків; трудящі похилого віку. Основними принципами європейського трудового права Хартія визнає рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері трудових відносин, свободу об'єднання і право соціальних партнерів вести переговори і укладати колективні договори [425, с.321].

Важливу і визначальну роль в правовому регулюванні трудових відносин ЄС відіграє регламентація колективних трудових відносин. Так, Є.В. Краснов виділяє основні колективні трудові права, закріплені законодавством Європейського Союзу: «право роботодавців і працівників у країнах ЄС на об'єднання, тобто на створення за своїм вибором професійних об'єднань або профспілок для захисту економічних і соціальних інтересів; право вести колективні переговори і укладати колективні договори; право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів, включаючи право на страйк». Вчений наголошує, що деякі положення законодавства ЄС щодо закріплення колективних трудових прав є більш демократичними порівняно з іншими міжнародними актами [167, с.108].

Ще одним основоположним джерелом правового регулювання на рівні ЄС є Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. С.Ю. Кашкін, аналізуючи Хартію, зазначає, що в ній значна роль відводиться

людині та її інтересам, підтверджуються правила, які походять, зокрема, з конституційних традицій та спільних для всіх держав-членів міжнародних зобов'язань, а саме: Договору про Європейський Союз, договорів Співтовариств, Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод, Соціальних Хартій, прийнятих Співтовариством та Радою Європи, та прецедентного права Суду ЄС та Європейського Суду з прав людини [414].

На відміну від інших хартій основних прав (як національних, так і міжнародних), які видавалися головним чином з метою захисту людини від свавілля державної влади, союзна Хартія спрямована на захист тих самих прав і свобод від можливих порушень з боку вже іншого суб'єкта – наддержавних органів самого Європейського Союзу [167, с.109].

Зміст Хартії складають норми, що умовно можна згрупувати в три категорії:

1) суб'єктивні права як міра можливої поведінки особи, її допустимих вимог до інших осіб, представникам публічної влади. Слідуючи ліберальним традиціям, Хартія водночас не включає перелік основних обов'язків людини і громадянина Європейського Союзу. Обов'язки особистості вважаються похідними від її прав: згідно з преамбулою документу (передостаннє речення) користування правами тягне за собою обов'язки відносно інших осіб, суспільства в цілому і навіть майбутніх поколінь. Крім того, остання стаття Хартії (ст. 54) впроваджує загальну заборону зловживання правами.

2) гарантії прав і законних інтересів. Останні зазвичай формулюються у вигляді заборон (наприклад, заборона смертної кари як гарантія права на життя – ст.1); як позитивні обов'язки, які покладено передусім на органи публічної влади (наприклад, обов'язок враховувати «найвищі інтереси» дитини – ст.24, забезпечувати правовий, економічний і соціальний захист родини – ст. 33); а також шляхом закріплення «права на захист» як особливого різновиду основних прав (право на ефективні засоби правового захисту – ст.47 та ін.).

3) принципи – загальні принципи правового статусу особистості (наприклад, принцип рівності перед законом – ст.20) і політичні принципи [167, с.113-114].

Отже, трудове законодавство Європейського Союзу закріплює значну кількість трудових прав, визначає гарантії їх реалізації, детально регламентує індивідуальні трудові відносини як в цілому, так і в різних сферах економіки, значну увагу приділяючи і колективним правам. Врахування відповідних позицій є необхідною передумовою для адаптації національного законодавства у сфері праці до законодавства ЄС [130, с.132].

Окрім Європейського Союзу, регіональні трудові стандарти визначені також правовим регулюванням в межах Ради Європи, яка є регіональною організацією європейських держав, створеною у 1949 році.

Статут Ради Європи передбачає, що її членами можуть бути країни, які є парламентськими демократіями та які дотримують принципи плюралізму та основні права і свободи людини та громадянина. Пріоритетними цілями Ради Європи є захист демократичних цінностей, прав людини, верховенство закону; приведення до загального стандарту соціальної політичної та юридичної практики в країнах Європи; заохочення культурної та національної самоідентифікації європейських народів [43, с.45]. Керівними органами Ради Європи є Парламентська асамблея Ради Європи, до якої входять члени парламентів держав - членів та Комітет міністрів Ради Європи, який складається з міністрів іноземних справ країн – учасниць Ради Європи.

Д.М. Величко зазначає, що створюючи міжнародно-правові норми у межах Ради Європи, держави узгоджують свої інтереси, формулюють їх у відповідності з основними принципами міжнародного права. Щоб відповідати інтересам більшості держав, норми уніфікуються, їм надається абстрактний, загальний характер, який визначає особливості застосування заходів примусу. При цьому, об'єктивація таких норм у конвенціях та інших

міжнародно-правових договорах дозволяє найбільш ефективно набути універсального характеру [43, с.46].

На думку Л.А. Луця, система права Ради Європи є невід'ємною частиною міжнародного права, що утворюється і функціонує на підставі основних принципів та норм міжнародного права. Первинними її елементами є норми міжнародного права, що створюються у межах завдань Ради Європи. Система права містить і специфічні норми, що визначають внутрішню організацію Ради Європи. Усі норми є взаємоузгодженими і поділеними на галузі та інститути, які відповідають ідентичним галузям та інститутам міжнародного права, хоча їх дія обмежується завданнями Ради Європи. Отже, норма права Ради Європи - це загальнообов'язкове правило поведінки суб'єктів міжнародного права, що встановлене та забезпечене державами-учасницями та Радою Європи (регіональною міждержавною організацією) з метою регулювання, охорони та захисту суспільних відносин у межах завдань цієї організації [199, с.20].

Норми права Ради Європи володіють основними властивостями юридичної норми. Водночас, до особливостей таких норм Д.М. Величко відносить:

- загальний характер юридичної норми в тій частині, що стосується не персоніфікованих суб'єктів (часто такими суб'єктами є держави-учасниці);

- не завжди нормам притаманна ознака обов'язковості, що забезпечується засобами примусу, які фіксуються у санкції юридичної норми. Як правило, ці заходи фіксуються у Статуті Ради Європи (призупинення права на представництво, вихід чи виключення з організації) чи визначаються системою міжнародного права в цілому [199, с.20-21].

Радою Європи розробляються та приймаються конвенції з різних питань, в тому числі і щодо правового регулювання праці. Л.А. Луць вказує, що більшість договорів, прийнятих в рамках Ради Європи, є результатом компромісів, що досягаються під час переговорів, а це впливає на чіткість формулювань їх приписів; більшість принципів та універсальних норм

формулюються звужено, та й сам правотворчий процес є досить тривалим [199, с.22].

Основні нормативні актом Ради Європи, що відіграють ключову роль для правового регулювання трудових відносин, є Конвенція про захист прав і основних свобод людини 1950 р. та додатково Протокол №12 до Конвенції (що гарантує недискримінацію в усіх сферах суспільного життя, в тому числі у сфері праці), а також Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996кодексом основних соціальних і трудових прав працівників [116, с.536].

Конвенція 1950 р. і Європейська соціальна хартія (переглянута) є, на думку, Є.В. Краснова, найбільш важливими взаємодоповнюючими документами, які забезпечують більшість прав, проголошених Загальною декларацією прав людини. Вони визнані регіональними еквівалентами відповідно Міжнародного пакту про громадянські та політичні права та Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Водночас Хартія, закріплюючи усі трудові права, які містяться в актах ООН, конвенціях і рекомендаціях МОП, і залишаючись універсальним міжнародно-правовим документом у сфері захисту соціально-економічних прав людини, певною мірою змінює їх з урахуванням регіональної специфіки, новітніх тенденцій у розвитку міжнародного та європейського трудового права [167, с.96]

Слід зазначити, що Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) Законом України від 14 вересня 2006 р., зі значною кількістю застережень [301]. Так, Законом ратифіковано 27 статей (у тому числі 6 із 9 обов'язкових) та 74 пункти Хартії. Зокрема, у сфері праці ратифіковано наступні статті: ст.1 «Право на працю»; ст.2 «Право на справедливі умови праці» (крім п.3 Встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів); ст.3 «Право на безпечні і здорові умови праці», ст.4 «Право на справедливу винагороду», крім п.1 Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; ст.5 «Право на створення організацій»,

ст.6 «Право на укладення колективних договорів»; ст.7 «Право дітей та підлітків на захист»; ст.8 «Право працюючих жінок на охорону материнства»; ст.9 «Право на професійну орієнтацію»; ст.10 «Право на професійну підготовку»; ст.11 «Право на охорону здоров'я»; ст.15 «Право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства»; ст.18 «Право займатися прибутковою діяльністю на території інших Сторін»; ст.20 «Право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі»; ст.21 «Право на інформацію та консультації»; ст.22 «Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища»; ст.24 «Право на захист у випадку звільнення»; ст.26 «Право на гідне ставлення на роботі»; ст.27 «Право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них»; ст.28 «Право представників працівників на захист на підприємствах та умови, які мають створюватися для них»; ст.29 «Право на інформацію та консультації під час колективного звільнення».

Водночас, не взято Україною зобов'язання за двома статтями, що стосуються трудових прав: ст.19 «Право трудящих-мігрантів і членів їх сімей на захист і допомогу» і ст.25 «Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця».

Вибіркове приєднання, як вказує Є.В. Краснов, пояснюється тим, що ще не завершено реформу соціального страхування, ведеться значна робота в інших сферах соціального адміністрування. Зокрема, на черзі прийняття таких законів України: «Про загальнообов'язкове державне медичне страхування», Трудового кодексу України, «Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів від 24.11.77 р.». Така практика існує в державах Європи, оскільки прагнення досягти повної зайнятості, забезпечити гідні умови для достойної праці, гарантувати гідний рівень соціального захисту для всього населення потребує значних економічних затрат, проте соціальні та політичні наслідки нехтування цими

завданнями може коштувати дорожче. Ратифікація хартії та дотримання її норм і стандартів є однією з умов успішної реалізації європейських прагнень України [167, с.100]

Отже, узагальнюючи дослідження європейського досліду правового регулювання праці, погоджуємось з Д.М. Величко, що в рамках соціальної політики, що проводиться ЄС, відбувається інституціоналізація наднаціональних форм управління сферою праці. Упроваджуються нові правила, регулюючі ситуацію на ринку зайнятості і під час колективно-договірного процесу, виробляються нові підходи, формулюються принципи і орієнтири загальноєвропейської соціальної політики. Зокрема, останніми роками були розроблені і реалізуються «Європейська стратегія зайнятості», затверджена Амстердамським договором 1997 р., а також прийнята в 2000 р. програма «Відкритий метод координації», що передбачає визначення Євросоюзом головних напрямів соціальної політики і координацію діяльності країн-членів при збереженні їх суверенітету в даній сфері [43, с.69]. На думку Т.В. Павової, у «європеїзації» системи трудових відносин найбільше зацікавлені профспілки, що бачать головне завдання колективних переговорів в забезпеченні справедливої оплати праці працівників, створенні нових робочих місць і поліпшенні умов праці у всіх країнах ЄС [240, с.33].

Грекова М.М. вважає об'єктивним на сьогодні явищем активізацію впливу норм європейського права на національну правову систему [61, с.29], особливо після здобуття членства Україною в Раді Європи 1995 р. та приєднання до Конвенції про захист прав людини і основних свобод 1997 р. Вважаємо, що така тенденція і наділа буде посилюватись, особливо враховуючи євроінтеграційні прагнення України.

На думку М. М. Феськова, який розглядав проблеми адаптації трудового законодавства до європейських стандартів (на прикладі Європейської соціальної хартії (переглянутої), законодавство України в цілому відповідає вимогам обов'язкових і низки додаткових статей Хартії, які забезпечуються нормами трудового законодавства, а в окремих питаннях,

зокрема щодо захисту прав неповнолітніх у сфері трудових відносин, містять навіть більш високі стандарти. Обґрунтовано, що для забезпечення повної відповідності необхідним є здійснення адаптаційної діяльності шляхом внесення змін та доповнень до Конституції України, КЗпП та інших нормативно-правових актів України [42, с. 19].

Висновки до розділу 2

1. Ефективність правового регулювання трудових відносин значною мірою залежить від його вдосконалення, що здійснюється не лише з врахуванням сучасних реалій розвитку держави та суспільства, але й на основі міжнародно-правового регулювання праці. Вітчизняне трудове законодавство потребує, першочергово, змін у напрямку відповідності міжнародним стандартам у сфері праці.

2. В загальному міжнародно-правове регулювання праці можна визначити як діяльність міжнародних та міжурядових організацій, а також окремих держав, щодо впливу на трудові відносини, їх впорядкування шляхом прийняття міжнародних договорів та угод.

Сукупність норм міжнародно-правового регулювання трудових відносин і відносин, пов’язаних з трудовими, становлять основу міжнародного трудового права, яке почало активно розвиватись в результаті створення Міжнародної організації праці у 1919 р. та остаточно сформувалось після Другої світової війни, після вироблення основних міжнародних та регіональних трудових стандартів. При цьому, в сучасних умовах міжнародно-правове регулювання як правове явище являє собою не стільки закріплення на міжнародному рівні прав людини у сфері трудових відносин, скільки процес розроблення механізму їх імплементації в законодавство окремих країн.

3. Аналізуючи співвідношення міжнародно-правового регулювання праці та національного правового регулювання праці, слід відмітити, що вони мають ряд спільних ознак, серед яких: - однакові засоби правового регулювання, - правові норми, які, при цьому, мають чітко визначену ієрархію при регулюванні трудових відносин (норми, закріплені в міжнародних актах, мають вищу юридичну сил порівняно з нормами, закріпленими в трудовому законодавстві України); - спільний предмет правового регулювання, - відносини, пов'язані із застосуванням найманої праці; - єдина мета правового регулювання – здійснення правового впливу на існуючі суспільні відносини у сфері застосування праці.

4. Найбільш важливим результатом міжнародно-правового регулювання праці є створення міжнародних стандартів у сфері праці, які є орієнтиром для України при здійсненні правового регулювання трудових відносин та відносин, які пов'язані з трудовими. Міжнародні трудові стандарти є закріпленими за допомогою міжнародно-правового регулювання праці мінімальними показниками, досягнення яких є обов'язком усіх держав. Вказано, що як тотожні доцільно застосовувати поняття «міжнародні трудові стандарти», «міжнародні стандарти праці», «міжнародно-правові стандарти у сфері праці».

5. Досліджуючи сутність міжнародних трудових стандартів, вказується, що ці стандарти мають ряд характерних ознак, зокрема: - є нормами міжнародного публічного права, що встановлюють вимоги до правової поведінки у сфері праці; - мають зовнішнє вираження у формі міжнародних договорів та угод; - їх зміст є результатом компромісу між суб'єктами, які їх приймають; - закріплюють мінімальний рівень вимог щодо забезпечення прав у сфері трудових відносин.

6. Основними суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є міжнародні організації та окремі держави. Держави є основним суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці при прийнятті міжнародних угод, міжнародні організації здійснюють, в першу чергу, прийняття інших

різновидів міжнародних актів, які в сукупності створюють міжнародні трудові стандарти.

Аналізуючи роль різноманітних міжнародних організацій в правовому регулювання трудових відносин, встановлено, що ключову роль у встановленні міжнародних трудових стандартів, що повинні бути імплементовані Україною, відіграють Організації Об'єднаних Націй, Міжнародна організація праці, Рада Європи, частково Співдружність Незалежних Держав.

7. Аналіз установчих та статутних документів дозволяє виділити наступні основні повноваження Міжнародної організації праці: – нормотворча (правотворча) - прийняття конвенцій та рекомендацій у сфері регулювання праці; – розробка узагальнених програм для покращення умов праці, забезпечення належного рівня життя працівників; - контроль за імплементацією державами-членами міжнародних трудових стандартів.

Структура МОП відрізняється від структури інших спеціалізованих установ ООН, оскільки вона заснована на принципі трипатризму (тристороннього представництва) – участі в діяльності представників держав, підприємців та працівників, що дозволяє при здійсненні правового регулювання праці досягнути врахувати інтереси основних учасників правовідносин у сфері праці, забезпечити їх баланс.

8. Встановлено, що незважаючи на обмеженість правового регулювання трудових відносин в рамках Організації Об'єднаних Націй, міжнародні акти цієї організації формують основу, базові стандарти у сфері прав людини, в тому числі, трудових прав, що визнані загальновизнаними та відображаються в законодавстві усіх демократичних, соціально спрямованих держав.

9. На основі аналізу статутних документів ряду міжнародних організацій, до основних джерел міжнародного права віднесено: а) загальновизнані принципи міжнародного права; б) міжнародні договори та угоди; в) міжнародний звичай; г) допоміжні міжнародні акти та судові

рішення, що сприяють реалізації міжнародних договорів та угод, загальновизнаних принципів (рекомендації, резолюції, рішеннях Міжнародного суду ООН та Європейського суду з прав людини тощо).

10. Система джерел міжнародно-правового регулювання праці відрізняється від системи джерел національного трудового права за рядом критеріїв, основним з яких є порядком створення. Так, система джерел міжнародно-правового регулювання праці є результатом узгодження позицій держав, на відміну від національного законодавства, проте, дана ознака характерна для актів соціального партнерства, що передбачають узгодження позицій представників роботодавців, працівників та держави.

11. Встановлено, що при проведення ієрархії між нормативно-правовими актами в системі джерел міжнародно-правового регулювання праці, необхідно враховувати одночасно кілька критеріїв: - суб'єкт правотворчості (залежно від органу, що приймає відповідний міжнародний акт, наприклад, вищу юридичну силу мають акти ООН або МОП порівняно з актами Ради Європи або СНД); - вид джерела права (рекомендації, хартії, пакти мають вищу юридичну силу, ніж резолюції, тоді як декларації, рекомендації, - допоміжні); - за змістом (загальновизнані принципи міжнародного трудового права мають вищу юридичну силу, ніж норми міжнародного трудового права).

12. Основою системи джерел міжнародного трудового прав є міжнародні договори, які є угодами між двома або більше державами стосовно встановлення, зміни або взаємних прав та зобов'язань у регулювання трудових відносин, а також угоди міжнародних організації між собою. Встановлено, що міжнародні угоди не можуть виступати джерелом національного права, а є джерелами міжнародно-правового регулювання трудових відносин.

13. Залежно від суб'єктів, міжнародні договори як джерела міжнародно-правового регулювання праці можна класифікувати на: -

міждержавні - укладені від імені держави; - міжурядові - укладені між урядами держав; - міжвідомчі - укладені між органами виконавчої влади.

14. Аналіз системи джерел міжнародного трудового права дозволяє визначити, що важливим критерієм для класифікації джерел міжнародного права є їх форма, зовнішнє вираження. Так, за цим критерієм визначено такі джерела міжнародно-правового регулювання праці: конвенції, рекомендації, пакти, модельні акти, хартії, декларації, статути, директиви, резолюції.

15. Аналізуючи особливості міжнародно-правового регулювання трудових відносин, встановлено, що нарівні із необхідністю ратифікації основних міжнародно-правових актів, які закріплюють трудові стандарти у сфері праці, важлива роль відводиться імплементації, впровадженню засадничих, основоположних принципів міжнародного трудового права в національну правову систему.

16. Визначено, що необхідним є перегляд підходів до класифікації принципів правового регулювання трудових відносин у вітчизняній доктрині трудового права шляхом визначення основоположних принципів міжнародного трудового права як основи для виділення як галузевих принципів трудового права, так і визначення особливостей реалізації загальноправових і міжгалузевих принципів.

17. Наголошено, що основоположні принципи міжнародно-правового регулювання праці необхідно визначати, виходячи з Декларації Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці, яка закріплює принципи, що мають особливе значення для виконання цілей та завдань трудового права, пов’язані з необхідністю соціального розвитку, забезпечення соціальної справедливості та гідних, належних умов праці для всіх працюючих. Зокрема, це принципи: а) свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальної заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації в області праці та занять.

18. Серед чинників, що визначають необхідність виділення основоположних принципів міжнародного трудового права, слід виділити наступні: - необхідність забезпечення соціальної справедливості при регулюванні трудових відносин; - підвищення умов для досягнення рівності серед працівників, соціального прогресу в суспільстві та викорінення бідності; - забезпечення взаємодії економічної та соціальної політики, що в сукупності дозволяють досягти сталого розвитку суспільства; - забезпечення додаткового захисту для менш конкурентоспроможних на ринку праці осіб та соціальних груп.

19. Проект Трудового кодексу №1658 передбачає окрему статтю, яка присвячена основним засадам правового регулювання трудових відносин, серед яких є принципи, які визнані основоположними на міжнародному рівні. Проте, недоліком проекту слід визначити те, що більш детально в наступних статтях висвітлені лише два з чотирьох основоположних принципів: недопущення дискримінації у сфері праці та заборона примусової праці, що може негативно вплинути на належну реалізацію та стабільність дії інших двох принципів у системі трудового законодавства після прийняття кодексу. Тому, вважаємо необхідним включення до проекту Трудового кодексу окремих статей, які б визначали зміст принципу свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів та принципу реальної заборони дитячої праці.

20. Вивчення основних трудових стандартів Європейського Союзу є основою для їх імплементації в трудове законодавство України, що актуалізується з огляду на проголошення курсу щодо інтеграції держави в європейське співтовариство. Наголошено, що трудове законодавство Європейського Союзу є самостійною галуззю права, яке має широкий спектр нормативно-правових актів, відображених, в першу чергу, у формі директив. Основними інститутами трудового права ЄС є трудовий договір, оплата праці, робочий час, час відпочинку, охорона праці і здоров'я працівників, колективні відносини, при цьому, у праві Європейського Союзу

відокремлено самостійний інститут прав людини, важливе місце в якому посідають трудові права. Посилення уваги до соціальних прав людини на рівні Європейського Союзу підтверджується Хартією Співтовариства про основні соціальні права трудящих 1989 р.

21. Окрім Європейського Союзу, регіональні трудові стандарти визначені також правовим регулюванням в межах Ради Європи, яка є регіональною організацією європейських держав, створеною у 1949 році. Радою Європи розробляються та приймаються конвенції з різних питань, в тому числі і щодо правового регулювання праці.

Основні нормативні акти Ради Європи, що відіграють ключову роль для правового регулювання трудових відносин, є Конвенція про захист прав і основних свобод людини 1950 р. та додатково Протокол №12 до Конвенції (що гарантує недискримінацію в усіх сферах суспільного життя, в тому числі у сфері праці), а також Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., яку умовно називають кодексом основних соціальних і трудових прав працівників.

РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО ТА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

3.1 Особливості державного регулювання трудових відносин

На початковому етапі переходу до побудови ринкових відносин в науковій літературі почали з'являтись дискусії стосовно необхідності державного регулювання в ринкових умовах. Дискусії з цього питання і вивчення автором наукової літератури дали можливість зробити висновок, що державне регулювання трудових відносин характерно як для перехідної, так і для ринкової економіки.

Як слушно зауважив А. Ластовецький, сьогодні ні серед учених, ні, тим більше, серед представників законодавчої та виконавчої гілок влади не існує єдиної аргументованої позиції щодо державного регулювання трудових відносин. Строкатість висловлювань та амплітуда поглядів настільки великі, що варто акцентувати увагу на необхідності звернення до теоретичних і методологічних засад державного регулювання трудових відносин [183, с. 126].

На посиленні ролі державного регулювання трудових відносин наголошує В.М. Селіванов, на думку якого, багато економічних і соціальних негараздів у суспільстві великою мірою пов'язані з низькою дієздатністю держави, її неспроможністю ефективно реалізовувати власні рішення, забезпечувати дотримання встановлених правил не тільки політичної поведінки, а й трудової діяльності [334, с. 28].

Однозначної позиції щодо сутності та змісту державного регулювання немає в науковій літературі. Не дає визначення державного регулювання і законодавство. Однак, спробуємо дослідити існуючі в наукових працях позиції, щоб визначити характерні ознаки цього явища, які виділяють більшість вчених.

Згідно зі словником, регулювання в загальному можна визначити як процес впорядкування [344, с. 5]. При цьому, термін «правове регулювання» був визначений нами в першому розділі, - як цілеспрямований вплив на суспільні відносини з метою їх впорядкування, розвитку та охорони, що здійснюється за допомогою юридичних засобів та способів.

В.В. Хасанова, здійснивши узагальнення різних точок зору, як юристів, так і економістів, виділяє основні підходи до поняття «державного регулювання»:

– ширше, ніж державне управління;

– окрема галузь державної діяльності, яка являє собою цілеспрямовану організуючу діяльність органів державної влади, що реалізується за допомогою специфічних, притаманних лише їй правових форм і методів;

– форма цілеспрямованого впливу держави на економіку з метою забезпечення та підтримання її функціонування у визначеному режимі, зміни та розвитку економічних відносин та взаємозв'язків;

– загальноуправлінська функція;

– комплекс типових заходів законодавчого, виконавчого і контролюючого характеру, який реалізується уповноваженими державними органами з метою стабілізації та коригування існуючої соціально-економічної системи до умов, що постійно змінюються та умов, які гарантуються можливістю застосування правових санкцій у випадку їх порушення [415, с.104].

При цьому, вчена тільки частково підтримує наведені позиції та надає власне, узагальнююче визначення, - державне регулювання трудових відносин – це форма державного впливу, що виражається у здійсненні органами державної влади регуляторної діяльності, а також діяльності з реалізації нормативно-правових актів з метою впорядкування певних правовідносин щодо зайнятості населення [415, с.107].

Державне регулювання трудових відносин в Україні базується на концепції активної політики зайнятості, якій віддають перевагу економічно розвинені країни світу [131, с.98].

Активна політика на ринку праці і у сфері зайнятості, згідно з Національною комплексною програмою «Збереження і розвиток трудового потенціалу України», передбачає: 1) оцінку загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій; 2) визначення і забезпечення підтримки регіональних і галузевих пріоритетів, що стимулюють створення нових, додаткових і збереження наявних високопродуктивних робочих місць; 3) створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості; 4) упровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення; 5) здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв'язку зі зміною форм власності підприємств і впровадження механізму їх банкрутства; 6) підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між працінедостатніми і працінадлишковими районами; 7) створення правових і соціально-економічних засад щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій, а також контролювання імміграційних процесів; 8) зниження рівня та тривалості безробіття; 9) реформування системи соціального захисту безробітних [229, с. 23-24].

Однак, така політика в ході її реалізації наштовхується на бар'єри, пов'язані з новітніми процесами у сфері трудових відносин. Чимало дослідників дійшли висновку, що в сучасному світі трудові правовідносини набувають нових рис. Так, аналізуючи трансформацію трудових відносин, М. Кастельс зазначає, що традиційна форма роботи, що базується на зайнятості протягом повного робочого дня, чітко окреслених професійних обов'язках і моделі просування щаблями кар'єри протягом життєвого циклу, повільно, але вірно розмивається [108, с. 263].

Стандартна зайнятість, тобто зайнятість за безстроковими контрактами на повний робочий час, становила ядро робочої сили в індустріально розвинених країнах. Однак в останні десятиліття активно розвиваються різні форми нестандартних трудових відносин, що відхиляються від «класичного» типу зайнятості.

У сучасному світі на державне регулювання трудових відносин впливають процеси дестандартизації форм зайнятості та її флексибільність. Поступово відходять у минуле притаманні індустріальному суспільству характеристики зайнятості, особливо стандартизація її основних аспектів: трудової біографії, трудового договору, місця роботи, робочого часу, заробітної плати тощо. Експансія нестандартних форм зайнятості змушує регулювання зайнятості проводити на нових, адекватних новій ситуації принципах.

До нестандартних А.В. Шевчук відносить такі форми зайнятості:

1) зайнятість неповний робочий час (неповний робочий день або ж тиждень);

2) поділ робочого місця (job sharing), при якому на одне робоче місце наймаються дві (або кілька) особи, що працюють по черзі; тимчасова робота, яка обмежує трудові відносини певним терміном або обсягом робіт;

3) робота “без робочого місця”, що передбачає виконання трудових обов’язків поза стінами підприємства (на дому або ж у постійних роз’їздах тощо);

4) робота за сумісництвом (одночасно у кількох роботодавців), при якій загальний робочий час може як не досягати середньої тривалості робочого тижня, так і значно перевищувати її);

5) самозайнятість (працівники не перебувають у будь-яких формальних організаціях, а самостійно виробляють товари та послуги);

6) неформальна зайнятість, яка не відображається в офіційних документах (або відбивається лише частково), що розповсюджується

внаслідок того, що контроль держави за нестандартними формами зайнятості утруднений [434, с.50].

Нестандартна зайнятість має багато форм. Однією з розповсюджених форм виступає виробництво товарів і послуг (насамперед, сільськогосподарської продукції) у домашніх господарствах. На пострадянському просторі даний тип нестандартної зайнятості є найбільш масштабним і кількісно набагато перевищує інші її різновиди. Така зайнятість вимагає особливих механізмів державного регулювання.

Бурхливий розвиток економіки самозабезпечення був реалізацією стратегії виживання, обраною в пореформений період більшістю українських громадян. Нестандартна зайнятість у дачних господарствах, які виконують дві основні функції – виробничу і рекреаційну, має тенденцію до зменшення в міру стабілізації економічної ситуації і зниження фантомних страхів людей перед зникненням продуктів харчування [104, с. 57].

Наразі науковці все частіше відзначають вплив на трудові відносини такої тенденції, як флексибільність зайнятості, її нестабільність. Відносини зайнятості в умовах ринку значною мірою визначають технічний прогрес і процеси глобалізації, які сприяють новим формам використання робочої сили, зокрема так званій гнучкій зайнятості, яка вносить нестабільність у трудові відносини між працівником і роботодавцем [135, с.147].

Негативні наслідки цієї нестабільності (відсутність у працівника гарантій зайнятості, охорона і безпека праці тощо) долаються переважно у процесі державного регулювання трудових відносин. Так, правове регулювання, що відбиває Закон України «Про зайнятість населення», передбачає, що зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами, провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом. Іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий

захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України (ст. 3) [267].

В останні десятиліття в більшості розвинених країн зайнятість стає все менш стабільною: по-перше, зростають темпи вертикальної і горизонтальної мобільності всередині фірм і на зовнішніх ринках праці; по-друге, часта зміна роботи стає нормою, а тривала і гарантована зайнятість в одного і того ж роботодавця зустрічається все рідше; по-третє, новостворювані робочі місця часто виявляються тимчасовими, незахищеними від різних ризиків і "поганими" за багатьма параметрами (розмір заробітку, умови праці) [106]. Коли витрати на створення стабільної зайнятості великі, зростання частки тимчасових робочих місць може допомагати підтримувати загальну зайнятість. З іншого боку, формується сегмент нестабільних і непопулярних, непрестижних робочих місць, що не забезпечує трудову мобільність [235, с. 194].

Гнучка зайнятість вимагає від працівників орієнтації на професійну мобільність і готовність до неї. Це передбачає формування таких умінь та навичок: змінювати роботу, швидко пристосовуючись до нових організаційних і технологічних вимог; швидко опановувати необхідні знання й освоювати нові компетентності; встановлювати ділові відносини з людьми; прогнозувати, виявляти запити потенційних споживачів і задовольняти їх. При цьому гнучкість поширюється не лише на поведінку людини у сфері праці, а й на всю її життєдіяльність [141, с. 30].

Тож гнучка зайнятість сприяє розвитку самостійності працездатної особи, інтеграції інтересів суспільства і людини у сфері зайнятості, забезпечує реалізацію права на працю, підвищення її соціального статусу, змінює ставлення до праці.

Фактори добровільного виходу зі сфери формальної зайнятості різноманітні. Умовно їх поділяють на: інституціональні (засилля дискримінаційних бар'єрів за віком і статтю, криза традиційних галузей

промисловості, що змінює професійну структуру попиту на працю); соціально-демографічні (факти біографії); особистісні (сімейна ситуація; зниження задоволеності традиційними видами роботи, сприйняття праці виключно як засобу виживання); соціокультурні (спотворення ціннісної структури, вимушена відмова від багатьох, здавалося б, стійких цінностей, у тому числі пов'язаних з трудовою самореалізацією) [88, с. 60-61].

За умов скорочення зайнятих у державному секторі перед громадянами відкрилася можливість використати переваги самозайнятості – включення в соціально-трудову сферу шляхом самоорганізації, на основі особистої ініціативи, самостійності і відповідальності [406, с. 18]. Будучи механізмом працевлаштування незайнятих індивідів, самозайнятість зміцнює віру незайнятих людей у свої сили, розширює її можливості реалізації трудового потенціалу; створює можливості реалізувати право на працю, врешті-решт самостійно вирішувати свою долю [248, с. 142].

Еволюція форм і видів зайнятості протягом переходу від індустріального до постіндустріального суспільства тягне за собою зміну поведінкових характеристик людей. Нові технології і новий сервіс різко зменшують масштаб управління. Так, у 1970-х рр. відбувся перехід від максимізації до демасифікації підприємства, масштабів, виробництва.

Франчайзинг (як відповідь на брак капіталу або податкові інсинуації) перетворився на метод швидкого утворення невеликих одиниць і зв'язку їх разом у велику систему, з різними ступенями централізації і децентралізації, а також спробу поєднати переваги велико та дрібномасштабних організацій. Під сумнів ставиться передбачувана ефективність централізації і професіоналізації.

Угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;

соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 8) [284].

Уже в Законі України «Про зайнятість населення» з метою створення умов для повного здійснення громадянами права на працю держава передбачає запобігання розвиткові безробіття участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття; надання безоплатних соціальних послуг, зокрема, інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням попиту на ринку праці, сприяння у працевлаштуванні, зокрема, шляхом фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства (ст. 9) [267].

Розуміння нових умов розвитку постіндустріального суспільства, які змінюють характер трудових відносин, дозволяє виділити такі принципи державного регулювання трудових відносин:

1. Принцип системного підходу до регулювання зайнятості. Даний принцип означає необхідність не тільки збалансованого розвитку ринку праці, що є, по суті, лише частиною цілого, але і комплексного збалансованого розвитку всіх компонентів транснаціональної, національної і регіональної системи зайнятості.

2. Принцип децентралізації і надання суб’єктам максимальної юридичної, організаційної та економічної самостійності на сьогодні актуальний, бо його реалізація дозволить максимально використовувати енергію саморозвитку системи зайнятості, окремих її складових. Характерною рисою сучасного етапу розвитку соціально-трудових відносин в європейських країнах є децентралізація та розвиток неформальних

механізмів участі працівників, поширення соціального діалогу на рівень підприємств і всередині фірм. При цьому характерним є зміщення тематики діалогу з площині чисто соціальної до проблем діяльності підприємства та його економічної ефективності. Ця фаза притаманна постіндустріальному суспільству та корпораціям, які пов'язані з інформативною революцією та новими технологіями [83].

Реалізація принципу децентралізації в практиці державного управління зайнятістю скорочує поле неефективного адміністративного втручання держави в процеси зайнятості, збільшуючи тим самим можливості управлінського впливу на них у властивих державних формах.

3. Принцип державного правового забезпечення різноманітності форм зайнятості, який передбачає свободу вибору індивідами сфери, виду, форми зайнятості; альтернативність повній, неповній зайнятості, самовизначення особистості, її самореалізацію з перебиранням відповідальності за даний вибір на себе. Принципом державного регулювання трудових відносин стає створення умов, які б унеможливлювали трудове виключення (незайнятість) працездатних громадян працездатного віку. Попри те, що індивіди мають право і можливість самостійно робити вибір між зайнятістю і незайнятістю, держава має стимулювати включення індивідів у сферу зайнятості, надаючи при цьому певні соціальні гарантії зайнятості. Незайнятість може бути як вимушеною (нестача робочих місць), так і добровільною. Вирішення проблеми незайнятості часто пов'язано з прихильністю людей до своїх домівок і особистого підсобного господарства. У сьогоденні існує професійний територіальний дисбаланс, коли в одних районах попит на деякі професії залишається незадоволеним, в інших – за цими ж професіями люди не можуть знайти роботу і перебувають на обліку в службі зайнятості.

Соціальна вразливість незайнятих індивідів, за даними соціологічних досліджень, обумовлена низькими доходами, неможливістю працевлаштування за своєю спеціальністю, втратою кваліфікації та почуттям непотрібності [406, с. 21].

Творча самобутність, індивідуальність, здатність керівників працювати як у режимі відкритих зв'язків (або відповідальності за ухвалення рішень), так і в ієрархічному режимі (тобто працювати в організаціях із структурою), затребувана суспільством, сприяє розвитку його трудового потенціалу. Різноманіття має забезпечуватися юридично закріпленим з боку держави правом вільно створювати організаційні структури з різними формами зайнятості.

4. Державне регулювання трудових відносин в умовах, коли останні розвиваються під тиском ринкових механізмів, дестандантартизації і гнучкості зайнятості, має базуватися на принципі деідеологізації. Під ним розуміється наявність концепцій, ідей, що відбивають інтереси певних соціальних груп, наявність ідеологів, творців, генераторів цих концепцій. В останні роки проблема незайнятості все більше переходить з ідеологічно значущих до особистих проблем індивіда, адже стереотипи стабільної зайнятості й стабільної кваліфікації відходять у минуле.

5. Принцип проблемно-цільової орієнтації регулювання трудових відносин, який передбачає вирішення проблем конкретних соціальних груп і категорій населення. У державному регулюванні зайнятості постає потреба розробки цільових національних/регіональних програм, що орієнтовані на групу індивідів, які не бажають працювати і роблять кроки до виходу зі сфери оплачуваної зайнятості, але при цьому не намагаються в інший спосіб включитися в економічну (трудову) діяльність (наприклад, підприємництво). Причому при безробітному стані вони надають перевагу взагалі економічно пасивній поведінці на ринку праці.

Фахівці, які розробляють державні регіональні програми регулювання зайнятості, мають враховувати типи реакції людей на незайнятість, а саме: захисну, коли працівники уникають реальної оцінки ситуації (не намагаються реалістично подивитися на ситуацію); хаотичний пошук роботи; пошук роботи в умовах обмеженої інформованості; продуктивне утриманство (людина делегує відповідальність за свою трудову долю ближнім,

використовує їхні ресурси та ін.) [3, с. 39–45]. При цьому способи державного впливу на трудову мотивацію при всьому їх розмаїтті залишаються переважно опосередкованими.

Проблемно-цільова орієнтація дозволяє посилити соціальну значущість і престиж будь-якої форми зайнятості, у тому числі самозайнятості, у суспільному виробництві. Програми зайнятості певної території можуть об'єднувати зусилля державних, муніципальних і комерційних установ. Проблемна орієнтація політики зайнятості сприятиме певній синхронізації інтересів соціальних груп (прагнення людей вирішити свої проблеми) і органів влади (створити умови для вирішення цих проблем), що активізує певні групи населення (незайнятих чи частково зайнятих) до зміни форми зайнятості.

6. Державне регулювання трудових відносин має базуватися на принципі інформованості та інформатизації, що передбачає проведення державними органами постійного моніторингу проблем, потреб суспільства, громадян певних регіонів. У той же час він передбачає визначення форми, змісту, термінів надання необхідної інформації щодо вакансій (пропозицій різних форм зайнятості) як з боку державних органів влади, так і з боку роботодавців і їх об'єднань, створення відповідних електронних банків даних. Це, у свою чергу сприятиме розвитку співробітництва та взаємної відповідальності як державних органів, так і роботодавців з питань соціально-економічного розвитку.

Таким чином, державне регулювання трудових відносин в умовах розвитку ринкової економіки, дестандантартизації і гнучкості зайнятості має базуватися на принципах системного підходу до розвитку зайнятості, децентралізації, правового забезпечення різноманітності форм зайнятості, проблемно-цільової орієнтації, деідеологізації, інформованості та інформатизації.

3.2 Індивідуально-договірне регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки

Трудове право – це фундаментальний інститут права, а трудові відносини були та залишаються досить важливими у суспільному та державному житті. Проте, на сьогодні залишається проблемним визначення правового регулювання трудових правовідносин, місця інституту індивідуально-договірних відносин в Україні. У зв'язку із реформуванням трудового права, систематизації трудового законодавства необхідним є переосмислення усталених правових позицій з питань регулювання трудових правовідносин, підведення їх на якісно новий та ефективний рівень. Важливого значення з боку законодавця має бути приділено саме індивідуально-договірному регулюванню трудових відносин, оскільки воно є пріоритетним та визначальним у трудовому праві.

Проблемам договірного регулювання правових відносин у різних сферах життя останнім часом приділяють увагу фахівці із різних галузей права, проте, на нашу думку, поглибленого вивчення потребує дослідження проблемних питань індивідуально-договірне регулювання трудових відносин в сучасних умовах – в умовах активного та прогресивного розвитку ринкової економіки.

Варто погодитися із думкою В.О. Процевського, який, розглядаючи положення трудового права, зазначає, що сьогоднішня специфіка трудового права як галузі права поєднує елементи приватних і публічних інтересів у своїй сфері, що досягається відповідною комбінацією способів правового регулювання, а саме поступовою зміною державного (централізованого) на колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання. Збільшується роль трудових договорів, зростає роль колективних договорів, у зв'язку з чим набуває більшого впливу колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання [315, с. 34].

Подібну думку висловлює і В.П. Маврін, який зазначає, що концептуальним моментом є оновлення механізму правового регулювання трудових відносин. До ринкових перетворень правове регулювання праці було різновидом державно - нормативного регулювання, у якому домінували нормативні акти та була суттєво звужена сфера застосування ненормативних, в тому числі договірних, джерел трудового права. В сучасних умовах зв'язок між теоретичною обмеженістю концепції державного регулювання праці та практичною ущербністю створеного на її основі механізму правового регулювання трудовий відносин очевидна [203, с. 12].

Отже, важливість вивчення та дослідження договірного регулювання трудових відносин зумовлена самою специфікою трудового права, що виражається у комбінації державного та індивідуального (договірного) правового регулювання, їх правильним співвідношенням між собою. З однієї сторони законодавством визначено окремі межі правового регулювання, в той час як з іншого – надано можливість самостійно визначати певні додаткові дії (наприклад, визначено загальні умови трудового договору на законодавчому рівні, вихід за межі яких є неправомірним, в той час законодавством надано можливість їх розширення тощо).

Роль та значення правового регулювання суспільних відносин у сфері трудового права є досить важливою та необхідною. Погодимося із думкою В.Г. Красовської, яка зазначає, що правове регулювання є важливою умовою функціонування державних органів, які мають забезпечувати охорону та захист прав, свобод і законних інтересів працівників. Правове регулювання у державі є необхідним для гарантування свободи всім членам суспільства, оскільки за його допомогою досягається максимальний рівень організованості суспільства, демократія та економічна свобода [169, с. 81–82].

Стан сучасного нормативно-правового регулювання у трудових відносинах тісно пов’язаний із розвитком суспільства в цілому. На сьогодні, як вже вказувалось в першому розділі, спостерігається тенденція до

застосування диспозитивного методу правового регулювання, поступового відходу від централізованого, контрольованого державою правового регулювання. У зв’язку із вищенаведене збільшується кількість договірних правовідносин.

Причина цього, на думку С.П. Мавріна, полягає у відмові від використання командно-адміністративних методів управління економікою, централізовано-імперативного регулювання, де домінували нормативні акти, що містили переважно такі правові засоби, як припис та заборона. Перехід до ринкової економіки цілком природно затребує юридичний режим диспозитивно-децентралізованого регулювання праці, який використовує у якості головних такі правові засоби, як дозвіл (стимулювання) і заборона (відповідальність), що містяться не лише у позитивному, але й суб'єктивному трудовому праві [204, с. 42-43]. Ми погоджуємося із тим, що на сьогодні у трудовому праві ефективним є саме диспозитивний метод правового регулювання, який дозволяє сторонам правовідносин обирати дозволені прийоми та засоби для досягнення поставлених завдань та цілей.

Таким чином, на сучасному етапі розвитку суспільних відносин основним регулятором трудових правовідносин є індивідуально-договірне правове регулювання. Індивідуально-правове регулювання трудових відносин здійснюється на основі наступних нормативно-правових актів: Конституції України, Кодексу законів про працю, Законів України, указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів органів місцевого самоврядування тощо.

Під індивідуальним регулюванням Т.В. Кашаніна розуміє елемент системи правового регулювання, що засновано на прийнятті суб’єктом права власних рішень, в яких виявляються його власні воля, потреби та інтереси, що втілюються у форму правил поведінки. Погоджуємось з позицією вченої, що індивідуальне регулювання полягає у вирішенні питань, які стосується сфери правового регулювання, на власний розсуд, однак у межах, окреслених законом [109, с. 123-124]. Інше визначення індивідуального регулювання

надає С.Г. Красноярузький, який зазначає, що сутність індивідуального правового регулювання полягає в упорядкованому впливі на суспільні відносини за допомогою ненормативних правових засобів, що не володіють юридичною загальнообов'язковістю [168, с. 133-134].

Характеризуючи індивідуально-договірне правове регулювання, О.К. Безіна визначає його як здійснювану відповідно до диспозитивних правових норм діяльність по встановленню чи зміні індивідуальних умов праці шляхом угод сторін трудового договору, які укладаються самостійно або під контролем профспілкового комітету у межах і формах, передбачених трудовим законодавством [19, с.26-27].

З огляду на вищенаведене вважаємо за необхідне надати власне визначення поняття індивідуально-договірного регулювання у трудовому праві, під яким варто розуміти діяльність уповноважених не те органів влади, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідного документа, який зазвичай є трудовим договором (угодою), де і зазначаються основні умови праці та інші важливі соціально-трудові відносини. Характерною особливістю індивідуально-договірного регулювання є те, що воно оформлюється у відповідному нормативно-правовому акті, де сторони самостійно у межах передбачених законом визначають своє правове положення. Зазвичай таким актом є трудовий договір (угода).

Розгляд будь-якого поняття неможливий без дослідження основних ознак досліджуваного явища. Так, А.А. Бержанін виділяє такі специфічні ознаки індивідуально-договірного регулювання у трудовому праві. По-перше, воно знаходить прояв через правореалізуючі індивідуальні акти-угоди про працю; по-друге, в процесі такого регулювання приймають участь самі сторони трудових правовідносин; по-третє, воно реалізується, як правило, на підставі використання норм трудового права [20, с. 2].

Розглядаючи індивідуально-договірне регулювання трудових відносин, Р.Н. Рахматулліна зазначає, що його варто розуміти як особливий, самостійний вид індивідуального правового регулювання, який володіє:

а) загальними рисами для всіх видів правового регулювання (нормативного та індивідуального): правовим характером, обов'язковим для реалізації під загрозою юридичної відповідальності;

б) спільною рисою, притаманною всім видам індивідуального правового регулювання: спрямованістю на індивідуалізацію правового статусу суб'єкта права;

в) особливими рисами: договірним характером діяльності суб'єктів (працівника і роботодавця) по встановленню, зміні і припиненні суб'єктивних прав і обов'язків шляхом укладення індивідуальних договорів і угод про працю [322, с. 90].

На нашу думку, розвиток індивідуально-договірного правового регулювання неможливо здійснити без розгляду основних ознак індивідуального правовідношення у трудовому праві. Так, у своїй дисертації Д.В. Сичов зазначає, що ознаками індивідуального трудового правовідношення є:

а) двосторонній вольовий зв’язок між працівником та працедавцем або уповноваженим ним органом;

б) цей зв’язок має правовий характер, бо визначається нормами трудового права;

в) двосторонній вольовий добровільний зв’язок виникає внаслідок укладення трудового договору;

г) індивідуальні трудові правовідносини виступають як форма наслідок чи умова існування фактичних індивідуальних трудових відносин;

д) внаслідок укладання трудового договору у сторін індивідуального трудового правовідношення виникають взаємні права та обов’язки, відповідно до яких працівник зобов’язується виконувати певну трудову функцію, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядку, а

працедавець мусить оплачувати працю працівника та створювати необхідні для високоякісної трудової діяльності останнього умови [339, с. 11].

Розглядаючи ознаки індивідуально-договірного регулювання, ми не можемо не звернути увагу на таку особливість як поєднання його в окремих випадках із імперативним регулюванням. Як зазначає В.В. Жернаков, виправданим є таке втручання держави в укладення трудового договору, що зумовлене необхідністю забезпечити реалізацію прав окремих категорій осіб. Так, роботодавець не може відмовити у прийнятті на роботу працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; вагітних жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; виборних працівників після закінчення строку повноважень; працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; інших осіб, з якими власник або уповноважений орган відповідно до законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір [379, с. 211].

Отже, основними ознаками індивідуально-договірного регулювання трудових відносин, на нашу думку, є:

- у цих відносинах здійснюється поєднання договірного та індивідуального правового регулювання;

- здійснюється на основі власного волевиявлення сторін трудового договору;

- укладення трудового договору спричинює виникнення у сторін взаємних прав та обов’язків;

- індивідуально-договірне регулювання здійснюється відносно окремого конкретно-визначеного суб’єкта та індивідуалізує його у конкретному нормативно-правовому акті;

- індивідуальне регулювання полягає у конкретизації загальних прав і обов'язків, встановлених нормами, стосовно до персонально-визначеного суб'єкта;

- індивідуально-договірне регулювання в окремих випадках може поєднуватися із імперативним методом правового регулювання.

Таким чином, ми визначили, що індивідуально-договірного регулювання трудових відносин завжди виражається у відповідному правовому акті. Слід погодитися із позицією М. Буднік, яка вважає, що центральне місце у механізмі індивідуально-договірного регулювання трудових відносин займає трудовий договір. Він традиційно розглядається: по-перше, як форма реалізації права на працю; по-друге, як підстава виникнення та існування у часі трудових правовідносин; по-третє, як інститут трудового права, який об’єднує норми, що регулюють прийняття громадян на роботу, переведення та звільнення. Трудовий договір впливає на динаміку трудових відносин, породжуючи їх, змінюючи чи припиняючи. Він визначає обсяг кореспондуючих прав і обов’язків сторін, регулює поведінку сторін при здійсненні трудових відносин [31, с. 151]. Таким чином, підставою виникнення індивідуально-договірного регулювання трудових відносин є наявність укладеного між працівником та роботодавцем трудового договору.

Проте, така позиція існувала не на всіх етапах розвитку трудового права. Як зазначає з цього приводу С.С. Алексеев, в радянський період договір не був визнаний вітчизняною наукою в якості універсального регулятора суспільних відносин. Договір не був навіть предметом дослідження у теоретиків права, оскільки вони вважали, що правове регулювання є в принципі державним регулюванням. Дану обставину підтверджують праці того періоду [9, с. 6-7].

На сьогодні ситуація змінилась, договір вважається одним з основних регуляторів суспільних відносин, оскільки у ньому виражаються спільні інтереси працівника та роботодавця, у ньому виражається певна угода між сторонами трудових правовідносин, договір спричиняє виникнення взаємних

прав та обов'язків між сторонами, є нічим іншим як методом правового регулювання суспільних відносин [28, с. 38].

В.І Прокопенко як підставу виникнення індивідуально-договірного регулювання трудових відносин називає специфічний юридичний факт – трудовий договір, а для деяких категорій працівників – складний юридичний склад, до якого крім трудового договору входять також інші юридичні факти (акт обрання або затвердження). Вони опосередковують працю несамостійну (підлеглу); поведінка суб'єктів визначається внутрішнім трудовим розпорядком; правовідносини мають триваючий характер; є відплатними [312]. Ми погоджуємося із вищенаведеним твердженням та вважаємо, що дослідження індивідуально-договірного регулювання трудових відносин варто здійснити, розглядаючи поняття трудового договору.

Про значення договору як регулятора суспільних відносин говорить Н.М. Пархоменко: «природа суспільних відносин, що опосередковується правом, зумовлює пошук і обрання того методу впливу, за допомогою якого здійснюється найбільш ефективний процес правого регулювання. В залежності від завдань інтересів всіх суб'єктів права, що об'єктивно зумовлені матеріальними умовами життя суспільства, появляються можливість використання договору як правової категорії в різних галузях суспільного життя» [242, с. 65]. Таким чином, сторони вільно приймають рішення про укладення трудового договору, вони є рівними у визначенні його змісту.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України під терміном «трудовий договір» законодавець розуміє угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для

виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [143].

В свою чергу, М.І. Іншин зазначає, що трудовий договір – це єдине поняття, яке поглинає всі елементи відносин із приводу використання робочої сили, єдиний правовий засіб, у межах правового регулювання якого реалізовуються всі трудові права працівників. Трудовий договір є юридичною базою для існування трудових відносин – подальшої реалізації також й інших трудових прав працівника. Поки діє договір, функціонують і трудові правовідносини, відбувається постійна реалізація трудових прав працівників [99, с. 194].

Визначаючи роль та значення трудового договору, Н.О. Мельничук зазначає, що договір як правова категорія трудового права насамперед застосовується:

1) при врегулюванні всіх відносин як з приводу застосування праці, так і похідних від них;

2) як ознака досягнень боротьби трудящих за свої права та гарантія захисту й забезпечення цих прав;

3) для позначення добровільності вступу в трудові відносини та як ознака не примусовості праці;

4) для виникнення, зміни чи припинення трудових відносин, тобто встановлення юридичного зв'язку між сторонами договору;

5) для встановлення взаємних прав та обов'язків, а також визначення відповідальності в разі їх порушення/невиконання;

6) для встановлення можливості свободи врегулювання трудових відносин та відносин, які тісно з ними пов'язані, з урахуванням особливостей суб'єктного складу, об’єктів та безпосередньо тих функцій та цілей, відповідно до яких ці відносини виникли [216, с. 150].

Не менш важливим є визначення основних ознак трудового договору. Так, Н.І. Дивєєва відзначає, що договір є загальнотеоретичною категорією, засобом, притаманним не лише цивільному праву. Договору як загально-

правовому засобу (незалежно від галузевої належності) притаманні такі характеристики:

1. Договір є засобом узгодженої організації суспільних відносин (на відміну від актів застосування права). Кожен договір є угодою сторін. Саме це надає відносинам договірного характеру.

2. Він завжди має взаємний характер на відміну від односторонніх угод.

3. Для того, аби договір як засіб правового регулювання міг бути реалізованим, необхідна наявність рівності його суб'єктів. Ця рівність має формальний юридичний характер, адже в дійсності, особливо за використання найманої праці, сторони фактично є нерівними.

4. Неодмінним атрибутом договору, що випливає з попередньої ознаки, є самостійність договірних суб'єктів у виборі контрагента.

5. Створюючи договірні відносини, сторони добровільно приймають на себе зобов'язання.

6. Будь-який договір є юридичним фактом, тобто правомірною дією, спрямованою на досягнення певних правових наслідків [72, с. 58-59].

Найяскравіше індивідуально-договірне регулювання трудових відносин виражається в конкретних умовах договору. Відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП України до істотних умов праці віднесено: система та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інші. У статті 21 Кодексу законів про працю законодавець дозволив при укладанні трудового договору сторонам визначати умови такого договору, встановив певні межі реалізації цього права: ст. 91 КЗпП підсилює загальний дозвіл на установлення трудовим договором умов праці, наданий ст. 21 КЗпП, зазначенням на те, що роботодавці «можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників» [143].

Подібна думка висловлюється і на науковому рівні. Наприклад, Р.К. Русінов зазначає, що децентралізоване регулювання базується на умовах договору, які створено узгодженими взаємними діями суб'єктів договірного процесу. Для того, щоб відмежувати ці умови від норм права науковець застосує по відношенню до умов договору термін договірний юридичний припис. Його можна визначити як обов'язкове для сторін договору правило поведінки, встановлене шляхом узгодження їхньої волі, яке виражається у певних приписах, викладених, як правило, у письмовій формі. Його виконання забезпечується застосуванням передбачених договором чи законом заходів примусу, в тому числі юридичної відповідальності. Цей метод, на думку науковця, побудований на координації цілей та інтересів сторін у суспільних відносинах. Він застосовується для регламентації відносин суб'єктів громадянського суспільства, які задовольняють, у першу чергу, свої приватні інтереси, тобто у сфері галузей приватноправового характеру [368, с. 261].

Таким чином, варто зазначити, що індивідуально-договірне регулювання трудових правовідносин найбільш чітко виражається у визначених умовах договору, що визначаються основні права та обов’язки сторін трудового договору.

Характеризуючи поняття трудового договору, В.І. Щербина через надання розкриття правової природи та сутності трудового договору, називає такі істотні умови договору: місце, де буде працювати працівник, трудова функція працівника у роботодавця, час, який триватимуть ці зв’язки, виробничі та соціальні результати поєднання їх інтересів для працівника та роботодавця [440, с. 117].

В свою чергу, К.М. Варшавський визначив три істотні ознаки трудового договору: 1) наявність угоди сторін; 2) обов’язок однієї сторони надати свою робочу силу іншій; 3) обов’язок іншої сторони сплатити винагороду [39, с. 38]. Ми погоджуємося із вищенаведеним та вважаємо, що

необхідно на законодавчому рівні закріпити, те, що може визнаватися як істотні умови праці.

Характеризуючи індивідуальні трудові відносини, Д.В. Сичов визначив схему дії механізму правового регулювання індивідуальних трудових відносин. А саме: нормативні факти, тобто нормативні правові установлення, які отримали різні текстуально-правові форми, інтерпретуються та констатуються в процесі соціальної легітимації в норми трудового права. Соціально визнані норми трудового права породжують когнітивні правові зв'язки та констатують загальні трудові відносини, які потім, при виникненні певних юридичних фактів, трансформуються в конкретні індивідуальні трудові правові відносини. Індивідуальні трудові правовідносини можуть виникати, змінюватися чи припинятись в результаті самостійних актів реалізації трудових прав і обов'язків суб'єктами трудового права. При виникненні перешкод для реалізації свого права або при невиконанні певними суб'єктами своїх обов'язків до дії правового механізму підключається держава, яка тлумачить законодавство та конкретний випадок правопорушення й здійснює правозастосовчу діяльність [339, с. 7].

Розглядаючи поняття індивідуально-договірного регулювання, не можна не погодитися із думкою З.Я. Козак, яка зазначає, що такий вид регулювання характеризується загальнодозвільним принципом права, який передбачає свободу волевиявлення суб'єктів, і трудовим договором як його основним правовим засобом. При цьому свобода волевиявлення сторін трудового договору полягає у свободі укладення, встановлення, зміни і припинення умов трудового договору, вибору його форми. Вона базується на забезпеченні державою вільного вибору особою виду трудової діяльності відповідно до своїх бажань та професійних здібностей, коли ніхто не може бути примушеним працювати всупереч своїй волі. Водночас роботодавець вправі прийняти на роботу особу або вмотивовано відмовити їй. Останнє не можна розглядати як дискримінацію, оскільки певні переваги й обмеження встановлюються з врахуванням об'єктивних обставин: особливостей виду

праці, особливостями осіб, що потребують підвищеного соціального і правового захисту, необхідністю захисту інтересів інших суб'єктів права [146, с. 14].

Таким чином, науковець розвиток індивідуально-договірного регулювання пов’язує із свободою у виборі укладення, встановлення, зміни і припинення умов трудового договору, істотних умов праці тощо. Автор прямо вказує на загальнодозвільний принцип, яким у своїй діяльності мають право керуватися сторони трудового договору. Ми вважаємо таку позицію досить важливою, оскільки це є показником демократичності розвитку трудового права, його спрямованості на встановлення справедливості та рівності у трудових відносинах.

На сьогодні, на жаль, розвиток індивідуально-договірного регулювання трудових відносин ще не вийшов на якісно новий рівень свого розвитку. В структурі такого правового регулювання існує значна кількість не вирішених питань, подолання яких неодмінно збалансує взаємовідносини між працівником та роботодавцем.

Проблема індивідуально-договірного регулювання трудових відносин є досить важливою в трудовому праві. У зв’язку із чим науковцями досить часто постає питання щодо удосконалення такого рулювання на законодавчому рівні. Так, з цього приводу доречною є позиція С.М. Сільченка, який зазначає, що погоджене волевиявлення працівника і роботодавця перетворює статутні права і обов'язки, визначені законом, на конкретні права і обов'язки, які є змістом трудового правовідношення, а трудовий договір є джерелом суб'єктивних трудових прав і обов'язків. Автор вважає, що при прийняття нового Трудового кодексу варто посилити індивідуально-договірний вплив на формування змісту трудових правовідносин. У зв'язку із цим заслуговує на увагу позиція авторів проекту Трудового кодексу України щодо визначення ролі трудового договору. Статтею 64 проекту пропонується така дефініція: трудовий договір – угода, що укладається роботодавцем і працівником з метою визначення змісту

трудових відносин, які встановлюються або повинні бути встановлені [340, с. 47].

Таким чином, на основі вищенаведеного варто зазначити, що роль та значення індивідуально-договірного регулювання трудових відносин є досить значною, оскільки за їх допомогою здійснюється упорядкування суспільних відносин у трудовому праві, визначаються основні засади правового регулювання найманої праці. Проте на сьогодні індивідуально-договірного регулювання трудових відносин потребує удосконалення шляхом визначення послідовно організованих юридичних засобів (для досягнення поставлених цілей).

3.3 Колективно-договірне регулювання як регулятор трудових відносин

Нарівні з індивідуально-договірним регулювання трудових відносин, важливе значення для здійснення правового регулювання праці має також колективно-договірне регулювання. Актуальність і необхідність розвитку інституту колективно-договірного регулювання трудових відносин особливо посилюється в умовах ринкової трансформації економіки очевидна.

Розглянемо склад правовідносин із колективно-договірного регулювання трудових відносин. Суб'єктів цих відносин можна визначити, виходячи з аналізу ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Так, ст. 4 Закону встановлює, що соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі [305].

Відповідно, Закон визначає сторін соціального діалогу на різних рівнях, вони і є суб'єктами колективно-договірного регулювання праці. До цих суб'єктів належать:

- на національному рівні - об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських;об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні - всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; відповідні центральні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні - профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці (або органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством);

на локальному рівні - первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця [305, ст. 4].

Об’єкт правовідносин із встановлення норм договірним способом, як слушно зазначає В.М. Божко, не слід змішувати з об’єктом самих цих норм. Тому об’єктом правовідносин із договірного регулювання трудових відносин є саме поведінка суб’єктів цих відносин, яка визначається законом [24, с.169]. Оскільки в теорії права питання про об’єкт правовідносин залишається одним з найбільш дискусійних вчений виходить з того факту, що в правовідносинах із договірного регулювання трудових відносин матеріальний об’єкт відсутній. Адже для законодавця в даному випадку важливіше забезпечити належну поведінку суб’єктів, котрі спільними діями повинні опрацювати та прийняти норми права внаслідок колективно-

договірного регулювання. При цьому поведінка одного суб'єкта обов'язково викликає за собою відповідну поведінку іншого [24, с.169-170].

Змістом відносин із колективно-договірного регулювання праці, виходячи з загального в теорії права розуміння змісту правовідносин, є взаємні права та обов'язки сторін цих відносин.

Правовідносини із колективно-договірного регулювання трудових відносин характеризуються тим, що здійснюються лише на паритетних засадах. А це, в свою чергу, сприяє не лише рівності суб'єктів цих правовідносин, але й тому, що жодна сторона не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, робочого часу, часу відпочинку, нормування праці тощо, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. Якщо ж під час колективно-договірного регулювання між суб'єктами виникають певні непорозуміння, законодавцем передбачено примирну процедуру їх розв'язання [24, с.176].

Правовідносини із колективно-договірного регулювання трудових відносин виникають на підставі норм права загального значення. Проте, безпосередньо правові норми правовідносини не породжують, вони лише визначають ті обставини, за яких можуть виникнути правовідносини. Згідно загальної теорії права, ці обставини називаються юридичними фактами, до того ж їх прийнято розподіляти на події, котрі відбуваються незалежно від волі суб'єктів, та дії, котрі відбуваються за їх волею. Тому підставою для виникнення відносин із колективно-договірного регулювання трудових відносин є письмове повідомлення однією стороною цих відносин іншої про початок колективних переговорів. Протягом семи днів остання повинна ці переговори розпочати [24, с.180].

Розглянемо детальніше правовий статус окремих суб'єктів колективно-договірного регулювання праці.

Так, щодо сторони, яка представляє працівників, як було зазначено вище, згідно Закону України «Про соціальний діалог в Україні», на

локальному рівні це первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників. На інших рівнях соціального партнерства інтереси працівників представляють тільки профспілки та їх об’єднання:

- на територіальному рівні - профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

на галузевому рівні - всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності;

- на національному рівні - об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських [305, ст. 4].

Професійною спілкою (профспілкою) є добровільна неприбуткова громадська організація, що об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) (ст. 1) [299].

Профспілки виникли внаслідок необхідності захисту саме професійних інтересів, покращення економічного становища найманих працівників та збереження їх соціального статусу. Становлення в подальшому командно-адміністративної системи призвело до кардинальної зміни напряму діяльності професійних спілок. Спочатку вони були «організацією виховною, організацією залучення до навчання, школою управління, господарювання, школою комунізму». Потім їх роль зводилася до «приводних пасів, що передають рух від партії до мас». Згодом, профспілки були «надійною опорою КПРС в масах, важливим засобом подальшого розвитку демократії, залучення трудящих до управління справами суспільства і держави». Навіть наприкінці вісімдесятих домінували виробнича та виховна функції профспілок, оскільки «професійні спілки, ставлячи в центрі своєї діяльності інтереси працівника, мусять спершу турбуватись про ріст виробництва»,− зазначалося в матеріалах XVIII з’їзду профспілок СРСР [208, с. 111].

Можливість представництва інтересів найманих працівників іншими вільно обраними для ведення колективних переговорів представниками (представником) працівників з одного боку є позитивною та дає можливість, по-перше, права вибору суб'єкта представництва найманим працівникам, з іншого – створює для них варіант участі в колективно-договірному регулювання у випадках відсутності профспілки на відповідному підприємстві, установі, організації [132, с.369].

Однак, як вказує В.М. Божко, з яким ми погоджуємося, таке положення може ускладнити договірний процес на практиці. По-перше, із статті закону не чітко зрозуміло, що таке «інші уповноважені трудовими колективами органи» та як виникає у них правосуб'єктність. Не визначено також взаємовідносини між цим та профспілковим органом, котрий також є виборним, як розмежовуються їх функції та права за умови існування на одному підприємстві. Можна зробити висновок, що всі вони наділені різними правами при здійсненні договірного регулювання трудових відносин. Якщо це дійсно так, то слід було розробити чіткі, об'єктивні критерії представництва. Адже надаючи право на здійснення колективно-договірного регулювання трудових відносин на виробничому, галузевому та регіональному рівнях "іншим уповноваженим трудовими колективами органам" та не обумовлюючи принципу їх представництва, законодавець залишив не врегульованими суттєві аспекти договірного процесу. По-друге, виступаючи суб'єктом колективно-договірних правовідносин, "уповноважений орган" мусить бути здатним нести відповідальність (незалежно від того, договірна це відповідальність чи деліктна). Адже деліктоздатність – здатність нести відповідальність – є необхідним елементом правосуб'єктності будь-якого суб'єкта. А сторона колективно-договірних відносин не лише укладає колективний договір, але й контролює хід його виконання та несе відповідальність за порушення умов останнього. По-третє, такий варіант представництва ставить роботодавця в положення, за якого він буде не в змозі керувати підприємством, оскільки розвиток

практики договірного регулювання трудових відносин спонукає його безперестанно приймати участь в узгоджувальному процесі з багаточисельними представниками найманих представників. По-четверте, у разі успішності всіх цих переговорів необхідно буде виконувати багаточисельні зобов'язання з багатьма партнерами. Нарешті, по-п'яте, такий плюралізм представництва не вигідний самим працівникам, адже він не об'єднує, а роз'єднує їх перед роботодавцем [24, с. 103].

Наступним суб'єктом колективно-договірних відносин є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця на локальному рівні, на інших рівнях - ; організації роботодавців та їх об'єднання:

- на територіальному рівні - організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

- на галузевому рівні - всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності;

- на національному рівні - об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських [305, ст. 4].

При цьому, згідно зі ст.1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організація роботодавців, - це неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців, об'єднання організацій роботодавців - неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання [289].

Також на галузевому, територіальному, національному рівнях участь в колективно-договірному регулюванні трудових відносин бере також держава в особі уповноважених органів виконавчої влади (а також на територіальному рівні, в окремих випадках, органів місцевого самоврядування в межах їх повноважень):

- на національному рівні державу у цих відносинах представляє Кабінет Міністрів України, про що прямо вказується у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [305].

- на галузевому рівні за ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» держава представлена відповідними центральними органами виконавчої влади [305], і в першу чергу це міністерства. Так, згідно ч. 6 п. 4 «Загального положення про міністерство, інший центральний орган державної виконавчої влади України» від 12 березня 1996 р., міністерства мають право самостійно або за участю роботодавців недержавної форми власності проводити переговори і укладати галузеві угоди з представниками найманих працівників [264].

- на територіальному рівні, згідно ст.4 державу у колективно-договірних відносинах представляють місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Так, згідно п. 5 ст. 24 Закону «Про місцеві державні адміністрації», місцеві державні адміністрації беруть участь у веденні колективних переговорів та укладенні територіальних тарифних угод [287].

Одночасно, п.3 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначає, що на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;держава представлена відповідними центральними органами виконавчої влади [305]. Такі повноваження згідно п. 9 ст. 34 Закону «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 р. надано органам місцевого самоврядування на участь у веденні колективних переговорів та укладенні територіальних угод щодо підприємств, установ та організацій, розташованих на відповідній території [286].

Основними умовами ефективності соціального діалогу, а отже і колективно-договірного регулювання праці, є представницькість і самостійність партнерів, без яких діалог втрачає будь-який сенс. Саме в

цьому полягає суть трипартизму, що визначається МОП як система відносин, в яких держава, підприємці і наймані працівники є самостійними сторонами, котрі здійснюють свої специфічні функції [408, с. 370]. Принцип трипатризму закріплено і в національному законодавстві, зокрема, Законі України «Про соціальний діалог в Україні», Законі України «Про колективні договори та угоди». І лише на локальному, виробничому рівні колективно-договірне регулювання праці здійснюється на засадах біпатризму, двосторонньої співпраці роботодавця та представників працівників.

На сьогодні серед науковців немає єдиної думки щодо визначення відносин, які виникають між сторонами (соціальними партнерами). Їх називають колективними, організаційними, соціально-партнерськими.

Колективно-договірне регулювання праці досліджувалось в науці трудового права багатьма вченими. Так, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць вказували, що трудові правовідносини є загальною категорією, що включає індивідуальні й колективні правовідносини. Змістом перших є безпосередня трудова діяльність працівників, а сторонами підприємство і працівник. Зміст других – участь працівників в управлінні виробництвом, організація, встановлення і застосування умов праці; сторони – трудовий колектив, комітет профспілки, адміністрація підприємства [94, с. 15].

Розширення сфери договірного регулювання трудових відносин, піднесення ролі профспілок і зміна їхнього статусу у сфері праці, поява нових колективних суб’єктів трудового права (організації роботодавців), формування системи соціального партнерства поставили на нову сходинку дискусію щодо сутності колективних відносин [337, с.67]. Так, Г.І. Чанишева, наголошуючи на трудоправовій природі колективних відносин, визначає їх як систему суспільних відносин, які виникають з приводу реалізації їхніми суб’єктами колективних трудових прав у сфері праці [425, с. 30].

Суспільні відносини, які виникають між сторонами трудового договору (контракту), колективного договору та угод на регіональному, галузевому, національному рівнях щодо застосування праці, її організації,

соціально-побутових умов, забезпечення зайнятості, рівня життя, економічного та соціального розвитку регіонів та інших соціальних питань, визначаються як соціально-трудові [86, с. 41]. Поділяючи комплекс соціально-трудових відносин на три рівні, В.В. Жернаков колективні трудові відносини" відносить до другого рівня, пов'язуючи їх з організацією та соціально-побутовими умовами праці, що регулюються на рівні підприємства через колективні договори [86, с. 43]. Останні є організаційними по відношенню до індивідуальних, вони не виникають поза індивідуальними трудовими відносинами, тому не можуть існувати як самостійне правове явище [87, с. 142].

Таким чином, відносини між роботодавцем і трудовим колективом щодо колективно-договірного регулювання умов праці на рівні підприємства, а також тристоронні відносини між об'єднаннями роботодавців, працівниками і державою на галузевому, територіальному, національному рівнях за своєю природою є соціально-трудовими [337, с.105].

Отже, колективно-договірне регулювання у трудовому праві можна визначити як діяльність уповноважених суб'єктів соціального партнерства, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідних нормативних актів (як правило, колективних договорів та угод), що визначають особливості умов праці та інші важливі соціально-трудові відносини.

Основними ознаками колективно-договірного регулювання трудових відносин є:

- здійснюється на основі власного волевиявлення сторін;

- реалізується шляхом прийняття колективних угод на загальнодержавному, територіальному чи галузевому рівні та локальних актів в межах конкретного підприємства, установи, організації;

- метою є досягнення балансу інтересів працівників, роботодавців та держави (в межах реалізації її соціальної функції) в регулюванні трудових відносин;

- передбачає конкретизацію правових норм, визначених в межах централізованого правового регулювання, врахування особливостей умов праці окремих підприємств, установ, організацій, а також надання додаткових трудових прав та гарантій працівникам в межах фінансово-економічних можливостей роботодавця;

- критерієм законності є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із законодавством про працю;

- в окремих випадках може поєднуватися із імперативним методом правового регулювання;

- передбачає певну незалежність від держави, оскільки уповноважені державою органи беруть участь у колективно-договірному регулюванні праці на засадах рівності з іншими сторонами – представниками працівників та роботодавців.

Важлива роль у договірному регулюванні умов праці на підприємстві, в установі, організації відводиться колективному договору, в якому узгоджуються інтереси трудового колективу та роботодавця. Я.М. Шевченко, О.М. Малявіна, А.Л. Салатко вказують, що сучасний період характеризується загостренням розбіжностей між роботодавцем і працівниками. Перший зацікавлений в поліпшенні якісних і кількісних показників праці, підвищенні її продуктивності. Працівник зацікавлений у збільшенні заробітної платні, поліпшенні умов праці. За таких обставин важливою формою цивілізованого вирішення цих суперечностей може служити договірний метод урегулювання окремих трудових відносин при збереженні державного регулювання основних гарантій для працівників. Одним із важливих напрямків стабілізації економіки є вдосконалення трудових відносин між власником підприємства і найманими працівниками. Якщо раніше держава в централізованому порядку визначала всі аспекти праці, то тепер практично всі повноваження щодо регулювання трудових відносин передані підприємствам [325, с. 180].

В.В. Жернаков вказує, що перехід до ринкової економіки та відхід від авторитарно-командної системи управління обумовив зміни у співвідношенні

між централізованим і децентралізованим, тобто локальним регулюванням умов праці на підприємстві, в установі, організації на користь останнього [380, с. 53-54]. О.Т. Барабаш наголошує, що сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується скороченням централізованого методу та значним розширенням колективно-договірного регулювання трудових відносин [14, с. 195]. Про значне розширення ролі та значення колективно-договірного регулювання порівняно з централізованим нами вже було наголошено в першому розділі.

Колективний договір як головний інструмент колективно-договірного регулювання праці розглядається в науці з різних позицій. В.І. Прокопенко розглядає його як інститут трудового права і як локальний правовий акт. Як інститут трудового права колективний договір становить сукупність правових норм, що визначають порядок розробки, укладення та виконання колективного договору. Як локальний правовий акт колективний договір являє собою угоду між власником і трудовим колективом про локальне регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин на підприємстві. За своєю цільовою спрямованістю він покликаний конкретизувати відносини між власником і трудовим колективом з питань економічного і соціального розвитку з урахуванням специфічних умов підприємств [311, с. 139].

На думку А.І. Шебанової, колективний договір є угодою про нормативні умови з питань праці й заробітної плати, яка розробляється для відповідного підприємства в межах наданих прав і згідно з чинним законодавством [432, с. 52], М. Косолапова, - що він є важливою формою соціального партнерства [164, с. 59]. Таку позицію висловлює й М.В. Лушнікова, вказуючи, що колективний договір є результатом проведення переговорів, має риси не тільки нормативно-правового акта, його розглядають перш за все як договір, зазначаючи при цьому, що його умови за своєю суттю – це зобов'язання, а нормативні положення є відтворенням у колективному договорі норм, прийнятих державою [202, с. 362].

Б.А. Архіпова тлумачить колективний договір як одобрену зібранням (конференцією) працівників підприємства (організації) юридичну і морально-політичну угоду, яка укладається від імені працівників профспілкою з роботодавцем і: встановлює локальні підзаконні акти, котрі щодо умов даного підприємства і у порядку конкретизації діючого законодавства про працю регулюють трудові відносини працівників з роботодавцем, а також відносини між роботодавцем і профспілкою з питань праці, побуту, культури та участі в управлінні підприємством; передбачає юридичні зобов'язання роботодавця щодо поліпшення умов праці, соціально-побутового і культурного обслуговування працівників; фіксує юридичні зобов'язання сторін колективно-договірних відносин, пов'язані з вирішенням виробничих, економічних та соціальних завдань [13, с. 8-9].

Ще один підхід зустрічаємо у О.М. Ярошенка, який визначає колективний договір як джерело трудового права, вказуючи, що наявність нормативних положень (нормативної частини) відрізняє його від інших видів таких правочинів і дає можливість його розглядати саме як джерело права [451, с. 396]. Схожа позиція й у А.Ф. Нуртдінової, яка вказує, що колективні договори й угоди – це самостійний вид джерел трудового права, які треба розрізняти з нормативно-правовими актами, виданими державою, і з локальними актами, прийнятими одноосібно роботодавцем [234, с. 148].

Наступний підхід представляє, зокрема, В.П. Цитульський який вважає колективний договір локальним нормативно-правовим актом, що становить собою комплекс норм звичайного типу, норм-угод і планових норм, спрямованих на локальне регламентування трудових і соціально-економічних відносин щодо даного підприємства [424с. 17]. Представниками такої позиції є З.Н. Мнушко та Н.В. Чмихало, на думку яких колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який регламентує виробничо-трудові та соціально-економічні відносини між власником або уповноваженим ним органом і працівниками на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, що

використовують найману працю і володіють правами юридичної особи [227, с. 70].

Колективний договір є не лише основним локальним нормативно-правовим актом, але й основною організаційно-правовою формою участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією. Відповідно до ст. 2 Кодексу законів про працю України, право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією належить до основних трудових прав працівників [143]. Зміст цього права закріплений у ст. 245 Кодексу: працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування [143].

Значну увагу правовому регулюванню колективно-договірних відносин приділяє і Міжнародна організація праці, що детальніше було проаналізовано в попередньому розділі. Також, в першому розділі дослідження нами зазначалось, що трудове право Європейського Союзу регламентує окремий інститут – участь трудящих в управлінні виробництвом. Однак, як вказує Ф. Фабріціус, потребують спеціального дослідження такі питання як право працівників у Європейському Союзі на інформацію про підприємства, на яких вони працюють; участь і співучасть працівників у прийнятті рішень, що стосуються підприємства чи фабрики; проблема права на страйк і локаут [410, с. 13-14].

У Договорі про заснування Європейського Співтовариства серед напрямків, з яких Співтовариство підтримує і доповнює діяльність держав-членів із метою досягнення цілей соціальної політики, окремо визначається інформація і консультації працівників; представництво та колективний захист інтересів працівників та роботодавців, включаючи їх право на сумісне прийняття рішень [81, с. 120]. Джо Кірвін, аналізуючи Директиву ЄС «Про

інформацію та консультації», вказує, що нормативною вимогою до багатонаціональних кампаній, які функціонують не менш ніж у двох країнах Європейського Союзу і на яких працює певна кількість працівників, є утворення загальноєвропейських рад підприємств як представницьких органів трудящих. Ради мають право на консультації у будь-який час із різних управлінських рішень, які можуть спричинити серйозні наслідки для працівників, а також на отримання інформації про економічне та фінансове становище, комерційні та інвестиційні проекти, зайнятість [114, с. 15].

Отже, колективний договір є не лише локальним актом та джерелом трудового права, що характеризується нормативністю (а тому, безумовно, є одним з інструментів правового регулювання праці), але й виступає способом забезпечення участі працівників в управлінні підприємством, установою чи організацією.

В умовах радянської доктрини трудового права локальному регулюванню праці значний час відводилась роль лише конкретизації централізованих норм. Так, Р.І. Кондратьєв вказував, що самостійність локальних норм відносна, оскільки соціалістичний характер трудових відносин і плановий характер ведення господарства об'єктивно обумовлюють пріоритет централізованого способу правого регулювання [160, с. 11]. На сьогодні ж локальне регулювання праці, в тому числі й за допомогою укладення колективних договорів, нарівні з централізованим правовим регулюванням займає важливе місце в упорядкуванні суспільних відносин, при цьому, має широкий спектр завдань та цілей, які ми визначили у першому розділі дослідження.

На підставі проведеного аналізу можна зробити висновок, що колективний договір – це виражена у формі локального нормативно-правого акту угода, досягнута між трудовим колективом та роботодавцем з приводу вирішення основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації [140, с.64].

Узагальнюючи наведені вище позиції, вважаємо, що колективний договір можна розглядати як:

- інститут трудового права,

- джерело трудового права,

- локальний нормативно-правовий акт,

- форму соціального партнерства,

- форму участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Колективно-договірне регулювання є однією з ефективних моделей взаємовідносин суб'єктів у будь-якій галузі економіки. Предмет такої регламентації за сучасних умов значно конкретизувався, і взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин вивчаються більш поглиблено. До того ж у колективному договорі можуть передбачатися додаткові порівняно з чинним законодавством та угодами гарантії, соціально-побутові умови й пільги [85, с. 235]. Наприклад, організація праці означає передовсім приведення трудової діяльності в певну систему, що характеризується сукупністю елементів, їх стійкими взаємозв'язками, змістом функціонування, напрямками й динамікою їх розвитку. У зв'язку з тим, що процес праці охоплює технологічну, економічну, правову, соціальну, морально-психологічну та інші складники, організація праці передбачає узгодження всіх відносин, що формуються й реалізуються між його учасниками [194, с.99].

Суттєве значення має співвідношення угод і колективних договорів. Це пояснюється тим, що крім Галузевої угоди на підприємстві діє декілька колективних договорів. Галузевою угодою створюється нормативна база для вирішення соціальних питань галузі, а фінансове їх забезпечення передбачається колективними договорами територіально-галузевих об'єднань. За змістом угоди, на відміну від колективних договорів, можуть містити не тільки нормативні положення, а й принципи правового

регулювання трудових відносин. Зазначені форми соціального партнерства відмежовуються ще й за сферою дії, колом питань, які вони охоплюють, і суб'єктами, які беруть участь у їх прийнятті [12, с. 76].

Слід однозначно погодитись з О.М. Ярошенком, що умови колективних договорів не повинні суперечити умовам генеральної, галузевої й регіональної угод, укладених відповідно до законодавства. Умови договорів, що погіршують положення працівників порівняно з угодами, є недійсними. У випадку виникнення протиріч між колективним договором та угодою, що поширюються на працівників однієї й тієї ж організації, застосовуються ті умови договору або угоди, які встановлюють сприятливіші умови праці [451, с. 189-190]. У зв'язку із цим, яка вказує А.М. Апанасенко, на законодавчому рівні необхідно закріпити правила про співвідношення угод і колективного договору, останній з урахуванням виробничих та економічних умов організації (роботодавця) має відповідати угоді. Закріплення співвідношення угод і колективних договорів на законодавчому рівні сприятиме більш ефективній їх реалізації й забезпеченню соціальної стабільності не тільки на окремому підприємстві, а й у державі в цілому [12, с. 79].

Відповідно ч. 2 ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи чи організації в межах компетенції цих підрозділів [284]. При цьому, погоджуємось з А.П. Апанасенко, що колективний договір територіально-галузевого об'єднання не може замінити колективний договір відповідного структурного підрозділу. У першому також неможливо конкретизувати вирішення проблем, які виникають на рівні служб, відокремлених структурних підрозділів і які належать до компетенції керівників відповідних служб (виплата заробітної плати, відпустки, режим праці й відпочинку, охорони праці, зайнятість працівників тощо). Колективні ж договори структурних підрозділів регулюють питання трудових відносин і соціального захисту працівників зі своєю специфікою роботи [12, с. 91].

Умови, які визначаються в колективному договорі, складають його зміст. Відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції [284]. При цьому, Законом одночасно визначаються основні (проте не виключний перелік) питання, що можуть бути включені до змісту колективного договору, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;

- забезпечення продуктивної зайнятості;

- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);

- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;

- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);

- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

- умов і охорони праці;

- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;

- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;

- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- заборона дискримінації [284].

Також, відповідно до Закону, колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо [284, ст.7].

Ю. Білоус вказує, що колективний договір має містити взаємні зобов’язання щодо забезпечення продуктивної зайнятості, встановлення

гарантій, компенсацій, пільг, вирішення інших питань, які сторони бажають урегулювати [22, с. 27]. А як вказує авторський колектив науково-практичного коментаря Кодексу законів про працю, існує потреба в розробці загальних рекомендацій щодо змісту колективних договорів. При цьому зобов'язання сторін щодо умов оплати праці, пільг і компенсацій мають ураховувати особливості конкретного підприємства, установи й організації, складність виконуваних робіт, кваліфікацію працівника [144, с. 73].

Погоджуємось з думкою О.Г. Середи, що будучи формою соціального партнерства, договірне встановлення умов праці має низку переваг. Воно надає працівникам і роботодавцям можливість виражати і узгоджувати свої інтереси у сфері праці. Договірне регулювання відбувається у відповідності з демократичною процедурою, на основі проведення переговорів. Таке регулювання є досить рухливим, сторони можуть урахувати особливості організації праці в даному регіоні, галузеву і локальну специфіку, фінансово-економічне становище роботодавця [337, с.108].

У колективно-договірному регулюванні вчена виділити наступні риси:

1. Як соціальне явище характеризується тим, що в ньому беруть участь сторони трудових відносин, організовані у власно керовані організації (об'єднання), тому договірний процес є свідченням активізації суспільного життя: асоціації, що сформувалися на базі загального, колективного інтересу, починають співпрацювати між собою, посилюючи таким чином кооперацію в соціумі.

2. Спрямоване на узгодження інтересів працівників і роботодавців, досягнення балансу, який забезпечує поєднання економічної ефективності із соціальним захистом працівників.

3. Є певною мірою незалежним від держави. Державні органи не втручаються в договірний процес (вони можуть брати участь в ньому лише як партнери) і в реалізацію колективних договорів і угод (при їх невиконанні виникає колективний трудовий спір, який вирішується за допомогою

примирювальних процедур, як правило без участі державних органів або за участю їх як посередника) [337, с.109-110].

Як вказувалось в першому розділі, колективно-договірне регулювання та державне (централізоване) регулювання тісно взаємопов'язані. При цьому, співвідношення у їх застосуванні необхідно вирішувати, виходячи з сучасних умов. Так, вказана нами тенденція посилення ролі колективно-договірного (децентралізованого) правового регулювання пов'язана, на нашу думку, із тим фактом, що діючий Кодекс законів про працю прийнятий 1971 році, значна кількість його положень не відповідають ринковим вимогам, крім того, існує ряд прогалин у правовому регулюванні (наприклад, питань застосування заохочень до працівників), нетипових трудових відносин тощо). З прийняттям нового Трудового кодексу ситуація може змінитись, за відсутності необхідності детального регулювання окремих питань застосування праці на локальному рівні.

Погоджуємось з О.Г. Середою, що головною задачею на сучасному етапі є не відмова від державного втручання в управління трудовими відносинами і не різке скорочення обсягу і змісту державного регулювання, а створення максимально сприятливих умов для розвитку соціального партнерства. Насамперед, це стабілізація економічного становища в країні, розвиток законодавства, що встановлює гарантії реалізації права на визначення умов праці у колдоговірному порядку, проведення дієвої соціальної політики [337, с.115].

Погоджуємось з В.М. Божко, який виділяє наступні критерії відмежування колективно-договірного регулювання трудових відносин від індивідуального договірного регулювання:

- за нормативністю колективно-договірного регулювання, внаслідок якого встановлюються норми права, в той час, як внаслідок індивідуально-договірного регулювання здійснюється застосування встановлених умов праці шляхом їх конкретизації;

- за рівнями такого регулювання: якщо індивідуально-договірне регулювання трудових відносин здійснюється на індивідуальному, то колективно-договірне – на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях;

- за суб'єктами такого регулювання: якщо індивідуально-договірне регулювання здійснюється між сторонами трудових правовідносин – працівником та роботодавцем, то колективно-договірне між колективними суб'єктами: працівниками або їх повноважними представниками та роботодавцями або їх об'єднаннями;

- за способом вирішення розбіжностей, що виникають під час здійснення договірного регулювання трудових відносин. Так, якщо розбіжності між сторонами правовідносин, наприклад з приводу визначення умов праці, вирішуються в порядку розгляду позовних спорів через КТС або суд, то для вирішення розбіжностей між суб'єктами правовідносин із колективно-договірного регулювання трудових відносин застосовуються примирні процедури;

- за формами реалізації договірного регулювання трудових відносин: якщо внаслідок індивідуально-договірного регулювання укладається трудовий договір, то реалізація колективно-договірного регулювання здійснюється у формі угоди або колективного договору [24, с.107].

Узагальнюючи наведені позиції, вважаємо, що колективно-договірне регулювання трудових відносин відрізняється також від індивідуального договірного регулювання, зокрема:

- за сферою регулювання (індивідуальне здійснюється між працівником та роботодавцем, колективно-договірне – на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях);

- за суб'єктами (індивідуальне правове регулювання передбачає участь у його здійсненні працівника та роботодавця, тоді як в колективно-договірному участь, як правило, беруть колективні суб'єкти трудового права,

за винятком локального рівня, де однією стороною також виступає роботодавець);

- за метою здійснення (індивідуально-правове регулювання має на меті конкретизацію умов праці на основі норм трудового права, тоді як колективно-договірне, в тому числі, передбачає створення нових норм права з метою деталізації централізованого законодавства).

3.4 Відповідальність за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин

Головним завданням суспільства Конституція України визначила розбудову суверенної, незалежної, демократичної, соціальної, правової держави. Засобом (умовою) досягнення цих цілей є юридична відповідальність як узагальнюючий фактор самоорганізації суспільства.

При цьому, як вказує А.Ю. Цина, необхідність розвитку інституту юридичної відповідальності за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин зумовлено низкою факторів, зокрема:

– фінансовою та економічною слабкістю значної частки підприємств, організацій та установ в Україні, коли на тлі постійної нестачі коштів ускладнюється поширення ідей та принципів юридичної відповідальності у сфері трудових відносин;

– правовим нігілізмом і деформацією правової свідомості, коли переважно панує прагнення обійти закон, що частково пояснюється нестабільністю та вибірковістю застосування законів в Україні;

– термінологічною (нормативною) невизначеністю, що зумовлює елементарне нерозуміння як роботодавцями, так й іншими суб'єктами трудових відносин основних завдань і механізмів реалізації стратегій відповідальності за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин [423, с. 109].

У такій ситуації на перший план виступає проблема підвищення рівня відповідальності за договірним регулюванням трудових відносин. Розглянемо різні види відповідальності, - матеріальну, дисциплінарну, адміністративну та кримінальну за порушення колективно-договірних зобов'язань.

Матеріальна відповідальність, будучи одним із видів юридичної відповідальності, виступає дієвим механізмом захисту права працівників у трудових правовідносинах. Окрім загальних ознак юридичної відповідальності, їй притаманні свої специфічні особливості. Так, якщо юридична відповідальність являє собою особливий правовий стан, що виникає внаслідок скоєння особою правопорушення та полягає у виконанні нею обов'язку зазнати негативних наслідків, то матеріальна відповідальність в трудовому праві – це виконання обов'язку відшкодувати шкоду, завдану правопорушником. Вона проявляється після правопорушення, допущеного суб'єктом трудових правовідносин, що спричинило як виникнення шкоди, так і нового обов'язку. В одних випадках цей новий обов'язок повністю замінює попередній, а в інших – лише доповнює його. Якщо порушене зобов'язання ще можна виконати, то правопорушник зобов'язаний це вчинити, відшкодовуючи при цьому завдану шкоду. Коли ж порушене зобов'язання виконати вже неможливо, то правопорушник зобов'язаний відшкодувати завдану шкоду. Саме тому відшкодування завданої шкоди в трудовому праві – це завжди додаткове обтяження [24, с.115].

На сьогодні питання змісту та правової природи матеріальної відповідальності в трудовому праві є одним з найбільш дискусійних в доктрині. Так, В.Т. Смирнов вважає, що матеріальна відповідальність робітників і службовців відноситься до договірної відповідальності за цивільним правом, бо виникає із обов'язку працівника за трудовим договором [346, с. 48-52], схожа позиція і у О.В. Смирнова, - відшкодування організації шкоди, заподіяної працівниками не при виконанні своїх трудових обов'язків, є деліктною відповідальністю і регулюється відповідними

нормами цивільного законодавства [347, с. 61].

На думку П.Р. Стависького, матеріальна відповідальність є родовим поняттям (щодо галузей права) і видом юридичної відповідальності, поряд з кримінальною, адміністративною, дисциплінарною. При цьому, матеріальну відповідальність в трудовому праві вчений розглядав як відповідальність, що включає галузеві підвиди матеріальної відповідальності [359, с. 37]. В цілому погоджуючись з автором, що матеріальна відповідальність в трудовому праві щодо матеріальної відповідальності різних галузей права є родовим поняттям, Н.М. Хуторян водночас заперечує, що матеріальна відповідальність окремої галузі є підвидом матеріальної відповідальності. На думку вченої, тут не дотримується поділ на рід – вид – підвид, який чітко прослідковується через визначення цих понять. Тому, матеріальна відповідальність окремої галузі – це не підвид, а вид матеріальної відповідальності. Матеріальна відповідальність як родове поняття охоплює не окремі підвиди, а види галузевої матеріальної відповідальності. Хоча слід зауважити, що ця класифікація характерна лише для системи матеріальної відповідальності. Що ж стосується входження матеріальної відповідальності до системи юридичної відповідальності, то вона із роду стає видом юридичної відповідальності (поряд з кримінальною, дисциплінарною, адміністративною), а матеріальна відповідальність окремої галузі права – її підвидом. Отже, поділ на рід і вид цілком залежить від того, до якої системи входить матеріальна відповідальність чи яку систему вона сама утворює [418, с.207].

Матеріальна відповідальність як інститут трудового права включає в себе два субінститути: матеріальна відповідальність працівника та матеріальна відповідальність роботодавця. Принаймні, така позиція є найбільш поширеною в доктрині трудового права.

При цьому, Н.М. Хуторян, наводячи думку Р.З. Лівшиця щодо можливості розширення предмету трудового права, слушно вказує на появу нового виду колективних трудових відносин, - відносин з вирішення

колективних трудових спорів. Правове їх врегулювання призвело до появи нового виду колективних трудових правовідносин з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). У процесі їх реалізації, значно частіше, ніж при реалізації інших колективних трудових правовідносин, суб'єктами може заподіюватись один одному матеріальна шкода [418, с.209].

Питання про галузеву належність матеріальної шкоди, що виникає із порушення колективних трудових прав і обов'язків, найбільш ґрунтовне дослідження отримало в дисертаційній роботі Н.М. Хуторян. Вчена вказує, що ці відносини з відшкодування заподіяної шкоди належать до трудового права за такими ознаками:

– шкода заподіюється стороною колективних трудових правовідносин іншій стороні колективних трудових відносин;

– шкода є результатом порушення, тобто невиконання чи неналежного виконання стороною колективних трудових відносин колективних трудових обов'язків перед іншою стороною або порушення прав іншої сторони колективних трудових відносин. Виходячи з викладеного, матеріальна шкода повинна відшкодовуватися за нормами трудового права, які ще необхідно розробити для випадків матеріальної відповідальності сторін колективних трудових правовідносин [418, с.219].

Умовами матеріальної відповідальності роботодавця є: заподіяння шкоди неправомірними діями останнього, якщо між ними і шкодою є безпосередній причинний зв'язок та є вина зазначеної особи. Сукупність всіх цих юридичних фактів є підставою для матеріальної відповідальності роботодавця [24, с.140]. Вчений, при цьому, детально характеризує вказані умови:

- протиправність дій заподіювача шкоди, що характеризується невиконанням зобов'язуючих або забороняючих норм у формі дії чи бездіяльності. Таким чином, невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням трудових відносин свідчить про протиправність дій роботодавця, адже порушується конституційне право працівника на

своєчасність одержання винагороди за працю, право на відпочинок, право на належні та безпечні умови праці;

- виникнення у працівника шкоди. Здійснюючи трудову діяльність, працівник витрачає працю, докладає знань і досвіду, що призводить до потреби відновлення вартості робочої сили. Тому існує об'єктивна потреба відновлення затрачених в процесі виробництва фізичних та розумових сил. Коли ж працівник інвестує роботодавцю свою працю, знання, навички, досвід, і не отримує належну своєчасну компенсацію – він зазнає матеріальної шкоди. Зазнавши майнової шкоди, працівник змушений змінювати свої звичайні життєві звички: харчування, відпочинок, належне утримання членів сім'ї тощо. В результаті це призводить не лише до фізичних, але і моральних страждань – до немайнової шкоди, яку, відповідно до ст. 237^1 КЗпП законодавець також зобов'язує роботодавця відшкодувати;

- безпосередній причинно-наслідковий зв'язок між його протиправною поведінкою та шкодою, заподіяною працівнику.

- вина. Ця умова, як і всі попередні, є необхідною умовою для притягнення роботодавця до відшкодування шкоди, завданої працівнику. Чинне трудове законодавство містить різні правові норми, якими передбачено вину як умову відповідальності сторін у трудових правовідносинах. Однак окремої норми, яка б розкривала поняття вини, немає. Тому при її визначенні слід керуватись аналогією права, визнаючи вину як психічне ставлення особи до своєї протиправної поведінки (дії чи бездіяльності) та її наслідків, тобто розуміння особою протиправності (неприпустимості) своєї поведінки та пов'язаних із нею результатів [24, с.140-143].

Значний інтерес викликає і питання стягнення матеріальної шкоди у тих випадках, коли щодо роботодавця в судах порушується чи вирішується питання про визнання його банкрутом або ухвалюється рішення про його ліквідацію. Аналіз судової практики засвідчує, що суди, вирішуючи такі спори по суті, не беруть до уваги наявність спору про банкрутство в

господарському суді та не з'ясовують питання про ліквідацію підприємства. Так, деякі суди в таких випадках залучали до участі у справі з боку відповідача ліквідаційну комісію. В окремих випадках, з метою забезпечення позову, суди забороняли ліквідаційній комісії вчиняти дії з розпорядження майном банкрута, чим фактично зупиняли ліквідаційну процедуру [378, с. 186].

Окрім роботодавця, у сфері колективно-договірного регулювання можуть нести й інші суб'єкти. Так, тривалий час в доктрині точаться дискусії щодо можливості покладення матеріальної відповідальності на професійну спілку за невиконання колективно-договірних зобов'язань. Як вказує В.М. Божко, оскільки профспілки, здійснюючи представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян можуть здійснювати господарську та фінансову діяльність шляхом створення підприємств, установ або організацій, формувати відповідні фонди, кредитні спілки, то можна передбачити, що до змісту їх правосуб'єктності має входити здатність не лише виявляти та представляти інтереси найманих працівників, але й здатність забезпечувати захист цих прав та інтересів. Окрім того, надання профспілкам права володіти коштами та іншим майном, необхідним для здійснення їх статутної діяльності зумовлює наявність майнової правосуб'єктності профспілкової організації [24, с.167].

Свого часу ще О.В. Смирнов наголошував, - якщо профспілка, будучи суб'єктом правових відносин, приймає на себе юридичні зобов'язання, то за їх невиконання має наступати саме юридична, а не будь-яка інша відповідальність, – наголошував дослідник [350, с. 18-19].

Однак, і на сьогодні Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не визначає правових засад притягнення професійної спілки до будь-якого виду відповідальності, в тому числі матеріальної, що, вважаємо, значним недоліком діючого законодавства. Адже професійна

спілка, що, як правило, виступає стороною колективно-договірних відносин, повинна нести відповідальність, принаймні, перед членами профспілки, якщо в результаті дій чи бездіяльності працівникам завдано матеріальну шкоду.

Наступним різновидом відповідальності в колективно-договірній сфері є дисциплінарна відповідальність. Оскільки даний різновид юридичної відповідальності застосовується лише роботодавцем по відношенні до працівника, відповідно, нести її можуть ті працівники, на яких роботодавцем покладено певні зобов'язання – щодо ведення колективних переговорів, виконання колективного договору тощо, - при їх невиконанні.

Як вказує І.В. Новосельська, дисциплінарна відповідальність – це вид юридичної відповідальності, що має односторонній характер і полягає в обов'язку працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний дисциплінарний проступок і зазнати відповідного дисциплінарного стягнення, передбаченого нормами трудового законодавства. Правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з правових норм, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження. У трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу щодо працівника, а працівник несе дисциплінарну відповідальність саме перед роботодавцем, а не перед державою чи її органами, як це відбувається в адміністративній і кримінальній відповідальності [233, с. 48].

При цьому, дисциплінарним проступком можна визнати лише невиконання чи неналежне виконання тих обов'язків, які працівник повинен виконувати виходячи зі своєї трудової функції. Відповідно, за невиконання певних, покладених на працівника обов'язків, які не передбачені його трудовим договором, не можна притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності [126, с.57].

Хоча, як вказує Г. Барчан, у деяких країнах (США, Канада, Велика Британія, Франція) працівник притягається до дисциплінарної відповідальності, якщо його поведінка за межами підприємства завдає шкоди

інтересам його роботодавця. А, наприклад, специфіка трудових правовідносин у Японії передбачає, що працівник може бути притягнений до дисциплінарного стягнення навіть за проступок, який не пов'язаний з роботою, але який може завдати шкоди репутації підприємця [17, с. 20-21].

О.В. Абрамова, аналізуючи природу дисциплінарної відповідальності працівника за радянським трудовим правом, вказує на її змішаний характер – разом із державним централізованим регулюванням у ній існувало і договірне регулювання. Договірна теорія зумовлювала особливості дисциплінарних повноважень адміністрації, громадських і кооперативних організацій, а також громадян, що брали на роботу домашніх працівників, оскільки основною метою визнано підтримку встановленого розпорядку власними засобами впливу. У зв'язку з цим було зроблено висновок, що ці заходи неоднорідні за своєю природою. Більшість із них діють у громадських організаціях і апелюють до громадського осуду, а тому мають громадський характер. Інші заходи, до яких зараховували штраф і відшкодування збитків за рішенням товариського суду, застосовували громадські організації, але їх реалізація не виключала можливості використання державного примусу. Тобто ці заходи базувалися одночасно і на державному, і на громадському примусі, мали змішану юридично-громадську природу. [1, с. 5-6].

Питання про відповідальність працівника за трудовим правом нерозривно пов'язане з існуванням в умовах ринкової економіки суспільних відносин, які регулює публічне і приватне право. У разі порушення працівником громадських відносин у сфері дії публічного права, однією стороною яких є уповноважений державний орган, трудова відповідальність працівника набуває публічно-правового характеру. Якщо порушено суспільні відносини із приватною особою, то відповідальність працівника має приватноправову природу [233, с. 49].

Як ми вже вказали вище, суб'єктом дисциплінарного проступку щодо невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням може бути лише працівник, до безпосередніх трудових обов'язків якого належить

виконання вказаних зобов'язань. Інші елементи дисциплінарного проступку досить ґрунтовно аналізує В.М. Божко, вказуючи, що суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина, тобто певне психічне ставлення такої особи до своїх протиправних дій (бездіяльності) та їх шкідливих наслідків. Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків та причинного зв'язку між ними і поведінкою правопорушника. Протиправність поведінки полягає в порушенні трудової дисципліни, що включає в себе і невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків щодо виконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням трудових відносин. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності достатньо, щоб був зафіксований лише сам факт порушення. Закон не вимагає, аби таке порушення обов'язково призвело до шкідливих наслідків. В той же час, наслідки порушень враховуються при визначенні тяжкості дисциплінарного проступку та виборі виду дисциплінарного стягнення [24, с.168-169].

Відповідно до ст. 147 КЗпП, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

1) догана;

2) звільнення [143].

При цьому, ч. 2 ст. 147 Кодексу встановлює, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення [143]. В даному випадку мова йде про порушення колективно-договірних зобов'язань спеціальними суб'єктами, наприклад, державними службовцями, і особливо актуальним є дане питання в аспекті порушення зобов'язань за колективними угодами – на галузевому, територіальному та національному рівнях.

Порівняльний аналіз статей КЗпП України свідчить про те, що невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням трудових відносин є підставою для розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації. Проте, якщо ст. 247 КЗпП дає право

вимагати звільнення керівника через це лише виборному органу профспілки, який підписав колективний договір, то ст. 45 КЗпП вказує на будь-який профспілковий орган [24, с.169].

Більш детально, порівняно з матеріальною та дисциплінарною, врегульовано законодавством адміністративну відповідальність за порушення у колективно-договірній сфері. Як слушно вказує В.М. Божко, законодавець не виключає поєднання адміністративної з дисциплінарною та матеріальною відповідальністю за винне невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням трудових відносин. Це не суперечить припису ч. 1 ст. 61 Конституції України, адже ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення [24, с.170].

Відповідно до ст. 9 Кодексу України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. (далі - КУпАП), адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність [145].

При цьому, дана стаття включає також важливу норму, згідно якої адміністративна відповідальність за правопорушення, передбачені цим Кодексом, настає, якщо ці порушення за своїм характером не тягнуть за собою відповідно до закону кримінальної відповідальності [145, ст.9].

КУпАП містить два склади адміністративних проступків, що стосуються сфери колективно-договірних відносин:

1) ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди;

2) порушення чи невиконання колективного договору, угоди.

Так, згідно ст. 41^2 КУпАП, ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових

колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк - тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [145, ст.9].

Суб'єктом відповідного адміністративного правопорушення може бути особа, яка представляє власника або уповноважений ним орган чи профспілку або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи є представником трудового колективу у колективно-договірних правовідносинах. Суб'єктивна сторона характеризується умислом або необережністю винної особи. Об'єктом такого проступку є право працівників на здійснення колективно-договірного регулювання трудових відносин. Об'єктивна сторона такого правопорушення може бути виражена у формі дії або бездіяльності [24, с.170].

Ст. 41^2 КпАП регламентує, що порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів - тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. [145, ст.9]. Даний адміністративний проступок, на думку В.М. Божка, має формальний склад, об'єктивна сторона якого не передбачає наслідків як обов'язкову їх ознаку. Проте розмір завданої шкоди є підставою для визначення конкретного розміру адміністративного стягнення. Таке правопорушення вважається закінченим з моменту порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди [24, с.171].

Окрім зазначених вище проступків, згідно зі ст. 19 Закону України «Про колективні договори та угоди», особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи можуть нести дисциплінарну відповідальність за ненадання інформації, необхідної

для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод [284]. При цьому, об’єктивна сторона цього проступку характеризується виною, у формі умислу чи необережності. При цьому, за таку діяльність відповідні особи можуть бути притягнуті або до дисциплінарної, або до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Тобто, дана норма чітко обмежує можливість застосування одночасно обох видів відповідальності одночасно.

Як було вказано вище, особи, винні у порушенні законодавства про колективні договори та угоди, можуть нести адміністративну відповідальність, однак тільки в тих випадках, якщо відповідні порушення за своїм характером не тягнуть за собою відповідно до закону кримінальної відповідальності, тобто не є злочином.

Згідно зі ст. 11 Кримінального кодексу України від 5 квітня 2001 р. (далі – КК України), злочин – це суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб’єктом злочину [170]. Кримінальний кодекс містить окремо розділ V «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав та свобод людини і громадянина», що закріплює такі види складів злочинів, що стосуються питання нашого дослідження:

- ст. 170 КК України - перешкоджання законній діяльності професійних спілок;

- ст. 173 – грубе порушення угоди про працю.

Відповідно, до ст. 170 КК України, злочином визнається умисне перешкоджання законній діяльності професійних спілок [170]. Відповідно, якщо мова йде про ненадання інформації профспілкам, необхідної для ведення колективних переговорів, не допуск їх до участі в переговорах тощо, в окремих випадках, залежно від наслідків, такі дії чи бездіяльність можуть бути визнані злочином [128, с.20].

Стаття 173 КК України передбачає кримінальну відповідальність за грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства,

установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою [170]. Тобто, даний склад злочину безпосередньо стосується сфери колективно-договірного регулювання праці, а точніше, сфери виконання колективних договорів та угод.

Висновки до розділу 3

1. Державне регулювання забезпечується регуляторною діяльністю органів державної влади, але поряд з цим державне регулювання включає разом з прийняттям нормативних актів і їх безпосередню реалізацію, тобто контроль і нагляд, здійснення дозвільно-реєстраційних процедур, застосування правових санкцій за правопорушення у сфері трудових правовідносин. При цьому, державне регулювання трудових відносин визначено як форму державного впливу, що виражається у здійсненні органами державної влади регуляторної діяльності, а також діяльності з реалізації нормативно-правових актів з метою впорядкування певних правовідносин щодо зайнятості населення.

2. У сучасному світі на державне регулювання трудових відносин впливають процеси дестандартизації форм зайнятості та її флексибільність. Поступово відходять у минуле притаманні індустріальному суспільству характеристики зайнятості, особливо стандартизація її основних аспектів: трудової біографії, трудового договору, місця роботи, робочого часу, заробітної плати тощо. Експансія нестандартних форм зайнятості змушує регулювання зайнятості проводити на нових, адекватних новій ситуації принципах. При цьому, гнучка зайнятість сприяє розвитку самостійності працездатної особи, інтеграції інтересів суспільства і людини у сфері

зайнятості, забезпечує реалізацію права на працю, підвищення її соціального статусу, змінює ставлення до праці.

3. Державне регулювання трудових відносин в умовах розвитку ринкової економіки, дестандантартизації і гнучкості зайнятості має базуватися на принципах системного підходу до розвитку зайнятості, децентралізації, правового забезпечення різноманітності форм зайнятості, проблемно-цільової орієнтації, деідеологізації, інформованості та інформатизації.

4. Зміст принципів державного регулювання трудових відносин:

- принцип системного підходу до регулювання зайнятості означає необхідність не тільки збалансованого розвитку ринку праці, але і комплексного збалансованого розвитку всіх компонентів транснаціональної, національної і регіональної системи зайнятості;

- принцип децентралізації означає надання суб'єктам максимальної юридичної, організаційної та економічної самостійності, що скорочує поле неефективного адміністративного втручання держави в процеси зайнятості, збільшуючи тим самим можливості управлінського впливу на них у властивих державних формах;

- принцип державного правового забезпечення різноманітності форм зайнятості передбачає свободу вибору працівниками сфери, виду, форми зайнятості; альтернативність повній, неповній зайнятості; необхідним є створення державою умов, які б унеможливлювали трудове виключення (незайнятість) працездатних громадян працездатного віку, тому держава має стимулювати включення їх у сферу зайнятості, надаючи при цьому певні соціальні гарантії;

- під принципом деідеологізації розуміється наявність концепцій, ідей, що відбивають інтереси певних соціальних груп, наявність ідеологів, творців, генераторів цих концепцій;

- принцип проблемно-цільової орієнтації регулювання трудових відносин передбачає вирішення проблем конкретних соціальних груп і

категорій населення. Проблемно-цільова орієнтація дозволяє посилити соціальну значущість і престиж будь-якої форми зайнятості, у тому числі самозайнятості, у суспільному виробництві;

- принцип інформованості та інформатизації передбачає проведення державними органами постійного моніторингу проблем, потреб суспільства, громадян певних регіонів; визначення форми, змісту, термінів надання необхідної інформації щодо вакансій (пропозицій різних форм зайнятості) як з боку державних органів влади, так і з боку роботодавців і їх об'єднань, створення відповідних електронних банків даних.

5. Стан сучасного нормативно-правового регулювання у трудових відносинах тісно пов'язаний із розвитком суспільства в цілому, тому, спостерігається тенденція до застосування диспозитивного методу правового регулювання, поступового відходу від централізованого, контрольованого державою правового регулювання. У зв'язку із цим збільшується кількість договірних правовідносин, в тому числі, фактично основним регулятором трудових правовідносин стає індивідуально-договірне правове регулювання.

6. Важливість вивчення та дослідження договірного регулювання трудових відносин зумовлена самою специфікою трудового права, що виражається у комбінації державного та індивідуального (договірного) правового регулювання, їх правильним співвідношенням між собою. З однієї сторони законодавством визначено окремі межі правового регулювання, в той час як з іншого – надано можливість самостійно визначати певні додаткові дії (наприклад, визначено загальні умови трудового договору на законодавчому рівні, вихід за межі яких є неправомірним, в той час законодавством надано можливість їх розширення тощо).

7. Під індивідуально-договірним регулюванням у трудовому праві варто розуміти діяльність уповноважених не те органів влади, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у

прийнятті відповідного документа, який зазвичай є трудовим договором (угодою), де і зазначаються основні умови праці та інші важливі соціально-трудові відносини.

8. Основними ознаками індивідуально-договірного регулювання трудових відносин, на нашу думку, є: – у цих відносинах здійснюється поєднання договірного та індивідуального правового регулювання; – здійснюється на основі власного волевиявлення сторін трудового договору; – укладення трудового договору спричинює виникнення у сторін взаємних прав та обов'язків; – індивідуально-договірне регулювання здійснюється відносно окремого конкретно-визначеного суб'єкта та індивідуалізує його у конкретному нормативно-правовому акті. – індивідуальне регулювання полягає у конкретизації загальних прав і обов'язків, встановлених нормами, стосовно до персонально-визначеного суб'єкта. – індивідуально-договірне регулювання в окремих випадках може поєднуватися із імперативним методом правового регулювання.

9. Характерною особливістю індивідуально-договірного регулювання є те, що воно оформлюється у відповідному нормативно-правовому акті, де сторони самостійно у межах передбачених законом визначають своє правове положення. Зазвичай таким актом є трудовий договір. При цьому, індивідуально-договірне регулювання трудових правовідносин найбільш чітко виражається у визначених умовах договору, що визначають основні права та обов'язки сторін трудового договору.

10. Роль та значення індивідуально-договірного регулювання трудових відносин є досить значною, оскільки за його допомогою здійснюється упорядкування суспільних відносин у трудовому праві, визначаються основні засади правового регулювання найманої праці. Проте на сьогодні індивідуально-договірного регулювання трудових відносин потребує удосконалення шляхом визначення послідовно організованих юридичних засобів (для досягнення поставлених цілей).

11. Суб'єктами колективно-договірного регулювання трудових відносин, з огляду на застосування в Україні принципу трипатризму, є: а) представники найманих працівників (професійні спілки та їх об'єднання, а також, на локальному рівні, інші уповноважені працівниками представники); б) роботодавець, організації роботодавців та їх об'єднання; в) держава в особі уповноважених органів державної влади (та органів місцевого самоврядування в межах, визначених законодавством).

12. Змістом відносин із колективно-договірного регулювання праці є взаємні права та обов'язки сторін цих відносин, що встановлюються у відповідних нормативних актах, як правило, колективних договорах та угодах. При цьому, такі правовідносини можуть мати двосторонній (на локальному рівні), або тристоронній (на галузевому, територіальному, національному рівнях) характер.

13. Колективно-договірне регулювання у трудовому праві визначено як діяльність уповноважених суб'єктів соціального партнерства, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідних нормативних актів (як правило, колективних договорів та угод), що визначають особливості умов праці та інші важливі соціально-трудові відносини.

14. Основними ознаками колективно-договірного регулювання трудових відносин є: - здійснюється на основі власного волевиявлення сторін; - реалізується шляхом прийняття колективних угод на загальнодержавному, територіальному чи галузевому рівні та локальних актів в межах конкретного підприємства, установи, організації; - метою є досягнення балансу інтересів працівників, роботодавців та держави (в межах реалізації її соціальної функції) в регулюванні трудових відносин; - передбачає конкретизацію правових норм, визначених в межах централізованого правового регулювання, врахування особливостей умов праці окремих підприємств, установ, організацій, а також надання додаткових трудових прав та гарантій працівникам в межах фінансово-

економічних можливостей роботодавця; - критерієм законності є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із законодавством про працю; - в окремих випадках може поєднуватися із імперативним методом правового регулювання; - передбачає певну незалежність від держави, оскільки уповноважені державою органи беруть участь у колективно-договірному регулюванні праці на засадах рівності з іншими сторонами – представниками працівників та роботодавців.

15. Важлива роль у договірному регулюванні умов праці на підприємстві, в установі, організації відводиться колективному договору, в якому узгоджуються інтереси працівників (трудового колективу) та роботодавця. Колективний договір визначено як виражену у формі локального нормативно-правого акту угоду, досягнуту між трудовим колективом та роботодавцем з приводу вирішення основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації. Узагальнюючи наведені позиції в доктрині трудового права, колективний договір розглянуто як: а) інститут трудового права, б) джерело трудового права, в) локальний нормативно-правовий акт, г) форму соціального партнерства, д) форму участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

16. Колективно-договірне регулювання та державне (централізоване) регулювання тісно взаємопов’язані. При цьому, співвідношення у їх застосуванні необхідно вирішувати, виходячи з сучасних умов. Так, тенденція посилення році колективно-договірного (децентралізованого) правового регулювання пов’язана із тим фактом, що діючий Кодекс законів про працю прийнятий 1971 р., значна кількість його положень не відповідають ринковим вимогам, крім того, існує ряд прогалин у правовому регулюванні (наприклад, питань застосування заохочень до працівників), нетипових трудових відносин тощо). З прийняттям нового Трудового кодексу ситуація частково повинна змінитись, за відсутності необхідності

детального регулювання окремих питань застосування праці на локальному рівні.

17. Колективно-договірне регулювання трудових відносин відрізняється також від індивідуального договірного регулювання, зокрема:

- за сферою регулювання (індивідуальне здійснюється між працівником та роботодавцем, колективно-договірне – на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях);

- за суб'єктами (індивідуальне правове регулювання передбачає участь у його здійсненні працівника та роботодавця, тоді як в колективно-договірному участь, як правило, беруть колективні суб'єкти трудового права, за винятком локального рівня, де однією стороною також виступає роботодавець);

- за метою здійснення (індивідуально-правове регулювання має на меті конкретизацію умов праці на основі норм трудового права, тоді як колективно-договірне, в тому числі, передбачає створення нових норм права з метою деталізації централізованого законодавства).

18. Юридична відповідальність як складова частина системи оцінки праці, що нерозривно пов'язана зі стимулюванням, є особливим правовим станом, що виникає внаслідок скоєння особою правопорушення та полягає у виконанні нею обов'язку зазнати негативних наслідків, передбачених санкціями норм права та забезпечених заходами державного примусу. Сторони колективно-трудових відносин можуть нести матеріальну, дисциплінарну, адміністративну та кримінальну відповідальність.

19. За невиконання зобов'язань щодо колективно-договірного регулювання трудових відносин роботодавець або уповноважений ним орган притягаються до матеріальної відповідальності, що полягає у необхідності відшкодувати шкоду, завдану внаслідок порушення обов'язків, взятих на себе при укладанні колективного договору. Необхідним є законодавче встановлення підстав та умов покладення матеріальної відповідальності на професійну спілку за невиконання колективно-

договірних зобов'язань як перед роботодавцем, так і перед працівниками, чиї інтереси вона представляє, якщо в результаті дій чи бездіяльності працівникам завдано матеріальну шкоду.

20. Аналіз дисциплінарної відповідальності у сфері колективно-договірних відносин дозволяє зробити висновок, що оскільки даний різновид юридичної відповідальності застосовується лише роботодавцем по відношенні до працівника, відповідно, нести її можуть ті працівники, на яких роботодавцем покладено певні зобов'язання (щодо ведення колективних переговорів, виконання колективного договору тощо), - при їх невиконанні. При цьому, суб'єктом дисциплінарного проступку щодо невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням може бути лише працівник, до безпосередніх трудових обов'язків якого належить виконання вказаних зобов'язань. Відповідно, за невиконання певних, покладених на працівника обов'язків, які не передбачені його трудовим договором, не можна притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності.

21. Визначено такі адміністративні проступки за порушення колективно-договірних зобов'язань: 1) ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди; 2) порушення чи невиконання колективного договору, угоди; 3) ненадання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод. Щодо останнього різновиду правопорушення, наголошено, що за таку діяльність відповідні особи можуть бути притягнуті або до дисциплінарної, або до адміністративної відповідальності, тобто законодавством обмежено можливість застосування одночасно обох видів відповідальності.

22. Кримінальна відповідальність у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин може застосовуватись за вчинення таких злочинів: 1) перешкоджання законній діяльності професійних спілок (при ненаданні інформації профспілкам, необхідної для ведення колективних

переговорів, не допуск їх до участі в переговорах тощо); 2) грубе порушення угоди про працю (шляхом обману щодо змісту колективно-договірних зобов'язань, або примус до виконання зобов'язань, не обумовленої колективним договором, угодою).

РОЗДІЛ 4
СПІВВІДНОШЕННЯ МІЖНАРОДНОГО, ДЕРЖАВНОГО ТА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

4.1 Особливості регулювання трудових відносин у сфері зайнятості

Трудоресурсний потенціал країни, ефективність та повнота його реалізації в значній мірі визначають конкурентоспроможність економіки держави, добробут її громадян, перспективи фінансового зростання, стійкість до соціально – економічних потрясінь та кризових явищ. Відповідно цілком логічно трудові відносини перебувають у сфері правового регулювання норм міжнародного права, актів внутрішньо державної центральної та локальної нормотворчості.

Аналізуючи співвідношення державного, договірного та міжнародного регулювання відносин зайнятості населення, перш за все варто відмітити, що саме державна політика зайнятості відіграє тут ключову, домінуючу роль, на якій базуються, яку розвивають та доповнюють міжнародні договори та акти соціального партнерства.

Державне регулювання зайнятості здійснюється в рамках розвитку, забезпечення ефективного функціонування існуючого ринку праці України, досягнення збалансованого співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, належного рівня оплати праці. При цьому в держави присутній досить широкий арсенал різноманітних важелів регулювання, здатних суттєво впливати на цей процес.

В науковому середовищі присутні різноманітні підходи до класифікації таких засобів регулювання. Наприклад Н.І. Єсінова в основу класифікації покладає масштаб впливу (загальні та селективні заходи); спосіб впливу (прямі та опосередковані), тип впливу (активні та пасивні заходи), змістовне наповнення (економічні, адміністративні, ідеологічні), об’єкт

впливу (спрямовані на кількісні параметри, спрямовані на якісні характеристики, враховують організаційний аспект ринку праці) [82, с. 171, 172].

О.Г. Мордвінов, формуючи власні критерії класифікації, окремо виділяє засоби та інструменти держаного регулювання. До засобів відносяться адміністративні (стандарти, дозволи, ліміти, заборони, обмеження, нормативи,штрафи); економічні (податки, державні інвестиції, закупівлі, субсидії, дотації, кредити,позички); інформаційні (публікації у засобах масової інформації, нормативні документи). Стосовно інструментів, то їх система включає законодавчо - правові (закони, постанови, укази), нормативно-адміністративні (розпорядження, рішення, вказівки, накази, інструкції,правила); організаційно - економічні (плани, проекти, державний та місцевий бюджети, державне замовлення тощо) [225, с. 79 - 80].

В контексті державного регулювання зайнятості населення найбільш значимим є виділення прямого та непрямого механізму державного регулювання. Через прямі засоби держава здійснює вплив на економічні процеси за допомогою безпосереднього використання відповідних регуляторів; у випадку непрямих - вплив держави реалізується шляхом внесення відповідних змін в умови функціонування ринкового механізму [205].

Т.П. Козарь у дисертаційному дослідженні, присвяченому питанню державного регулювання зайнятості, цілком слушно робить акцент на диференціації механізму впливу держави за способом реалізації регуляторного впливу на відносини зайнятості, виділяючи активні та пасивні заходи. Активні заходи виявляються через надання державної підтримки в підготовці спеціалістів за професіями, щодо яких утворився дефіцит на ринку праці, гарантованого надання робочого місця спеціалістам, підготовленим за державним замовленням. Пасивні заходи передбачають фінансування, надання соціальної допомоги, пільг, гарантій, компенсацій, здійснення

професійного навчання зареєстрованих безробітних із метою забезпечення подальшої їх зайнятості [149, с. 10].

Враховуючи предмет нашого дослідження, не бачимо сенсу особливо заглиблюватися в теоретичні тонкощі диференціації за тим чи іншим критерієм, тим більше, що в загальному вони були розглянуті нами в першому розділі. Принциповим є те, що в законодавстві про зайнятість заходи державного регулювання або безпосередньо стосуються працевлаштування безробітних, або опосередковано створюють умови (сприятливе середовище) для цього. Сукупність даних заходів і становить собою державне регулювання трудових відносин у сфері зайнятості населення [133, с.83].

Згідно закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. основними шляхами реалізації державної політики у сфері зайнятості виступають:

1) проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили;

2) сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості населення;

3) соціальний захист громадян у разі настання безробіття;

4) сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу;

5) створення умов для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності;

6)прогнозування та оцінки впливу на ринок праці політики у сфері зайнятості тощо [267].

Додатково до державних гарантій у сфері зайнятості відноситься вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір

або зміну професії; професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення [267].

Отож змістовний аналіз положень діючого законодавства дозволяє виділити наступні ключові напрямки державного регулювання відносин у сфері зайнятості:

1. Підтримка відкриття власного бізнесу, самозайнятості населення;
2. Встановлення додаткових пільг (обмежень) роботодавцям, пов'язаних з працевлаштування громадян, в тому числі тих, що є недостатньо конкурентоздатними на ринку праці;
3. Соціальний захист громадян у разі безробіття;
4. Безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи, в тому числі залучення безробітних до участі в громадських роботах;
5. Професійне навчання та професійна орієнтація;
6. Підготовка, затвердження та контроль за реалізацією державних програм зайнятості;
7. Регулювання послуг з посередництва у працевлаштуванні.

Звичайно, така класифікація носить дещо узагальнений характер, може бути розширена та доповнена. Водночас в рамках нашого дослідження співвідношення різних форм регулювання відносин зайнятості вважаємо її оптимальною, найбільш придатною до порівняльного аналізу.

Стимулювання самозайнятості населення, підприємницької ініціативи громадян, започаткування ними власного бізнесу насправді має значне ширше значення. Стосується не тільки сфери зайнятості, а й економічної політики держави в цілому. Згідно останніх даних рейтингу легкості ведення бізнесу Doing Business 2015 Україна хоча й покращила своє становище на

16 позицій та займає 96 місце, проте залишається позаду не тільки європейських країна, а й більшості пострадянських держав[452].

Отож цілком логічно уряд та парламент активізують спрощення адміністративних процедур, дерегуляцію бізнесу, що в перспективі мають продовжувати покращувати бізнес клімат України, в умовах якого в тому числі безробітні зможуть реалізувати свій підприємницький потенціал як самозайняті особи.

Спеціальним законодавством про зайнятість передбачена можливість потенційних підприємців отримувати безоплатні консультації з питань організації та провадження комерційної діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади. Безробітним які є застрахованими та виявили бажання започаткувати власний бізнес, виплачується допомога по безробіттю одноразово для організації такої діяльності. Водночас, передбачено застереження – особа втрачає право на чергове отримання подібної допомоги в тому разі, якщо вона припинила або не розпочала підприємницьку діяльність упродовж двох років з дня державної реєстрації юридичної особи чи фізичної особи – підприємця.

На жаль, в нинішніх реаліях даний напрямок державного регулювання зайнятості реалізовується не надто активно. Це пов’язано як з об’єктивними явищами соціально – економічної, фінансової кризи, так і утриманською, пасивною позицією значної кількості безробітних.

Найбільш ефективним заходом сприяння працевлаштування є встановлення додаткових пільг (обмежень) роботодавцям, пов’язаних з працевлаштування громадян, в тому числі тих, що є недостатньо конкурентоздатними на ринку праці. Подібна регуляторна політика безпосередньо впливає на фінансовий стан роботодавця, відповідно є максимально відчутною та зрозумілою для нього.

Зокрема підприємства, в штаті яких протягом 12 календарних місяців були створені нові робочі місця, працевлаштований на них персонал з оплатою праці в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за

кожну особу, протягом наступного календарного року за умови збереження відповідного рівня заробітної плати за кожну таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. У разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію [267].

Порядок компенсації роботодавцю цих витрат регулюється постановою уряду від 13 березня 2013р. №153. Передбачено, що виплата компенсації здійснюється щомісяця протягом 12 календарних місяців після завершення аналогічного періоду з дня укладення трудового договору з особою, працевлаштованою на нове робоче місце. Право на компенсацію зберігається за роботодавцем також у разі, коли трудовий договір з особою, працевлаштованою на нове робоче місце, розірвано та укладено з іншою особою, працевлаштованою на це робоче місце, за умови збереження рівня оплати праці [274].

Окремі економічні стимули передбачені для роботодавців, що працевлаштують громадян, як недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (молоді спеціалісти, демобілізовані, колишні в'язні, особи перед пенсійного віку і т.д.).

Працевлаштування на нове робоче місце представників даних соціальних груп строком не менше як на два роки, за умови отримання останніми статусу безробітного та направлення на роботу службою зайнятості, дає змогу роботодавцю розраховувати на отримання компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Служба зайнятості перераховує кошти на рахунок роботодавця до 30 числа місяця, наступного за місяцем подання звітності до територіальних органів ДФС за умови підтвердження даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування щодо заробітної

плати працівника, з якої сплачено єдиний внесок. При зміні місцезнаходження роботодавця компенсацію виплачує центр зайнятості, який її розпочав [70].У разі звільнення працівника протягом двох років за ініціативи роботодавця чи за згодою сторін підприємство зобов'язане повернути всю суму отриманої компенсації або взяти за направленням служби зайнятості іншого безробітного межах двохрічного строку.

Зазначені вище стимули працевлаштування осіб з низькою конкурентоспроможністю на нові робочі місця носять добровільний характер. Водночас в законодавстві присутні також імперативні вимоги, що реалізуються через систему квот та юридичної відповідальності за їх недотримання.

Так, законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991р. встановлено, що для юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця. Розрахунок нормативу здійснюється роботодавцем самостійно, які і працевлаштування інвалідів [290].

Стосовно інших осіб з недостатньою конкурентоспроможністю на ринку праці встановлена загальна квота в обсязі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Водночас від цієї загальнообов'язкової вимоги звільнені підприємства з штатною чисельністю 20 та менше працівників.

Як ми вже зазначали, невиконання нормативу працевлаштування є підставою застосування до підприємства фінансових санкцій. Недотримання вимоги щодо середньооблікової чисельності інвалідів спричиняє накладення штрафу в розмірі середньої річної заробітної плати в компанії за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда та не зайняте ним.

Для суб'єктів бізнесу з персоналом від 8 до 25 осіб,сума санкції становить 50% середньої річної зарплати в товаристві.

Дещо інший підхід застосовує держава для покарання підприємств у разі порушення 5% квоти на працевлаштування громадян з низькою конкурентоспроможністю. Санкція у двохкратному розмірі мінімальної заробітної плати застосується не тільки за сам факт невиконання вимоги закону, обов'язково має також бути наявна необґрунтована відмова у працевлаштуванні таких осіб. Відповідно штраф нараховується за кожен факт такої відмови.

Основною складовою соціального захисту громадян у разі безробіття є надання відповідної допомоги, що регулюється Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р. Право на її отримання, згідно Закону, залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців. Допомога по безробіттю виплачується з 8 дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості. За загальним правилом сукупна тривалість виплати не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, водночас в окремих випадках вона може бути змінена. Допомога по безробіттю не може перевищувати чотирикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом [266].

Система соціального захисту безробітних також включає пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з отриманням робочого місця; залучення до громадських робіт. Враховуючи потенціал використання, особливої уваги заслуговує остання опція для безробітного.

До виконання громадських та інших робіт тимчасового характеру на добровільних засадах залучаються такі категорії осіб: а) зареєстровані

безробітні;б) особи, які перебувають на обліку службі зайнятості як такі, що шукають роботу; в) працівники, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції. Громадські та інші роботи тимчасового характеру виконуються виключно на створених для цього тимчасових робочих місцях [275].

На жаль, діюче законодавство дещо звужено трактує громадські роботи, що не дозволяє на повну силу використати їх потенціал. Так, вони визначаються як суспільно корисні добровільні оплачувані роботи в інтересах (відповідають потребам) певної територіальної громади. Види громадських робіт визначаються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад, одним з головним критеріїв виступає наявність економічної, соціальної та екологічної користі для регіону. Водночас нові геополітичні виклики, з якими зіткнулася Україна в 2014 – 2015 роках, масове безробіття, в тому числі за рахунок біженців з окупованих територій, зон бойових дій зумовлює потребу перегляду критерію місцевої користі громадських робіт та їх виключно добровільного характеру. В Україні започатковані загальнонаціональні проекти облаштування східного кордону (проект «Стіна»), відновлення інфраструктури Донбасу. Очевидно, що до реалізації цих проектів можуть долучатися безробітні через механізм громадських робіт. Проте, поки ініціативи уряду щодо внесення відповідних змін до законодавства не знаходять підтримки серед народних депутатів.

Неоднозначним в нинішніх реаліях є і критерій добровільності громадських робіт. Так, в контексті дотримання прав людини питання обов'язковості навіть суспільно-корисних, життєво важливим для держави робіт може видаватися дискусійним. Водночас міжнародний досвід (наприклад Новий курс («New Deal») Ф.Д. Рузвельта та його значення в подоланні масового безробіття в США в 30-х роках 20 ст. [453] свідчить про

ефективність обов’язкового залучення безробітних до громадських робіт кризових умовах – це дасть змогу не тільки долати безробіття, зменшувати навантаження на видаткову частину бюджету, а й будувати (відбудовувати) соціально – інженерну інфраструктуру.

Такий напрямок державного регулювання відносин у сфері зайнятості як професійна орієнтація та професійне навчання напряму пов'язаний з пошуком державою оптимального співвідношення попиту та пропозиції робочої сили. Тобто шляхом проведення роз’яснювальної роботи серед школярів, направленням на навчання безробітних акцентується увага на потребі обрання того факту та роду діяльності, який буде затребуваний на ринку праці. Щоб особа після отримання професійної кваліфікації одразу приступила до роботи, а не поповнила ряди безробітних [123, с.51].

Професійне навчання зареєстрованих безробітних організовується територіальними підрозділами Державної служби зайнятості на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, а також безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях. Навчання як правило здійснюється за укрупненими (інтегрованими) робітничими професіями та іншими професіями, що користуються попитом на ринку праці. Під час проходження професійного навчання за зареєстрованими безробітними зберігається виплата допомоги по безробіттю.

До професійного навчання, підвищення конкурентоспроможності осіб можна віднести надання студентам можливості стажуватися на підприємствах та отримання ваучеру на додаткове навчання громадянам старшого віку. Статтею 29 закону України «Про зайнятість населення» передбачено, що з метою набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за певним

освітньо-кваліфікаційним рівнем та продовжують навчання на наступному, мають право проходити стажування за напрямком освітньої підготовки у вільний від навчання час. Відносини стажування оформлюються договором, строком до шести місяців. Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки [267].

Механізм стажування реалізовується як правило на безоплатній основі, тому не виключене його використання недобросовісними роботодавцями для приховування фонду оплати праці: коли стажер виконувати повноцінні професійні функції штатної одиниці та отримуватиме зарплату «в конверті».

З суб'єктивних причин серед роботодавців існує упереджене ставлення до кандидатів на роботу старшого (передпенсійного віку). Підвищенню конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років має слугувати опція одноразового отримання ваучера на перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Не мають право на використання даного механізму наступні особи:

- страховий стаж яких становить менше 15 років,

- не мають професійно-технічної або вищої освіти;

- проходили протягом останніх п'яти років перепідготовку за рахунок коштів Фонду державного соціального страхування;

- зареєстровані в центрах зайнятості як безробітні.

Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою, при цьому встановлена гранична межа вартості навчання - десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом [273].

На думку деяких аналітиків, зафіксована законом вартість ваучера свідчить про те, що основна частина професій і спеціальностей, за якими здійснюватиметься перенавчання, належить до робітничих (навчання у ВНЗ

III-IV рівнів акредитації коштує дорожче). Це, в значній частині випадків, означає не підвищення, а, навпаки, зниження кваліфікації працівників, старших за 45 років, витісненню їх з сектору висококваліфікованої (і, відповідно, високооплачуваної) праці [441].

Певна логіка в цьому є, водночас попит на робочу силу визначає не держава, а ринок праці. Відповідно якщо працівник наприклад 55 років (навіть з вищою освітою та досвідом роботи) може бути працевлаштований лише на робітничу спеціальність, державне регулювання полягає в тому, щоб навчити його цій спеціальності на допомогти знайти відповідну роботу. Тому мова йде не про зниження кваліфікації, а про її розширення, коло додатково до вищої освіти з’являється ще й робітнича спеціальність, що є затребуваною на ринку праці.

Закони та підзаконні нормативні акти визначають загальні аспекти, напрямки, механізми державної політики зайнятості. В той же час практичній їх реалізації суттєво сприяють державні та місцеві програми зайнятості. Кабінет Міністрів України розробляє і затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, у яких визначаються шляхи та способи розв'язання проблем зайнятості населення.

Так, Постановою Уряду від 15 жовтня 2012 р. була затверджена Державна програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року. У результаті виконання Програми та реалізації послідовної державної економічної і соціальної політики очікується, що в 2017 році чисельність зайнятих економічною діяльністю осіб віком 15-70 років збільшиться до 21,4 млн. осіб, рівень безробіття осіб цієї вікової групи знизиться до 6,3 відсотка [269].

Територіальні та місцеві програми зайнятості населення є складовими програм соціально-економічного розвитку відповідних територіальних громад, визначають базові показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили в межах певних

адміністративно – територіальних одиниць та соціального захисту безробітних.

Ставлячи за мету всебічне та повне забезпечення безробітних громадян підходящою роботою, держава також використовує механізм посередництва у працевлаштуванні. Об’єктивно комерційні фірми є більш гнучкими у пошуку та підборі персоналу, до того ж працюють у сферах, де державні служби не присутні (зокрема працевлаштування українських громадян за кордоном).

Державне регулювання діяльності посередників у пошуку роботи здійснюється шляхом ведення переліку таких суб'єктів господарювання; правового забезпечення їх діяльності, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю і зайнятість населення, ліцензування діяльності суб’єктів господарювання, що надають послуги працевлаштування за кордоном.

Одним з напрямків державної політики зайнятості є забезпечення мобільності робочої сили. Водночас в деяких ситуаціях основною причиною мобільності робочої сили є не пошук роботи, а надзвичайні, тривалий час існуючі обставини (військовій дії, окупація). В таких умовах держава вже постфактум після міграції населення займається пошуком для них підходящої роботи. Збройна окупація частини території України Російською федерацією, підтримка останньою діяльності терористичних організацій ввели у вітчизняне законодавче поле новий термін «внутрішньо переміщені особи», забезпечення зайнятості яких має певні особливості. З об’єктивним причин частини з них не має належного комплекту документів для постановки на облік в центрі зайнятості, відповідні для них зроблені виключення. Передбачена можливість реєстрації такої особи в якості безробітної без документів, що підтверджують факт звільнення, періоди трудової діяльності та страхового стажу,відомості про заробітну плату (дохід) з останнього місця роботи [262].

Зважаючи на постійне зростання кількості внутрішньо переміщених осіб, переважання в їх середовищі громадян працездатного віку до базового закону про зайнятість були внесені зміни – окремо диференційовані заходи сприяння зайнятості для цієї групи населення з числа зареєстрованих безробітних. Сюди віднесено:

1) компенсація фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування, а також витрат для проходження за потреби за направленням служби зайнятості попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, якщо це необхідно для працевлаштування;

2) надання права на одноразове отримання ваучера для професійного навчання спеціальностям, затребуваним на ринку праці в сумі до 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб;

3) компенсація витрат роботодавця на оплату їх праці (але не вище середнього рівня заробітної плати, що склався у відповідному регіоні за минулий місяць) на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців, за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази.

4) компенсація витрат роботодавця на перепідготовку та підвищення кваліфікації таких осіб (в обсязі до 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб) за умови їх працевлаштування на строк не менше 12 місяців [258].

Сукупність даних заходів, а також реалізація інших напрямків державної політики зайнятості має сприяти отриманню даними громадянами підходящої роботи та їх швидшої адаптації та інтеграції на новому місцю проживання.

Згідно останніх опублікованих статистичних даних, рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці зріс з 7,1% до 8,9% економічно активного населення. Рівень зайнятості населення знизився з 60,6% за 9 місяців 2013 року до 57,4% за 9 місяців 2014 року,

відповідно чисельність зайнятого населення зменшилася на 1,1 млн. осіб [238].

Незважаючи на ці вкрай небезпечні тенденції ринку праці, триваюча фінансово – економічна криза не надає можливості активізувати державну політику зайнятості. В рамках оптимізації бюджетних видатків законом від 28 грудня 2014р. частина напрямків стимулювання зайнятості або повністю згорнута , або поставлена в залежність від наявності коштів в державному та місцевому бюджеті. Зокрема скасована державна підтримка молодих спеціалістів, залучених до роботи на селі (виплата одноразової допомоги, надання житла), можливість дострокового виходу окремих категорій безробітних на пенсію. Компенсація ж фактичних витрат роботодавця у розмірі єдиного внеску при працевлаштуванні на нове робоче місце осіб, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці здійснюється у разі наявності в бюджеті відповідних фінансових ресурсів [259].

Проведений нами огляд ключових аспектів державного регулювання у сфері зайнятості громадян засвідчив, що державна політика зайнятості характеризуються багатовекторними напрямками впливу на попит та пропозицію робочої сили. Водночас триваюча економічна криза, вимушені переміщення трудових ресурсів в межах країни ставлять перед державою додаткові виклики, які можна подолати лише в комплексі, використовуючи також договірне та міжнародне регулювання відносин у даній сфері.

Обсяги договірного регулювання відносин зайнятості є значно скромнішими порівняно з державною політикою зайнятості. Фактично, роботодавець, виступаючи стороною соціального діалогу, має власні підходи, критерії до формування штатної структури товариства, звільнення чи прийняття на роботу того чи іншого працівника. В той же час, механізм соціального партнерства є сукупністю узгоджених дій між партнерами. Як зазначає О.Шенкаренко, реалізація цих дій мала б забезпечувати чітке визначення соціально – трудових відносин; узгодження цілей, завдань і кінцевих результатів партнерства; неприпустимість обмеження законних

прав партнерів; широке обговорення договорів між партнерами, їх корисність; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; регулярність проведення консультацій у ході ділового співробітництва; моніторинг ходу виконання домовленостей та їх результатів [435].

Потреба в кадрах є змінною величиною, залежить від багатьох факторів, відповідно роботодавці фізично не мають можливості формувати довгострокові прогнози власної штатної чисельності та відповідно брати зобов'язання по працевлаштування громадян. В таких умовах договірне регулювання відносин зайнятості відображає загальні тенденції, побажання, пріоритети сторін без чітких зобов'язань по працевлаштуванню для конкретних роботодавців.

Як приклад можна привести зміст національної трьохсторонню угоду про зайнятість та робочі місця від 01 червня 2012р. Метою укладення документу виступила потреба у визначенні та реалізації збалансованих заходів, які сприятимуть стимулюванню зростання національної економіки, розширенню сфери застосування праці, підвищенню рівня зайнятості та реалізації права громадян на гідну працю, збереженню та розвитку трудового потенціалу України. В угоді зафіксовані принципи її реалізації та стратегічні завдання сторін, очікувані результати виконання [230].

Зокрема до 2017 року планується зменшити обсяги тіньової зайнятості, підвищити її офіційний рівень до 64,3% (в тому числі серед осіб працездатного віку - 68,5 %), досягти охоплення професійним навчанням, підвищенням кваліфікації, перекваліфікації зайнятого та незайнятого населення на рівні 23%. Водночас як показує практика вітчизняного правозастосування, найбільший ефект мають норми, що встановлюють чіткі обов'язки роботодавця та відповідальність за їх порушення. За таких умов, без прийняття додаткових актів, в тому числі нормативних на виконання підписаної національною трьохсторонньої угоди зазначені в ній очікувані результати залишаться очікуваннями, озвучені завдання – ні до чого не зобов'язуючими деклараціями.

Подекуди протилежні інтереси сторін соціального діалогу не виключають можливості їх ефективної взаємодії по окремим напрямкам відносин у сфері зайнятості. Найбільш яскраво подібна співпраця проявляється в професійному навчанні осіб, особливо якщо це здійснюється не за рахунок підприємства. Колективним та/або трудовим договором між роботодавцем та найманим працівником, угодою сторін (при цьому є необов'язковим перебуванням фізичної особи у трудових відносинах з роботодавцем) може бути передбачена можливість направлення громадян до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Реалізація цієї угоди здійснюється на підставі окремого договору між сторонами, умовами якого може бути передбачено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання. При цьому строк відпрацювання не може перевищувати трьох років та повинен бути співставний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання. Порушення даного обов'язку особою є підставою відшкодування роботодавцю понесених ним витрат на навчання.

Водночас законодавством встановлено ряд випадків, коли подібне відшкодування не здійснюється. Якщо працівник не став до роботи або був звільнений з займаної посади у зв'язку з встановленням інвалідності, призовом на військову (альтернативну) службу, потребою догляду за дитиною-інвалідом та (або) інвалідом I групи, звільнений за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником протиправних дій або з власної ініціативи – у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективних угод, колективного або трудового договору. За умови зазначених вище ситуацій роботодавець не має права вимагати відшкодування понесених ним витрат на професійне навчання.

Містяться зобов'язання по професійній підготовці і в галузевих угодах. Так, згідно акту, укладеного між Міністерством енергетики та

вугільної промисловості України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2014 - 2015 роки з метою продуктивної зайнятості працівників, підвищення ефективності використання діючих робочих місць підприємства сприяють працівникам у набутті другої професії та підвищенні кваліфікації, встановлюють періодичність обов'язкового професійного навчання працівників, їх перепідготовку в колективному договорі, але не менше одного разу на 5 років, на що використовують до 2 % фонду оплати праці відповідного періоду; працевлаштовують випускників навчальних закладів, які навчалися за замовленням підприємств галузі [52].

Аналізуючи договірне регулювання відносин сторін у сфері зайнятості, зокрема пов’язаних з професійним навчанням громадян, ще раз хочемо підкреслити, що соціальне партнерство є досить динамічною умовою, ефективним регулятором соціально – трудових відносин [89, с. 22], надійною формою досягнення громадської злагоди, вироблення узгодженої політики в галузі соціально – трудових відносин [101, с. 4]. Водночас специфіка відносин зайнятості не надто придатна для активного використання партнерами цієї форми співпраці сторін.

Проаналізоване нами державне та договірне регулювання трудових відносин у сфері зайнятості стосується виключно України. Водночас в деяких випадках об’єктом правового регулювання виступають суспільні відносини, що мають місце в двох та більше країнах. Такі ситуації регулюються приписами міжнародного права, втіленими в актах міжнародних організацій та міждержавних (міжурядових, міжвідомчих) договорах України, ратифікованих в установленому порядку.

Аналізуючи даний вид правового регулювання, хотілося б відмітити, що міжнародні акти, які стосуються питань зайнятості, можна умовно поділити на дві групи. Перша розглядає питання в загальному контексті, містить багато декларативних, програмних положень (наприклад документи Організації об’єднаних націй, Міжнародної організації праці). Друга ж як

правило визначає в тому числі конкретні взаємні зобов'язання сторін по реалізацію права на працю резидентів однієї країни на суверенній території іншої (наприклад міждержавні договори України про тимчасову міграцію та взаємне працевлаштування).

Серед актів першої з зазначених вище груп перш за все хотілося б згадати конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, згода на обов'язковість яких надана Україною. Серед перших документів цієї впливової міжнародної установити значиться Конвенція про безробіття № 2 1919 року. Статтями документу передбачено обов'язок країн, що приєдналися до його положень надсилати не рідше як раз на три місяці Міжнародному бюро праці всю наявну статистичну інформацію про рівень безробіття, заходи по його подоланню; встановлювати та забезпечувати функціонування для власних громадян системи безплатних державних бюро зайнятості, консолідувати питання соціального захисту населення, що працює за кордоном [255].

В подальшому міжнародні зобов'язання країн доповнюються та розширюються. Так, згідно Конвенції про політику в галузі зайнятості № 122 кожній державі світу пропонується визначити однієї з головних умов свого функціонування сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості.

Ця політика має на меті забезпечувати: а) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає її; б) така робота була якомога продуктивнішою; в) була свобода вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження [294].

При розгляді попередніх форм регулювання відносин у сфері зайнятості ми вже звертали увагу на важливості професійного навчання та професійної орієнтації. Знайшла підтвердження зазначена тенденція і на міжнародному рівні, шляхом прийняття окремої Конвенція Міжнародної

організації праці про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів №142 від 23 червня 1975р. [300].

Документом передбачено розширення країнами свої системи професійної орієнтації і системи професійної інформації з метою її доступності дітям, молодим людям і дорослим, в тому числі особам з обмеженими можливостями. Такі інформація та орієнтація охоплюють вибір професії, професійну підготовку і пов'язані з нею можливості освіти, становище й перспективи у галузі зайнятості, перспективи просування по роботі, умови праці, безпеку та гігієну виконання посадових обов'язків тощо. Системи професійної підготовки повинні відповідати потребам громадян у її здобутті протягом усього їхнього життя, у всіх секторах економіки, у всіх галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності.

В межах європейської спільноти окремої уваги заслуговують Європейська конвенція про правовий статус трудящих– мігрантів від 24 листопада 1977р. (ратифікована із застереженнями законом України від 16 березня 2007р.) та Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996р. (ратифікована із застереженням законом України від 14 вересня 2006р.). В даних документах, на відміну від конвенцій Міжнародної організації праці, окрім узагальнених норм міститься також ряд цілком конкретних положень, спрямованих на правове регулювання реалізації права на працю за межами країни свого громадянства.

Європейська конвенція про правовий статус трудящих – мігрантів зобов'язує країни надавати працівникам з інших держав два принципових права: 1) залишати територію країни свого громадянства, 2) право на допуск на територію іншої країни для здійснення оплачуваної роботи після отримання на це дозволу й необхідних документів. Кожному трудящому-мігранту, прийнятому на роботу, до виїзду до держави, що приймає, видається трудовий договір або остаточне запрошення на роботу. При перетині кордону він звільняється від ввізних податків та зборів на

переміщення особистих речей та рухомого майна, інструментів, необхідних для виконання майбутніх робіт [79].

Важливою гарантією реалізації права на зайнятість є надання можливості працівнику, який більше не працює через тимчасову непрацездатність, хворобу, нещасний випадок чи з інших причин, що від нього не залежали, залишитися на території держави, що приймає, протягом періоду, який повинен бути не меншим п'яти місяців – для проходження реабілітації та пошуку нової роботи.

Члени Ради Європи, що приєдналися до Європейської соціальної хартії (в тому числі й Україна) беруть на себе зобов'язання:

1) визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості;

2) ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає;

3) створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування;

4) забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм;

5) визнавати права своїх громадян залишати свою країну для того, щоб займатися прибутковою діяльністю на території держав інших Сторін;право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі

6) лібералізувати в односторонньому порядку або колективно правила, які регулюють працю іноземних робітників;

7) визнавати право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства; в тому числі право на компенсацію у разі незаконних дій роботодавця[80].

Аналізуючи міжнародне регулювання відносин у сфері зайнятості звертаємо увагу, що процедура надання згоди на його обов'язковість в рамках певної країни включає можливість оголошення застережень та виключень при застосуванні. На жаль, Україна досить часто використовує цей механізм з метою зменшення власних зобов'язань, в тому числі соціального характеру. Зокрема законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» наша держава не взяла зобов'язання вважати для себе обов'язковими ряд принципових положень, зокрема статтю 19 «Право трудящих мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу»[301]. Водночас хартія має багатосторонній характер, отож зменшивши власні зобов'язання, держава позбавила власних громадян, що працюють в європейських країнах, ряду важливих гарантій, пов'язаних з реалізацією права на працю за кордоном.

Враховуючи наявність численних суспільно – соціальних зв'язків між державами, що входили до складу колишнього СРСР, присутні спроби врегулювати працю трудівників – мігрантів і на пострадянському просторі. Серед документів, ратифікованих Україною, доцільно згадати Угоду про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників – мігрантів від 15 квітня 1994р.[404] та Конвенцію про правовий статус трудящих мігрантів та членів їхніх сімей держав – учасниць Співдружності незалежних держав від 14 листопада 2008р.[296].

Згаданими міжнародними актами регулюються основні напрями співробітництва держав у галузі трудової діяльності та соціального захисту осіб і членів їхніх сімей, які постійно проживають на території однієї з них і провадять свою трудову діяльність на території іншої. Важливим моментом, що підвищує конкурентоспроможність працівника за межами країни громадянства є взаємне визнання сторонами (без легалізації) дипломів, свідоцтв про освіту,документів про надання звання, розряду, кваліфікації, а така само трудового стажу, в тому числі стажу роботи на пільгових підставах та за певною спеціальністю.

Трудовий контракт не може передаватися від одного роботодавця іншому. У разі його припинення у зв'язку з ліквідацією підприємства, скороченням чисельності або штату працівників на особу поширюються не тільки пільги та компенсації країни – працевлаштування, а йому також оплачується колишнім роботодавцем проїзд до країни громадянства. У разі остаточного виїзду трудівника – мігранта зі Сторони працевлаштування підприємство видає йому довідку або інший документ, який містить відомості про тривалість роботи та заробітну плату помісячно.

Присутні рамкові умови співробітництва в галузі зайнятості і в підписаній Угоді про асоціацію з Європейським товариством [399]. Передбачається досягнення таких цілей як збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці; зменшення об'ємів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.

Окрім конвенцій Міжнародної організації праці, документів в рамках європейського товариства та Співдружності незалежних держав, важливе місце в системі законодавчого регулювання відносин зайнятості посідають міждержавні та міжурядові договори та угоди. Так, Угодою між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян від 28 березня 1995р.регулюється порядок тимчасового працевлаштування громадян однієї держави на території іншої. Її дія поширюється на громадян обох держав, що постійно проживають в країні свого громадянства, та направляються на територію іншої держави в межах договорів підряду або здійснюють трудову діяльність у роботодавця на території іншої держави на підставі трудового контракту. Необхідною умовою зайнятості є отримання дозволу на роботу. Працівник не може виконувати іншу роботу за винагороду, крім тієї, на яку виданий дозвіл на

роботу у певного роботодавця на передбачений період. У разі виконання працівником, іншої роботи за винагороду або зміни роботодавця дозвіл анулюється[394]. Схожі за змістом угоди уряд України уклав також з Польщею [398] та Латвією[393]. Працівники договорів підряду не можуть бути передані третій стороні для виконання інших оплачуваних робіт. Після закінчення строку трудового договору працівник зобов'язаний покинути територію держави працевлаштування.

Серед інших країн пострадянського простору, додаткові угоди про працевлаштування громадян за межами країни громадянства укладені з Азербайджаном[388], Білорусією[395], Вірменією [396], Молдовою [397], Росією [387]. В значному ступені, вони дублюють положення вже діючих міжнародних актів в рамках СНД, проте присутні і ряд додаткових гарантій. Так, Угодою з Азербайджаном передбачене загальне правило покриття роботодавцем витрат на проїзд працівника-мігранта від місця постійного проживання до роботодавця та назад, а також витрати, пов'язані з хворобою чи необхідним стаціонарним лікуванням під час переїзду. Двохстороннім договором з республікою Білорусь – внесення роботодавцем до трудової книжки працівника запис про роботу за кордоном при закінчення трудового контракту.

Аналізовані нами вище міжнародні акти стосуються питань правового регулювання зайнятості громадян за межами країни резидентства в розрізі права на працю та самостійної реалізації особами цього права. Тобто держава не бере участь у працевлаштуванні українських громадян за кордоном, лише вже по факту їх працевлаштування поширює на них гарантії в рамках укладених міжнародних правочинів. Водночас у вітчизняному полі України присутні декілька міждержавних угод, в яких роль центральної влади в регулюванні зайнятості за кордоном є визначальною.

Зокрема положеннями Угоди між Україною та Португалією від 13 лютого 2003р. передбачені спеціальні умови працевлаштування українців в даній державі. Це здійснюється останніми з метою здійснення професійної

діяльності як працівників за наймом в обмежений період часу на підставі заздалегідь укладених та відповідним чином зареєстрованих в Міністерстві соціального забезпечення та праці Португальської Республіки трудових контрактів. Вітчизняна державна служба зайнятості та португальський Інститут зайнятості та професійної підготовки напряму взаємодіють між собою в межах цієї Угоди, маючи на увазі обмін інформацією щодо вільних робочих місць, сфер діяльності, де вони існують, та наявності робочої сили. Процедура працевлаштування включає ряд стадій,найважливішими є: 1)подання португальськими роботодавцями запитів на робочу силу до місцевого інституту зайнятості; 2) пересилання відповідної інформації українській владі, яка організовує відбір кандидатів; 3) видача дозволу на оформлення робочої візи та підписання трудового контракту [390].

Через шість років після укладення договору з Португалією схожий документ було підписано з Іспанією. Додатково серед тимчасових працівників, що бути працевлаштовані, введено категорію стажистів – осіб віком від 18 до 35 років, які вдосконалюють свою професійну та мовну кваліфікацію, на період до 12 місяців (може бути продовжений ще на пів року). В процедурі відборі кандидатів бере участь спеціальна змішана українсько-іспанська Комісія з представників компетентних та уповноважених органів обох Договірних Сторін; також у її роботі можуть брати участь роботодавці або їх представники [392]. Передбачене запровадження спільної інформаційної програми, яка дозволить оптимізувати сферу застосування цієї Угоди та процес відбору найбільш придатних працівників відповідно до наявних пропозицій з працевлаштування.

По аналогії з Португаліє та Іспанією здійснюється також державне регулювання зайнятості з Лівією. Угодою про співробітництво у сфері праці та працевлаштування від 14 жовтня 2003р. окрім загальних процедур відбору та затвердження кандидатів, укладення ними контракту передбачено планування цього процесу[391]. Компетентні органи сторін підписують щорічний план роботи, в якому визначається гранична кількість громадян,

що можуть працевлаштовуватися для забезпечення потреб однієї зі Сторін, а також інші питання стосовно працевлаштування.

Отож система міжнародних актів, присвячених питанням регулювання відносини у сфері зайнятості різнобічно підходять до правового визначення та регламентації даного питання. Одні з них регулюють виключно загальні аспекти даної проблеми, без конкретних зобов'язань по їх реалізації. Інші містять досить чіткі гарантії та процедури, реалізація яких суттєво підвищує право громадянина знайти підходящу роботу. Серед міжурядових договорів особливе місце посідають акти, в яких держава (служба зайнятості) є однієї з сторін процесу відбору та працевлаштування особи за кордоном, що забезпечує як контроль держави над відтоком власних спеціалістів, так і гарантування останнім належного виконання з боку роботодавців своїх обов'язків по трудового контракту.

Взагалі роль держави як регулятора оптимального співвідношення попиту та пропозиції робочої сили є визначальною в процесі правового регламентування відносин в сфері зайнятості населення. За таких умов державне регулювання даного питання, зокрема функціонування служби зайнятості, відіграє ключову роль, значно перевищуючи сферу та обсяги застосування актів соціального партнерства та міжнародної правотворчості.

Дійсно, статус безробітного, сприяння в пошуку роботи, соціальний захист, стимули для роботодавця по працевлаштуванню працівників, гарантії у разі звільнення – правове визначення цих ключових питань є прерогативою державної влади та має здійснюватися в централізованому порядку.

На нашу думку, ратифікація чи денонсація міжнародного акту також є частиною державного регулювання – адже надавши згоду на обов'язковість тієї чи іншої норми, запустивши механізм міжнародного регулювання, держава змінює відносини зайнятості. Такі наслідки, а також конституційна перевага у разі виникнення колізії норм міжнародного права над національним, змушує держави ретельно відноситися до питань ратифікації

(інших форм надання згоди на обов'язковість), нерідко практикувати застосування виключень та застережень.

Забезпечення повної та продуктивної зайнятості є одним з кроків формування міцної економіки та соціального добробуту населення, тому цілком зрозумілі досить обмежені можливості для міжнародного та договірного регулювання цієї сфери. Так, звичайно приймаються документи з узагальнюючим змістом, проте результати та дієвість їх застосування є значно меншими.

В рамках договірного регулювання відносин зайнятості періодично проводяться зустрічі сторін соціального діалогу, приймаються документи за результатами їх проведення. Водночас до декларувань роботодавців прагнути до зменшення рівня безробіття, треба відноситися критично. Праця робітників є частиною бізнес процесів, відповідно збереження на посаді чи прийняття на роботу непотрібного фахівця суперечить логіці комерційної діяльності, відтак навряд чи варто на це розраховувати. Оптимізовуючи власний штат (що особливо актуально в нинішніх умовах фінансово – економічної кризи), роботодавець в першу чергу дбатиме про рентабельність власного бізнесу, а не про рівень безробіття в країні. В таких обставинах фактично єдиним дієвим механізмом договірного регулювання залишається професійна орієнтація та професійне навчання. Водночас дані категорії тісно переплітаються з функціонуванням системи державних закладів освіти, служби зайнятості, відповідно пов'язані з державним регулювання відносини зайнятості.

З міжнародним регулюванням державне пов'язане тим, що в обох випадках співпадають декларовані загальні принципи зайнятості: невід'ємне право громадян на працю та підприємницьку діяльність, заборона дискримінації, гендерна рівність, соціальний захист, неприпустимість незаконних звільнень тощо. Паралельно з цим, більша частина ратифікованих Україною міжнародних актів стосуються порядку реалізації українцями права на працю за межами нашої держави (робота трудівників

мігрантів). В зв’язку з тим, що такі міжнародні договори та угоди є частиною законодавства України, фактичне має місце співпадіння державного та міжнародного регулювання в даній сфері.

Отож на підставі аналізу співвідношення державного, договірного та міжнародного регулювання відносин зайнятості ще раз наголошуємо, що їх особливість полягає у визначаючій, домінуючій ролі саме державного регулювання. Стосовно інших двох видів, вони виконують другорядні функції, розвиваючи та доповнюючи його в обмежених сегментах відносин зайнятості.

4.2 Відносини у сфері оплати праці працівників

Основною метою, мотивом реалізації права на працю, що ставить перед собою конкретний індивід є отримання винагороди за виконану роботу. Дійсно, заробітна оплата постійно являється одним з головних факторів мотивації трудової діяльності, елементом системи матеріального стимулювання. Як справедливо відзначає А.П. Рябець, виступаючи головним джерелом доходів населення, заробітна плата є визначальним фактором формування соціальної справедливості в суспільстві, платоспроможності, що в свою чергу безпосередньо впливає на комерційну активність в реальному секторі економіки [330, с. 3].

Варто відмітити, що в силу власної специфіки, сфера відносин, пов’язаних з оплатою праці працівників знаходиться на перетині центрального та локального правового регулювання, є об’єктом безпосереднього впливу як імперативних, так і диспозитивних нормативних приписів. Отож вивчення різних видів такого впливу, їх зв’язку, співвідношення є надзвичайно важливим, безпосередньо пов'язане як з належним комерційним функціонуванням суб’єктів господарювання, так і рівнем добробуту працюючого населення.

В науковій літературі механізм регулювання оплати праці визначається в якості інтегрованого, взаємозалежного поєднання її елементів, яке ґрунтуючись на певному законодавчому полі, об'єктивних законів економіки та наукових постулатів встановлює порядок, процедуру управління оплатою праці залежно від результатів роботи, поточної кон'юнктури ринку, кваліфікації робітника, організації праці та виробничого процесу [42, с. 130].

Традиційно наукова література виділяє два елементи такого механізму: державне та договірне регулювання. Схожий підхід зафіксовано і законодавцем в редакції закону «Про оплату праці», зокрема зазначено, що організація оплати праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів (договірне регулювання) та на підставі генеральної угоди на національному рівні, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних та трудових договорів (договірне регулювання) [288].

Ю. Лігум та Г. Куліков в якості відносно самостійних підсистем регулювання заробітної плати окрім згаданих вже договірного та державного, виділяють також ринкове регулювання та регулювання зарплат на підприємствах, установах, організаціях [189, с. 8]. Водночас вченими ігнорується міжнародні аспекти регулювання цього питання, зокрема нормативне закріплення його положень в міжнародних актах та міжнародних договорах України. За таких обставин вважаємо, що в механізмі правового регулювання відносин оплати праці потрібно виділяти саме три ключові елементи – державне, договірне та міжнародне, які і дослідимо детальніше.

Держава, беручи участь у правовому регулюванні праці та оплати її виконання ставить за головну мету створення необхідних умов забезпечення виконання заробітною платою її функцій, контроль за динамікою зміни зарплатних величин та за потреби корекцію їх граничних (мінімальних, максимальних) рівнів. Отож державне регулювання оплати праці є системою визначених правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх

дотриманням органами влади [189, с. 8]; скоординованою діяльністю держави на центральному, галузевому та регіональному рівнях управління щодо забезпечення ефективності і результативності системи оплати праці, що здійснюється через нормативно – законодавчі механізми державних гарантій та оподаткування [97]; сукупністю певних методів та засобів (інструментів), за допомогою яких держава впливає на діяльність господарських суб'єктів на основі прийняття й реалізації відповідних законодавчих актів і нормативних документів [181, с. 190]; діяльністю держави в особі певних органів, які за допомогою правових методів встановлюють державні норми і мінімальні гарантії в оплаті праці та здійснюють інші повноваження, віднесені до їх компетенції [37, с.12 - 13].

Як бачимо, наукові трактування поняття державного правового регулювання, попри деякі відмінності в деталях сходяться в двох принципових речах. По-перше, категорія являє собою систему нормативних приписів, які або встановлюють імперативну норму прямої дії, або визначають порядок та способи її встановлення в рамках локальної нормотворчості. По-друге, визначають механізм контролю за їх дотриманням органами державної влади та іншими сторонами соціального діалогу. Причому ключове значення відіграє не кількість нормативних актів, а їх якість, зокрема економічна обґрунтованість, збалансованість інтересів усіх верств населення та практична ефективність реалізації закріплених положень.

Державне регулювання здійснюється різними владними інституціями, кожна з яких має власний сектор та обсяг регулювання, спосіб формального вираження та правового закріплення нормативних приписів. Центральне місце в їх системі посідають уряд та парламент. Згідно Конституції України до компетенції Верховної Ради віднесено прийняття законів, що визначають засади регулювання праці; до повноважень Кабінету Міністрів - забезпечення проведення політики у сфері праці (статті 92, 116)[162].

Очевидно, що основний закон держави носить базовий, узагальнений характер, тому відсутність прямих згадок про відносини у сфері оплати праці в жодному випадку не може означати, що центральна влада не розуміє важливості цього питання та потреби регулювання окремих його положень в загальнодержавному масштабі.

В той же час, аналізуючи конституційну диференціацію повноважень парламенту та уряду, деякі науковці роблять висновки, що «засади регулювання праці» є значно вужчим повноваженням, ніж навіть прийняття кодексу законів про працю чи закону «Про оплату праці», оскільки в названих актах міститься значна частина норм, які досить складно віднести до якихось засад; навпаки, це є цілком конкретні норми прямої дії [328, с.428].

Такий стан справ в розподілі державних повноважень в галузі оплати праці розкриває ширші можливості для Кабінету Міністрів України, відповідно зростають обсяги та важливість підзаконного регулювання досліджуваних відносин. Враховуючи, що ключові положення (наприклад розмір мінімальної заробітної плати чи прожиткового мінімуму доходів громадян) обов'язково закріплюються в текстах законів, не підтримуємо побоювання щодо широкого регулювання питання органами виконавчої влади. Відносини оплати праці вимагають значної кількості роз'яснюючих, уточнюючих, розвиваючих, доповнюючи положень, які найоптимальніше реалізовувати саме у формі підзаконних актів, що приймаються урядом, профільними міністерствами та органами місцевого самоврядування.

Трудове законодавство, визначаючи вплив держави на відносини оплати праці, як правило зосереджується на межах державного правового регулювання (питаннях виключних повноважень центральної влади), не акцентуючи особливу увагу, до чиєї саме компетенції відноситься та чи інша правомочність. На нашу думку, такий підхід є цілком виправданий, адже у переважній більшості різноманітні аспекти заробітної плати є предметом

спільного правового регулювання органів державної влади, відповідно потреба зайвої деталізації є недоцільною [129, с.78].

Відповідно до статті 8 Закону України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників [288]. Змістовний аналіз інших положень даного закону, трудового, конституційного, фінансового законодавства дає можливість розширити та уточнити зазначений вище перелік.

Отож, на нашу думку система державного регулювання трудових відносин у сфері оплати праці включає:

1) визначення загальних засад оплати праці;

2) визначення норм оплати праці, зокрема при виконанні посадових обов'язків в умовах, відмінних від звичних;

3) визначення гарантій для працівників на отримання винагороди за виконану роботу;

4) встановлення розміру мінімальної заробітної плати;

5) встановлення умов та розмірів оплати праці керівників бюджетних установ, підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності; працівників зазначених роботодавців, що фінансуються з бюджету, в тому числі державних службовців;

6) оподаткування доходів працівників, стягнення з роботодавців єдиного соціального внеску.

Розглянемо тепер детальніше запропоновану вище класифікацію. Держава, визначаючи загальні засади оплати праці, зосереджує увагу на трьох ключових позиціях - структурі заробітної плати, строках її виплати, тарифній системі. Структура заробітної плати включає три складові –

основну заробітну плату, додаткову та інші заохочувальні (компенсаційні) виплати. Основна заробітна плата є базою для нарахування винагороди за виконану роботу. Традиційно вона визначається на підставі встановлених норм праці, відрядних оцінок, тарифних (посадових) окладів.

Додаткова заробітна плата виплачується за виявлені трудові успіхи під час виконання функціональних обов'язків, а також роботу понад встановлені норми, особливі умови праці. Найпоширенішою формою додаткової заробітної плати є преміювання, також присутні різноманітні доплати та надбавки.

Стосовно інших заохочувальних та компенсаційних виплат, то до них відносяться винагорода за підсумками роботи за рік, премії (компенсації) за спеціальними системами та положеннями, або які проводяться понад визначені законом норми чи взагалі ним не передбачені.

Заробітна плата має виплачуватися у робочі дні не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. При наданні працівнику відпустки, заробітна плата за весь її час виплачується не пізніше як за три дні до початку такої відпустки.

Стосовно тарифної системи, то вона на думку законодавця є основою організації праці, формування та диференціації розмірів заробітної плати. Включає в себе тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Згідно статті 96 КЗпП України, тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки [143]. При формуванні тарифної сітки (схеми посадових окладів) за основу береться тарифна ставка робітника першого розряду та міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок.

Визначення норм оплати праці регулює майнові питання взаємовідносин роботодавця та найманого працівника при виконанні

посадових обов'язків в умовах, відмінних від звичних. Так, при виконанні посадових обов'язків в надурочний час, у святкові та неробочі дні робота оплачується у подвійному розмірі. Праця в нічний час також підлягає підвищеній оплаті, розмір якої не може бути менший за 20% від тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в таких умовах.

При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата праці по її виготовленню провадиться за зниженими розцінками; проте в будь – якому випадку місячний заробіток не може бути нижчим від двох третин тарифної ставки встановленого розряду (окладу). Зазначений вище розмір заробітної плати (дві третіх ставки) виплачується також робітнику під час простою підприємства (структурного підрозділу) не з вини працівника. Така норма в державному регулюванні оплати праці стала особливо актуальна в 2014 – 2015 роках, коли через збройну агресію Російської федерації (підтримуваних нею незаконних злочинних формувань) була паралізована економіка частини України. Відповідно власники підприємств, що розташовувалися на територіях, де українська влада не може в повному обсязі здійснювати свої функції, при простої в обов'язковому порядку виплачували персоналу частину заробітної плати.

Ми вже зазначали, що для більшості вітчизняних громадян заробітна плата є основним джерелом доходів, звідси встановлення ряду гарантій для працівників на отримання винагороди за виконану роботу є важливою складовою державного регулювання даного питання. Діюче законодавство забороняє виплату зарплати у формі боргових зобов'язань, розписок, або у будь-якій іншій формі, відмінній від грошової (за винятком виплат натурою – але в будь – якому разі не вище 30% від загального розміру).

Здійснення в примусового порядку відрахувань з заробітної плати по загальному правилу обмежується 20% від розміру місячної виплати. Проте, в деяких ситуаціях граничний поріг може зростати, зокрема при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати

не може перевищувати 70 відсотків. З грошової суми, яка є базою для відрахувань виключаються кошти, перераховані працівнику в якості вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які заборонено звернення стягнень. Також є неприпустимим відрахування із заробітної плати, що ставить за мету пряму чи опосередковану плату роботодавцю (посереднику) за збереження роботи.

У випадку банкрутства підприємства грошові вимоги трудового колективу з приводу заборгованості з заробітної плати відносяться до першої черги вимог, відповідно шанси працівників отримати належні їм грошові суми значно зростають. Розмір заробітної плати є істотною умовою договору, тому його зменшення, змін інших умов праці в бік погіршення допускається лише з завчасним (не пізніше як за два місяці до запровадження) попередженням працівника.

У випадку припинення трудових відносин, належні особі до виплати кошти мають бути перераховані в день звільнення. Невиконання роботодавцем даного обов'язку, зумовлює виплату середнього заробітку працівнику по дату повного розрахунку. З метою підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодовувати подорожчання споживчих товарів і послуг здійснюється індексація оплати праці за рахунок бюджетних чи приватних коштів – залежно від структури власності роботодавця [282].

Відмітимо, що Законом України від 28 грудня 2014 року N 79-VIII делеговано уряду самостійно визначати порядок та розміри застосування індексації оплати праці, виходячи з наявних фінансових ресурсів [257]. За таких обставин для роботодавців, що фінансуються за рахунок бюджетних коштів, виконання цього обов'язку фактично призупиняється до стабілізації економіки країни.

Своєрідним критерієм, показником вартості робочої сили конкретної країни є законодавчо визначений розмір мінімальної заробітної плати. Дана категорія позиціонується як державна соціальна гарантія, обов'язкова для

усіх суб'єктів господарювання України, нижче якої не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Законодавець, визначаючи цей мінімум як оплату за просту, некваліфіковану роботу свідомо припускав, що зростання кваліфікації працівника означатиме підвищення і розміру оплати. Водночас, в роботодавця спрацьовувала інша логіка – відсутність заборони встановлювати мінімальні оклади навіть для висококваліфікованих кадрів дає можливість оптимізовувати оподаткування, що й стало поштовхом тіньової зайнятості та зарплат в «конвертах».

Державне регулювання розміру мінімальної заробітної плати має здійснюватися з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості; визначена величина не може бути нижчою за розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб [288].

Встановлення умов та розмірів оплати праці керівників бюджетних установ, підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності; працівників роботодавців, що фінансуються з бюджету, в тому числі державних службовців логічно слідує з форми фінансування (управління, контролю) даних юридичних осіб. Подібні розміри оплати праці закріплюються в законах, інших нормативних актах в межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів. Базовим документом для впорядкування структури та умов оплати праці державних посадовців, органів місцевого самоврядування є Постанова Кабінету міністрів України від 09 березня 2006р. №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»[308].

Даним нормативним актом затверджені схеми посадових окладів керівних працівників, спеціалістів і службовців адміністрації Президента України, секретаріату уряду та апарату парламенту, Рахункової палати

України, Ради національної безпеки і оборони України, апарату Вищої ради юстиції, секретаріату Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Державної судової адміністрації, центральних органів виконавчої влади, державних колегіальних органів, їх територіальних органів, місцевих державних адміністрацій та їх структурних підрозділів, органів прокуратури, судів та інших органів державної влади, а також розміри надбавок за ранг державного службовця, дипломатичний ранг, спеціальне звання та окладів осіб рядового і начальницького складу податкової міліції за спеціальні звання та класний чин.

В умовах дефіциту бюджету, кризи державних фінансів центральна влада не рідко намагається зекономити на таких видатках, тимчасово скасовуючи доплати, надбавки, премії, встановлюючи максимальний розмір заробітної плати. Наприклад, п.9 прикінцевих положень закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014р. керівників органів виконавчої влади та інших державних органів з метою забезпечення раціонального використання бюджетних коштів зобов’язано вжити заходів щодо встановлення для працівників режиму роботи на умовах неповного робочого часу, зменшення або скасування стимулюючих виплат, зменшення надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах [259].

Також згідно згаданого вище закону трохи більше трьох місяців в 2015 році діяло обмеження на максимальний місячний розмір заробітної плати (грошового забезпечення) народних депутатів України, членів Кабінету Міністрів України, прокурорів, працівників державних органів (крім Національного антикорупційного бюро та Національного агентства з питань запобігання корупції) та інших бюджетних установ, працівників Національного банку України, суддівської винагороди – не більше 7 розмірів мінімальної заробітної плати; для працівників суб’єктів господарювання державного сектору економіки - не більше 10 розмірів мінімальної заробітної плати. Навряд чи в першому кварталі 2015 року намітилися тенденції виходу

з фінансово – економічної кризи, чи державні підприємства стали ефективніше працювати – водночас дане обмеження законом № 213-VIII від 02.03.2015 було знято.

Складовою часиною державного регулювання сфери оплати праці є також фіскальна політика, що здійснює прямий та опосередкований вплив на винагороду найманого працівника. Прямий вплив змінює величину фактичних коштів, що після відрахування загальнообов'язкових платежів належать до виплати працівнику. Наприклад введення в 2014 році додаткового 1,5 % військового збору на доходи фізичних осіб, підвищена ставка податку на доходи, якщо розмір заробітної плати перевищує десятикратний розмір мінімальної заробітної плати (20% замість 15%) очевидно зменшує суму зарплати до виплати. Стосовно опосередкованого впливу, то він полягає у регулюванні загальнообов'язкового державного соціального внеску та легалізації фонду оплати праці. Дані витрати роботодавця напряму не впливають на доходи працівника (внесок платиться за рахунок власних коштів підприємства), водночас потреба їх здійснення корегую бажання роботодавця підвищувати (встановлювати) офіційний розмір заробітної плати, зменшує соціальний захист працівника.

Окрім безпосереднього встановлення імперативних, обов'язкових до виконання приписів, державне регулювання полягає і в контролю за їх дотриманням суб'єктів ринку, а також правомірністю актів локальної нормотворчості. Контроль за додержанням законодавства України про оплату праці здійснюють Міністерство соціальної політики та Державна фіскальна служба. Зазначені органи (їх територіальні, структурні підрозділи) мають право одержувати від роботодавців та найманих ними осіб інформацію, документи і матеріали, проводити перевірки, відвідувати місця здійснення господарської діяльності під час виконання трудової функції такими найманими особами.

Проведений нами огляд державного регулювання відносин оплати праці засвідчив досить активну політику центральної влади в даній сфері.

Водночас тенденційність деяких аспектів регулювання, зокрема хронічна нездатність визначати прожитковий мінімум та розмір мінімальної зарплати на справедливому та економічно обґрунтованому рівні, в той же час передчасне скасування і так тимчасової норми про обмеження зарплат державних посадовців, працівників державних підприємств акцентує наявність структурних проблем в самій системі державного регулювання, на здатності до системного планування та вирішення стратегічних завдань державного управління.

Активні суспільні дискусії стосовно децентралізації державної влади, зменшення централізованого тиску на правове регулювання відносин посилюють роль договірного регулювання сфери оплати праці, в ході якого більш узгоджено та збалансовано можна врахувати інтереси безпосередніх учасників трудових відносин, досягти соціальної рівноваги та злагоди в суспільстві. Як зазначає В.Д. Лагутін, договірне регулювання є економіко – правовою системою співробітництва та компромісів між найманими працівниками та працедавцями [181, с. 190]. Перевага такого співробітництва полягає в гнучкості прийняття рішень, які в значно більшій мірі враховують інтереси сторін соціального діалогу аніж механізми законодавчого, судового чи адміністративного регулювання.

В.М. Божко у роботі, присвяченій питанням договірного регулювання заробітної плати досить вдало окреслив функції такого регулювання. Отож його призначення полягає в конкретизації правових норм, встановлених державою; підвищенні рівня пільг та гарантій, передбачених законодавством; формуванні нових правил поведінки; сприяння розвитку правової свідомості та правової культури як в найманого персоналу, так і в самих роботодавців;узгодженістю інтересів щодо умов та обсягів заробітної плати із фінансово – економічними можливостями підприємства [24, с. 67 - 70].

Сторони соціального діалогу, формалізуючи правові приписи в тому чи іншому акті соціального партнерства повинні враховувати розмір мінімальної заробітної плати, встановлений державою, забезпечення

раціонального співвідношення в оплаті складної та простої, розумової та фізичної праці, стимулювання, підтримання на стабільно високому рівні матеріальної зацікавленості працівників у кінцевих результатах роботи, зростанні продуктивності, ефективності праці [148]. Діюче законодавство надає їм таку можливість завдяки системі угод, що укладаються на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

Генеральна угода, як акт волевиявлення сторін, що укладається на національному рівні насправді регулює досить широкий спектр питань зайнятості, рівня життя, охорони здоров'я, освіти, соціально – культурних потреб. В зв'язку з цим повністю погоджуємося з думкою Л.О. Золотухіної, що подібний документ враховує (стосується) інтересів не тільки працівників, а й усього населення в цілому [92, с. 13].

В контексті заробітної плати генеральною угодою визначаються мінімальні гарантії в оплаті праці (мінімальні розміри окладів), умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень, обов'язки сторін по виконання запланованих завдань та пріоритетних напрямків співпраці. В діючій на сьогоднішній день Генеральній угоді про врегулювання основних принципів і норм реалізації соціально – економічної політики і трудових відносин в Україні окремий розділ 2 присвячений питанню оплати праці. Отож зафіксована домовленість уряду, сторін роботодавців та профспілок по вдосконаленню національних стандартів оплати праці найманих працівників, їх гармонізації із соціальними стандартами, закріпленими Європейською соціальною хартією, створення середнього класу в Україні як основи розвиненого економічного суспільства [55].

Як запоруку виконання поставлених завдань визначено забезпечення постійного зростання заробітної плати, вжиття заходів щодо поступового наближення розміру мінімальної заробітної плати до 45 відсотків від середньої заробітної плати по економіці, забезпечення щорічного збільшення

частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів.

На галузевому рівні (галузеві угоди) в рамках договірного регулювання закріплюються зобов'язання сторін по нормуванні та оплаті праці, встановлення на підприємствах галузі мінімальних гарантій заробітної оплати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат та надбавок, умов зростання фондів оплати праці, встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень [284].

Як приклад такого регулювання можна привести Галузеву угоду між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2014 - 2015 роки, положеннями якої запропоновано вважати оптимальним співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) разом із законодавчо встановленими надбавками і доплатами у середній заробітній платі працівників на рівні не меншим за 60 відсотків. Визначаючи ідентичність місячної тарифної ставки (окладу) та розміру мінімальної зарплати приведено приклади посад, до яких це застосовується (гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож тощо). Співвідношення між простою, некваліфікованою роботою і першим розрядом з нормальними умовами праці з 01 січня 2013р. складає коефіцієнт 1,2. Заробітна плата керівнику підприємства за відпрацьований час виплачується разом з виплатою заробітної плати усім іншим категоріям працівників. У разі виникнення заборгованості із виплати зарплати терміном понад один місяць підприємства складають за погодженням з профспілкою графіки погашення такої заборгованості та вживають ефективних заходів щодо її ліквідації[52].

Іншим прикладом може слугувати Галузева угода між Державною фіскальною службою України і Всеукраїнською професійною спілкою працівників органів державної фіскальної служби на 2014 - 2016 роки. На розвиток положень Генеральної угоди, сторони дійшли згоди не допускати

зменшення розмірів заробітної плати працівників, крім випадків, передбачених законодавчими актами; вживати заходів по забезпеченню повного щорічного фінансування оплати праці працівників; при збільшенні посадових окладів працівників не допускати зменшення в той самий час встановлених розмірів надбавок та премій в межах затвердженого фонду на оплату праці; заслуховувати не рідше ніж один раз на квартал за участю Профспілки питання про стан оплати праці в установах, організаціях, на підприємствах, що перебувають у сфері діяльності Сторін, на засіданнях колегії Державної фіскальної служби і т.д.[51].

Як бачимо, структура та зміст галузевих угод побудована на основі положень Генеральної угоди. Водночас практика їх укладення, сфера поширення та застосування стосується як правило бюджетних установ та сфери державного сектору економіки, що суттєво звужує сферу дії галузевого регулювання відносин оплати праці. В той же час не підтримуємо позицію деяких науковців та представників владних структур, які пропонують на законодавчому рівні поширити дію галузевих угод на всі підприємства певної галузі, які за виробничої ознакою (основним видом діяльності) до неї належать - незалежно від фактичної участі в укладенні конкретної угоди. За таких обставин один і той же документ для одних підприємств матиме обов’язковий характер в силу участі в його прийнятті та підписанні, для інших – через імперативну норму закону. Відповідно схвалення подібної законодавчої ініціативи по своїй суті підмінить поняття державного та договірного регулювання.

Система угод на територіальному рівні покликана сприяти соціальному захисту найманих працівників, встановити вищі в порівнянні з генеральною угодою гарантії, компенсації та пільги. В наш час територіальні угоди не набули великого поширення, можна ця тенденція буде змінюватися в міру реалізації державної політики децентралізації, зростання фінансової самостійності регіонів, передачі значної частини повноважень центральної влади місцевим громадам.

Надзвичайно широке коло питань оплати праці визначається сторонами в колективному договорів. До того ж наявність останнього є обов'язковою на кожному підприємстві, відповідно зростає значимість закріплених в ньому положень. Отож діюче законодавство до даного кола питань відносить:

- форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат;

- виплата міжрозрядної різниці при виконанні робіт різної кваліфікації та умови такої виплати;

- розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;

- строки виплати заробітної плати, розмір заробітної плати за першу половину місяця;

- розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад;

- умови оплати праці осіб, що виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі).

В будь-якому випадку, положення колективного договору мають формуватися з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами, адже в протилежному випадку згідно статті 16 КЗпП України є недійсними [143].

В той же час стосовно цього загального правила є одне виключення. Так, спеціальною нормою статті 14 закону України «Про оплату праці» зафіксована можливість тимчасово, терміном не більш як шість місяців на період подолання фінансових труднощів підприємства застосувати оплату праці нижче від норм, визначених угодами на національному, галузевому чи територіальному рівнях (але з дотриманням державних норм та гарантій) [288]. Підтримуємо таку позицію законодавця, відповідно вважаємо цілком

слушними зауваження В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського, І.В. Зуба, що заперечення такої волі законодавця було б відривом від реальності [328, с. 436].

Твердження ж ряду науковців стосовно того, що подібна норма не відповідає Конституції України та принципам трудового права є не зовсім коректним. Звичайно, людина, її права та свободи є найвищою соціальної цінністю; дану аксіому ніхто не заперечує.

Водночас однією з глобальних проблем соціального та трудового законодавства часів незалежності є популізм значної кількості норм, їх відірваність від реального стану державних фінансів та економіки. Найпоширенішим наслідком їх прийняття та подальшою нездатності виконувати є призупинення дії на певний період або фінансування на умовах, встановлених урядом в межах бюджетних асигнувань. За таких обставин чесний та відкритий діалог держави, роботодавців, та працівників стосовно наявних фінансових можливостей підприємств по фінансуванню оплати праці буде основою конструктивної співпраці, запорукою уникнення непорозумінь у майбутньому.

Вітчизняне законодавство, визначаючи договірне регулювання праці працівників на основі генеральної, галузевих, територіальних угод, не враховує той факт, що необов'язковість участі в цих угодах є серйозною спокусою для роботодавця ігнорувати дані рівні договірного регулювання. Враховуючи відсутність відповідальності за не укладення колективного договору, або його прийняття на формальних засадах, без опрацювання та закріплення всіх необхідних положень щодо оплати праці, для комерційних підприємств почати єдиним рівнем регулювання є саме індивідуально – трудове, в рамках якого зобов'язання роботодавця по оплаті праці фіксуються в трудовому договорі. Хоча даний вид регулювання прямо і не виділяється в законі «Про оплату праці», водночас змістовний аналіз положень даного нормативного акту та ряду інших, делегування ними регулювання низки питань сторонами в межах трудового договору не

залишає сумніві в його присутності та беззаперечній важливості у відносинах оплати праці.

Як зазначає О.В. Валецька, індивідуально – договірне регулювання оплати праці є одним із рівнів договірного способу, за допомогою якого сторони трудового договору встановлюють умови щодо оплати праці з урахуванням вимог чинного законодавства, генеральної та галузевої угоди, колективного договору [38, с. 175]. Дійсно, згідно статті 21 КЗпП України, статей 15, 29закону України «Про оплату праці» істотною умовлю трудового договору є визначення розміру заробітної плати та/або порядку її обчислення та нарахування (конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород). При його укладанні роботодавець доводить до відома працівника умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Отож при укладенні трудового договору здійснюється конкретизація винагороди окремо взятого працівника, до уваги беруться як загальнодержавні норми, так і акти локальної нормотворчості (колективний договір, посадові інструкції, внутрішні положення про преміювання, структурні підрозділи тощо). В даному процесі особливої ваги набуває потреба відходу від радянського принципу зрівнялівки в оплаті праці, всебічне врахування особистого внеску працівника в загальний результат колективної праці, успішне функціонування бізнесу, отримання доходу підприємством. Інструментом формування диференційованої системи винагородження персоналу є технологія грейдингу, яка індивідуалізує діяльність кожного працівника, його компетентність, ініціативність, відповідальність, особистий внесок у зростання продуктивності [66с, . 71]. За допомогою цього механізму забезпечується співставлення внутрішньої значимості посади для підприємства з її значимістю, затребуваністю на ринку праці [427, с. 89]. Відповідно винагорода працівника співрозмірна

вартості його робочої сили на ринку, змінюється залежно від зростання компетенції та професійної майстерності, ваги для комерційного успіху підприємства.

Проведений нами аналіз договірного регулювання відносин оплат праці на національному, галузевому, територіальному, локальному рівнях засвідчив неоднозначність цих процесів. Формалізм під час укладення, відсутність чіткого розподілу кола питань, що вирішуються на різних рівнях регулювання, декларативність ряду положень, відсутність контролю за виконанням взаємних зобов'язань суттєву зменшують ефективність та дієвість таких угод. В таких умовах ключове місце посідає саме індивідуально – договірне регулювання, в ході якого роботодавець та найманий працівник визначають персоніфіковані умови оплати праці в рамках конкретного трудового договору.

Сучасне законодавство, розмежовуючи види регулювання правовідносин у сфері оплати праці, не виділяє в якості окремого виду міжнародне. Водночас це зовсім не означає, що такому важливому питанню як винагорода за виконану працівником роботу не приділяється увага в міжнародних відносинах.

Згідно конвенція про захист заробітної плати МОП №95 від 1 липня 1949 р. термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано[280]. Положеннями міжнародного акту передбачено ряд гарантій щодо форм та строків виплати заробітної плати, обмежень відрахувань, вільного розпорядження працівником отриманими грошима, інформування про розмір нарахованих та фактично виплачених коштів.

Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 3 червня 1970р. покладає обов'язок на кожну країну, яка до неї приєдналася, створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи, найманих працівників. Мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб [260]. Під час визначення рівня мінімальної заробітної плати за можливості потрібно враховувати такі фактори як потреби працівників та їхніх сімей (з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму) та економічні аспекти (необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості).

Згідно Конвенції МОП №173 про захист вимог працівників роботодавця (ситуацій, в яких відповідно до національних законів та практики відкривається провадження щодо активів роботодавця для повернення грошових сум його кредиторам на колективній основі) застосовуються механізми захисту вимог працівників за допомогою привілею та/або за допомоги установи гаранта[279]. У першому випадку привілей полягає в тому, що трудові майнові вимоги працівників захищається в першочерговому порядку, до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка. У другому випадку задоволення вимог, забезпечує установа-гарант, якщо роботодавець не може здійснити виплату через неплатоспроможність. При ратифікації цієї конвенції кожна держава додатково зазначає, стосовно якого з механізмів (або обох з них) вона бере на себе обов'язок по застосуванні та запровадженні в національне законодавство.

В рамках Європейської соціальної хартії право працівника на справедливу винагороду, що забезпечує йому та його сім'ї достатній життєвий рівень включає в себе права на підвищену ставку винагороди за

роботу в надурочний час, гендерну рівність в питаннях оплати праці, сувору відповідність закону відрахувань з заробітку [301]. Здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадження встановленого законодавством механізму визначення заробітної плати,проведення спільних консультацій між працівниками та роботодавцями.

Укладаючи міжнародні договори, в тому числі присвячені питаннях трудових відносин, Україна не може впливати на відносини оплати праці, адже це сфера національного правового регулювання іншої країни. В таких ситуаціях найбільш оптимальним варіантом є закріплення на міждержавному рівні загального правила, що робітникам – мігрантам у сфері оплати праці надається режим не менш сприятливий, ніж власним громадянам.

Проведений нами огляд державного, договірного та міжнародного регулювання відносин в сфері оплати праці засвідчив нерозривний зв'язок даних видів регулювання, взаємопов’язаність більшої частини закріплених в них правових приписів.

На різних етапах розвитку нашої країни змінювалося співвідношення імперативного та диспозитивного методів у регулюванні оплати праці, зокрема в аспекті посилення чи послаблення ролі держави в регулюванні цих процесів. Більшість фахівців радянського періоду беззаперечно відстоювали необхідність закріплення більшості положень в централізованому порядку, договірна ж сфера передбачала лише конкретизації загальнодержавних приписів, введення другорядних умов оплати праці. Нинішні ж тенденції свідчать про децентралізацію централізованого регулювання, передачу все більшої кількості повноважень в галузі трудових відносин інших сторонам соціального діалогу.

На думку Н.Д. Гетьманцевої, державне та договірне регулювання не можна протиставляти одне одному як самостійні та відокремлені засоби правової регламентації трудових правовідносин. Їх співвідношення полягає в тому, що в централізованого порядку встановлюється мінімум правових

гарантій, що не може зменшуватися за домовленістю сторін. Натомість останній може бути підвищений в галузевих угодах, потім – в колективному договорі, і нарешті, те що встановлено в колективно – договірного регулюванні - в індивідуальному трудовому договорі [56, с. 67].

Запропоноване вченою співвідношення є цілком логічним та не викликає заперечень. Лише хотіли би доповнити, що централізоване регулювання складається з двох блоків норм. Одні з них є приписами прямої дії, тобто не потребують конкретизації (наприклад мінімальний розмір заробітної плати). Інші ж є нормами непрямої дії, застосування яких потребує прийняття локальних актів (наприклад, положення про преміювання). Тобто в останньому випадку приписи державного регулювання без їх подальшого розвитку в рамках договірного фактично не діятимуть. Натомість відмова від розгляду даних рівнів регулювання в якості самостійних способів викликає застереження. Окрім диференціації по тексту закону України «Про оплату праці», на потребі розмежування наголошує і судова практика. Зокрема згідно п.4 Постанови пленуму Верховного суду України від 24 грудня 1999р. №13 «Про практику застосування судами України» законодавства про оплату праці» судам надана вказівка при розгляді справ про оплату праці осіб, які працюють за трудовим договором відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірного регулювання [297].

Досліджуючи співвідношення державного та договірного регулювання відносин у сфері оплати праці, зокрема трактування цього питання в науковому середовищі, відмітимо наявність досить широкого спектру думок, аж до повної відмови від одного чи іншого виду регулювання. Так, В.Плаксін, А.Луценко, А.Крижанівська підтримують повну відмову від централізованого регулювання оплати праці [246, с. 33; 171, с. 44]. Інша ж група вчених (зокрема В.Мамутов, Р.Яковлєв, В.М. Божко) навпаки наполягає на посиленні ролі держави в регулюванні оплати праці, при цьому наголошується відсутність стабільного та самостійного ринку праці,

історичного досвіду договірного регулювання, традиції суспільної свідомості тощо [449, с. 23; 24, с. 63].

Дійсно, співвідношення державного та договірного регулювання є складним та неоднозначним. Як зазначає Л.А. Шульгінова, правова модель договірного регулювання вимагає від суб'єктів трудових правовідносин більш глибоких знань не лише трудового законодавства, а й правової культури, яка передбачає уміння застосовувати, конкретизувати централізовані норми на певному підприємстві, знати всі можливі варіанти правового розв'язання конкретних питань оплати праці, встановлення додаткових піль та гарантій в цій сфері [438].

В той же час проблемою не тільки трудових відносин, а й багатьох інших аспектів суспільного життя є значна пасивність населення у бажанні брати активну участь у соціальному партнерстві, стагнація профспілкового руху, його негнучкість, непристосованість до нових умов господарювання. Враховуючи дані фактори, значне послаблення державного регулювання трудових відносин є ризикованим. Заробітна плата є частиною собівартості продукції, відповідно кожен роботодавець прагне її мінімізувати. В таких умовах, передача в сферу договірного регулювання ряду принципових питань, в сукупності з пасивністю персоналу підприємства, неготовністю захищати, відстоювати власні права відкриє поле для зловживань та маніпуляцій з фондом оплати праці, що в кінцевому підсумку обмежить трудові права громадян.

Реалізація договірного регулювання здійснюється за допомогою системи угод на різних рівнях соціального партнерства, які між собою співвідносяться як акти вищої та нижчої юридичної сили. В.Я. Бурак цілком слушно відзначає, що норми генеральної угоди забезпечують єдність правового регулювання, а диференціація здійснюється на галузевому (нормами, що містяться в галузевих угодах) та виробничому (локальні норми) рівнях [33, с. 8].

Одним актам властива більша декларативність, інші ж точніше та конкретніше визначають взаємні зобов'язання сторін. В контексті співвідношення колективно – договірного та індивідуально – договірного регулювання відносин оплати праці, більшість вчених справедливо підтримують ідею первинності, верховенства індивідуальних трудових відносин. В умовах ринку індивідуальне регулювання має переважати на іншими видами та рівнями регулювання, останні мають виконувати функцію захисту від надмірної експлуатації найманої праці [377, с. 362].

В той же час дискусійною з огляду на присутні реалії трудових відносин є поширена в літературі позиція, що індивідуальне регулювання не може нормально функціонувати без колективного. Автор в жодному разі не хоче применшити значення колективно – договірного регулювання, водночас практика функціонування ринку праці, зокрема недержавного сектору економіки, свідчить про його існування та розвиток почасти не тільки поза сферою генеральної чи галузевої угод, а й при відсутності (або формальному характері) навіть колективного договору. В таких умовах на індивідуально – правове регулювання співвідноситься лише з державним через призму відповідності мінімальним стандартам та контролю посадовими особами за дотриманням роботодавцем законодавства про оплату праці.

Розглядаючи співвідношення державного та міжнародного регулювання аналізованої сфери трудових відносин, перш за все хочемо відмітити, що більшість базових положень конвенцій Міжнародної організації праці успішно імплементовані у вітчизняне законодавство.

Так, положення закону України «Про оплату праці» включають більшість практичних норм статей 3 – 15 Конвенції МОП №95 (виплата зарплати в грошових знаках, заборона обмежень працівника вільно розпоряджатися зробленим, строки та форми виплати винагороди, інформування про умови заробітної оплати, обмеження відрахувань і т.д.), статей 1-4 Конвенції МОП №131 (визначення розміру мінімальної заробітної плати у формі закону, врахування потреб достатнього життєвого рівня при

визначенні її величини), статей 5-8 Конвенції МОП №173 (віднесення вимог по заробітній платі до першої черги задоволення вимог кредиторів при банкрутстві роботодавця).

При цьому, досліджуючи імплементацію міжнародних норм у вітчизняне правове поле, ми можемо фіксувати лише їх фактичне існування в положенні законів, а не реальне виконання та дотримання. Так, в нинішніх реаліях не витримує жодної критики «об'єктивність» та «відповідність достатньому життєвому рівні» розміру прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, не вирішення питання виплати заборгованості із заробітної плати у разі відсутності активів, на які може бути звернуто стягнення при неплатоспроможності підприємства.

Нездатність держави до ефективного регулювання суспільних відносин, в тому числі дотримуючи взятих на себе міжнародних зобов'язань спричинила подання в квітні 2015р. адміністративного позову до уряду з вимогою провести «ревізію» складових прожиткового мінімуму та встановити його на достатньому рівні у відповідності до закону. Враховуючи прямий зв'язок величини прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати, результати даного судового процесу матимуть вплив і на оплату праці персоналу підприємств.

В деяких випадках неготовність держави до виконання деяких міжнародних зобов'язань проявляється ще при ратифікації міжнародного акту. Зокрема Україна не визнала для себе обов'язковим застосування статті 19 Європейської соціальної хартії, положеннями якої передбачено забезпечення мігрантам, що працюють на законних підставах, режиму не менш сприятливого, ніж той, який надається власним громадянам певної країни, в тому числі у питаннях винагороди та інших умов прийняття на роботу та праці. Враховуючи значний відсоток українських заробітчан в європейських країнах, не ратифікація даного положення суттєво знижує рівень їх трудових гарантій.

Нинішній стан, рівень розвитку трудових відносин дозволяє виділяти першочергове значення державного та індивідуально – договірного регулювання відносин у сфері оплати праці. Натомість колективно – договірне та міжнародне регулювання виконує другорядну роль. Адже стосується обмеженого кола осіб (поширення генеральної та галузевої угод як правило на державний сектор економіки), почасти відсутнє або має формальний характер (колективний договір в значні частині комерційних суб'єктів господарювання), або не виконується, незважаючи на імплементацію у вітчизняне законодавство (справедливий розмір мінімальної заробітної плати, відповідність її величини достатньому життєвому рівні).

4.3 Нормування праці працівників в Україні

В сучасних умовах розвитку суспільно – економічних відносин праця є одним з найважливіших виробничих ресурсів країни, ефективне використання якого потребує детального та постійного обліку, розподілу, планування, що здійснюється за допомоги системи нормування праці працівників. Дана система, як справедливо зауважує І. Ю. Гайдай, являє собою інструмент, за допомогою якого можна обґрунтовано визначати необхідну чисельність працівників і кількість робочих місць, планувати використання робочого часу, оцінювати досягнутий рівень продуктивності праці працівників і наявні резерви його росту, забезпечувати відповідність рівня оплати праці кількості та якості виконуваних робіт [49, с. 20].

По своїй суті встановлення трудових нормативів є частиною організації процесу праці, управління підприємством, що ставить за мету продуктивне використання людського ресурсу, реалізацію його потенційних можливостей задля досягнення комерційного успіху чи інших цілей діяльності юридичної особи. Подібне трактування змісту досліджуваної категорії знаходить підтримку у більшості вчених – правознавців, може

різнитися тільки власне бачення механізму роботи системи нормативів. Він може сприйматися як встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання [23, с. 87], одна з форм організаційно – управлінських відносин у сфері праці, де важливими складниками виступають атестація та раціоналізація, застосування нових технологій та інновацій [417, с. 13], встановлення міри витрат праці на виконання певної роботи (операції та її елементів) у найбільш раціональних організаційно – технічних умовах виробництва [442, с. 66] і т.д.

Отож, в будь-якому випадку трудові нормативи є певними стандартами процесу праці, актами законодавчої, відомчої чи локальної нормотворчості, що встановлюють порядок, процедуру, показники ефективності результатів використання роботодавцями трудового потенціалу персоналу підприємства.

Як ми вже зазначали, нормування праці є складовою частиною організації та управління виробництвом, звідси регулювання відповідних суспільних відносин напряму пов’язано з формою власності суб’єктів господарювання, ступенем втручання держави у їх виробничі процеси. Заборона недержавної власності на засоби виробництва часів СРСР зумовили розповсюдження виключно нормативів, що видавалися в централізованому порядку та обов’язково мали застосовуватися підприємствами, установами та організаціями. Подібна історична традиція регулювання перейшла і в правове поле незалежної України, однак перехід до ринкової економіки вимагав корекції її положень та напрямків застосування з врахуванням нових реалій.

Подібна корекція відбувалася поступово, на початку незалежності держава активно продовжувала приймати різні нормативні акти, що регулювали відносини нормування праці, через систему централізованого забезпечення регулярно, в адміністративному порядку доводилися до кожного підприємства.

Подальший розвиток ринкових відносин, активні приватизаційні процеси, закріплення в Цивільному та Господарському кодексах принципів свободи господарювання, вільного визначення власниками бізнесу власних підходів до організації роботи підприємства, в тому числі використання трудового потенціалу працівників суттєво обмежують можливість централізованого державного впливу на ці процеси в рамках приватного бізнесу. Фактично даний централізований вплив здійснюється виключно на органи державної влади, місцевого самоврядування та державний сектор економіки. Стосовно комерційного сегменту, то в даному випадку державне регулювання зводиться до загального нормативного визначення умов нормування праці, причому відсутність відповідальності, контролю за дотриманням цих норм спричинили їх сприйняття роботодавцями в якості факультативних положень, необов'язкових до виконання

В аспекті загального нормативного визначення процесу та складових нормування праці базовим підґрунтям державного регулювання є глава 6 Кодексу законів про працю України та ряд підзаконних правових актів. Статтями 85-92 основного трудового закону країни включено в систему нормативів праці наступні складові: норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності, які встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці. Нормативи праці є узагальненим величинами, при їх встановленні беруться до уваги безпечні та здорові умови праці, справний стан обладання та механізмів, належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання, своєчасне забезпечення технічною документацією і т.д. [143].

Очевидно, що науково-технічний прогрес, інновації в виробництві, використання винаходів, корисних моделей, промислових зразків чи раціоналізаторських пропозицій корегують трудові затрати під час виконання виробничих (обслуговуючих) завдань. Відповідно той факт, що вони встановлюються на невизначений строк, не впливає на потребу їх заміни новими стандартами в міру проведення атестації і раціоналізації робочих

місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.

У зв'язку з тим, що норми праці, зокрема факт їх виконання чи невиконання, безпосередньо впливають на трудові відносини, розмір винагороди працівника, законодавець надає персоналу підприємств ряд трудових гарантій в цій площині:

- Закріплено обов'язок для роботодавця інформувати працівника про запровадження нових чи зміну чинних норм праці не пізніше як за один місяць до дати запровадження; при цьому мають бути роз'яснені причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми;

- Не є підставою перегляду чинних норм підвищення продуктивності праці окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових прийомів праці і передового досвіду, вдосконалення своїми силами робочих місць;

- Збереження попередніх розцінок за особами, винаходи, корисні моделі, промислові зразки, раціоналізаторські пропозиції яких зумовили зміну технічних норм і розцінок протягом шести місяців (для винахідників та раціоналізаторів) або протягом трьох місяців (при виконанні допоміжної ролі.).

Окрім положень Кодексу законів про працю України, важливе місце в державному регулюванні відносин нормування праці персоналу підприємств відіграють Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства, схвалені колегією Міністерства соціальної політики 19 квітня 1995р. Даним нормативним актом надано визначення категорії нормування праці та її складових елементів, закріплено методологічні основи процесу, засади організації роботи на підприємстві з нормування праці, роль державних інституцій, порядок планування, фінансування та затвердження міжгалузевих та галузевих нормативних матеріалів з нормування праці. Отож нормування праці в тлумаченні центрального органу виконавчої влади є

складовою частиною (функцією) управління виробництвом і включає визначення витрат праці та часу, необхідних для ефективного використання трудових та матеріальних ресурсів (за умови дотримання науково обґрунтованих режимів праці та відпочинку) на виконання робіт (надання послуг) та встановлення на цій основі норм праці.

Дефініція окремих норм праці сформована наступним чином:

1)норма часу - це розмір витрат робочого часу, встановлений для виконання одиниці роботи працівником або групою працівників відповідної кваліфікації в певних організаційно-технічних умовах;

2)норма виробітку - це встановлений обсяг роботи (кількість одиниць продукції), який працівник чи група осіб повинні виконати за одиницю робочого часу;

3)норма обслуговування - це кількість виробничих об'єктів (одиниць обладнання, робочих місць, об'єктів), які працівник чи група працівників обслужити протягом одиниці робочого часу в певних організаційно-технічних умовах;

4)норма управління – це різновид норм обслуговування, що визначає чисельність працівників, підпорядкованих одному керівникові;

5)норматив чисельності - це встановлена чисельність робітників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій або обсягів робіт [307].

Основним регулятором правових відносин в системі державного регулювання виступає відповідний центральний орган виконавчої влади - Міністерство соціальної політики України. На дану установу покладено обов’язок забезпечення виконання та правильного застосування чинного законодавства з нормування праці у підпорядкованих підприємствах, організації розроблення галузевих, участь у розробленні міжгалузевих норм і нормативів з праці, визначення переліку указаних норм і нормативів, рекомендованих для застосування на підвідомчих підприємствах, поширення передового досвіду в сфері удосконалення нормування праці, організації

роботи з питань розвитку та підвищення рівня наукових досліджень у цій сфері, інформування зацікавлених осіб про видані міжгалузеві та галузеві нормативи з праці та своєчасне забезпечення їх цими матеріалами.

В інтересах поліпшення нормування праці, зростання продуктивності використання трудових ресурсів, забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою, скорочення непродуктивних витрат робочого часу, розвитку та поширення національної нормативної бази з праці органами виконавчої влади періодично переглядається існуючий стан нормування праці та формуються імперативні та диспозитивні вказівки на виконання тих чи інших заходів.

Так, спільним наказом Міністерства соціальної політики України та Міністерства економіки України від 28 грудня 2000р. №361/7 центральним органам виконавчої влади, місцевим державним адміністраціям у сфері управління яких є підприємства і організації державної та комунальної форм власності наказано проаналізувати та вжити заходів для підвищення ефективності роботи з розроблення нормативних і методичних матеріалів з нормування праці; забезпечувати на підприємствах і в організаціях ведення первинного обліку виконання норм праці; узагальнювати і поширювати передовий досвід з питань нормування праці, забезпечити проведення моніторингу у цій сфері; передбачати у контрактах з керівниками державних (комунальних) підприємств, акціонерних товариств з державною часткою в статутному капіталі їх відповідальність перед власником стан нормування праці на підприємстві; щорічно до 15 липня інформувати Міністерство соціальної політики України про стан нормування праці [281].

На відміну від зазначених вище імперативних вказівок, недержавному сектору економіки лише рекомендовано вести первинний облік виконання норм праці та передбачати в колективних договорах зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

Центральне місце в державному регулюванні відносин у сфері нормування роботи працівників відводиться різноманітним міжгалузевим,

галузевим та місцевим нормативним матеріалам, що затверджуються в централізованому порядку. Міжгалузеві норми праці - норми, що розробляються на роботи, які є типовими для організацій і підприємств двох і більше галузей, та виходячи із досягнутого (сучасного) рівня техніки, технології, організації виробництва і праці. Галузеві норми праці розробляються на окремі роботи, які є типовими для організацій та підприємств певної галузі. Місцеві норми праці встановлюються за умови відсутності відповідних міжгалузевих чи галузевих норм або коли технологія й організація виконанням робіт на конкретному підприємстві характеризується прогресивнішими організаційно технічними умовами виконання [271].

Термін дії зазначених вище нормативів встановлюється при їх остаточному схваленні (затвердженні), та може бути продовжений за умови підтвердження прогресивності та актуальності чинних положень. Також з метою зручності використання практикується головними нормативно – дослідними підрозділами з праці відповідних міністерств (відомств) видання збірників галузевих нормативів.

Затверджені в установленому порядку міжгалузеві та галузеві норми набувають статусу рекомендаційних до застосування після їх включення до відповідних переліків, які затверджуються профільними міністерствами та відомствами. Водночас насправді рекомендаційний характер вони мають лише для приватного бізнесу. Державні установи, підприємства з комунальною чи державною власністю як правило використовують нормативи в обов’язковому порядку, до того ж одним з показників роботи керівника підприємства є виконання заходів з нормування праці.

Підготовка, внесення змін та доповнень в існуючі міжгалузеві та галузеві нормативи вимагає спеціальних науково – технічних, економічних знань, що мають фахівці спеціалізованих установ. У зв’язку з цим роль центрального органу виконавчої влади зводиться до затвердження нормативу, в той час як практична робота, виробничо – технічне

обґрунтування довгий час здійснювалася окремим професійним закладом – Центром продуктивності при Міністерстві соціальної політики України. Дана установа існувала понад 45 років, починала своє функціонування як науково – дослідна станція з праці Міністерства важкого та транспортного машинобудування СРСР.

Основними напрямками діяльності центру було проведення досліджень з проблем продуктивності та впровадження результатів досліджень, утворення державної системи нормування праці в частині розроблення міжгалузевих збірників норм праці, нормативних і методичних документів з нормування праці та забезпечення ними галузей економіки України; наукове обґрунтування та наукове забезпечення державної політики щодо національної класифікації робіт і професій, організація розроблення й ведення національного Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, науково-методична експертиза випусків Довідника за видами економічної діяльності, виробництв, робіт та послуг [421].

Варто відмітити, що центр продуктивності здійснював діяльність як за рахунок бюджетних асигнувань та державних замовлень, а також на комерційних основах: шляхом друку та реалізації відповідних нормативів (їх збірників) та виконанні індивідуальних замовлень (розробка нормативних матеріалів, посадових інструкцій, структури управління, штатного розпису і т.д.) суб'єктів господарювання. Хоча в 2013 році центр продуктивності і був ліквідований, проте підготовлені ним матеріали продовжують використовуватися в трудових відносинах.

В системі заходів державного регулювання нормування праці важливе місце посідають нормативи чисельності, тобто обґрунтована потреба у певній штатній структурі. Вони затверджуються для закладів певного типу або окремого виду професійної діяльності. Наприклад типові штатні нормативи спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю поширюються на середні загальноосвітні школи-інтернати, ліцеї-інтернати спортивного профілю (загальноосвітні навчальні заклади II і III ступеня), училища

спортивного профілю (вищі навчальні заклади першого рівня акредитації), коледжі спортивного профілю (вищі навчальні заклади другого рівня акредитації) [276].

Іншим прикладом можуть слугувати міжгалузеві норми чисельності працівників юридичної служби, які стосуються персоналу підприємства, що займається правовими питаннями його функціонування [270].

Паралельно з науково обґрунтованими нормативами чисельності, періодично у «владних кабінетах» з'являються ініціативи скорочення чисельності службового апарату, часто в механічному порядку. Якщо раніше подібна «оптимізація» як правило носила декларативний характер, то в умовах фінансово – економічної кризи, необхідності суворої економії державних видатків набуває реальних обрисів.

Згідно п.9 прикінцевих положень закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність деяких законодавчих актів України» керівникам органів виконавчої влади та інших державних органів (крім органів, які беруть участь в антитерористичних операціях, здійсненні заходів із забезпечення правопорядку на державному кордоні, відбитті збройного нападу на об'єкти, що охороняються військовослужбовцями, звільненні цих об'єктів у разі захоплення або спроби насильного заволодіння зброєю, бойовою та іншою технікою) з метою забезпечення раціонального використання бюджетних коштів наказано вжити заходів щодо скорочення чисельності працівників цих органів на 20 відсотків [259].

Самостійне, без залучення спеціалізованих установ формування штатного розпису багатьма державними структурами призвело дійсно до безпідставного збільшення штату, дублювання посадових обов'язків, отож в умовах кризи скорочення такого апарату є цілком логічним та виправданим. Звідси державне регулювання має також встановлювати граничну нормативну чисельність органів державної влади, бажано із залученням наукових фахівців з нормування, щоб у окремих керівників таких органів не було можливості безпідставно збільшувати власну штатну структуру.

Проведений нами огляд державного регулювання відносин у галузі нормування праці засвідчив подальше звуження сфери застосування даного рівня регулювання. Фактично останнє зводиться до визначення нормативу чисельності державних установ та організацій, а також затвердженні міжгалузевих та галузевих алгоритмів використання трудових ресурсів в промисловості, що не мають загальнообов'язкового характеру. Паралельно з цим перехід до ринкових відносин делегував головні функції в даній сфері самих суб'єктам господарювання, за таких умов базовими принципами управління системою нормування праці стають самостійність, раціональність і ефективність.

Тлумачення даних принципів зроблено в спеціалізованому дослідженні С.Г. Дзюби та І.Ю. Гайдай. Зокрема вченими під принципом самостійності розуміється самостійне прийняття рішення кожним підприємством стосовно потреби застосування системи нормування праці і її елементів, здійснення вибір методів нормування, видів нормативів, що застосовуються для розрахунку норм праці, встановлення ступеня поширення системи нормування. Принцип раціональності припускає визначення масштабів застосування нормування праці з погляду впливу на основні виробничі, економічні й соціальні показники діяльності підприємства. Щодо принципу ефективності, то дана засада припускає співвідношення та порівняння витрат, пов'язаних із забезпеченням функціонування системи нормування праці в рамках певного підприємства, установи, організації і конкретних результатів використання даної системи [71, с. 89 - 90].

Варто відмітити, що децентралізація економічних процесів, відмова від прямого директивного втручання в роботу підприємства, послаблюючи державне регулювання відносин нормування праці, надає більше можливостей самостійного вирішення цього питання сторонам соціального партнерства в рамках договірного регулювання. Згідно статті 7 закону України «Про колективні договори та угоди» встановлення в акті соціального

партнерства взаємних зобов'язань сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин включає також питання нормування праці [284].

Наголошують на потребі активізації колективного договірного регулювання і підзаконні нормативні акти. Так, пунктом 3.15 згадуваних вже нами Рекомендацій щодо нормування праці в галузях народного господарства передбачено в цілях максимально широкого залучення трудових колективів до розроблення та здійснення заходів щодо підвищення продуктивності, поліпшення якості застосовуваних норм праці, своєчасної заміни новими, забезпечення перегляду застарілих норм та підвищення на цій основі продуктивності праці прийняття та закріплення в колективній угоді на підприємстві стороною власника або уповноваженого ним органу та стороною працівників (їх уповноважених представників) взаємних обов’язків щодо зниження трудомісткості продукції, підвищення рівня нормування, збільшення питомої ваги технічно обґрунтованих норм виробітку та обслуговування, нормованих завдань, своєчасному перегляду застарілих та помилково установлених норм праці [307].

Іншим підзаконним нормативним актом передбачена пряма вказівка центральним та місцевим органам виконавчої влади, у сфері управління яких є підприємства, установи, організації державної та/або комунальної власності визначити спільно з об'єднаннями роботодавців та відповідними профспілковими органами при укладенні галузевих і регіональних угод, колективних договорів прийняття сторонами конкретних зобов'язань щодо поліпшення стану нормування праці працівників [281].

Попри делегування таких широких повноважень сторонам соціального діалогу щодо колективно – договірного регулювання реалізовуються вони не надто активно. В рамках Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин питання згадується досить опосередковано. Міститься згадка про домовленість сторін на вимогу однієї з них надавати

інформацію про результати атестації робочих місць за умовами праці на підприємствах із шкідливими і важкими умовами; передбачати при укладанні галузевих угод, колективних договорів можливість створення на підприємствах з важкими та шкідливими умовами праці та кількістю працюючих більше 1000 осіб медичної служби [55]. Ширше це питання висвітлюється на міжгалузевому рівні, завдяки укладенні та виконанні галузевих та міжгалузевих угод.

Пунктом 3.2.11 Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2014 - 2015 роки встановлено, що в цілях нормування праці роботодавець у колективних договорах визначає конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників, забезпечує впровадження технічно обґрунтованих норм виробітку, вводить міжгалузеві норми та нормативи праці, затверджує нові і переглядає діючі норми за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства [52].

В переліку мінімальних коефіцієнтів міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень місячних (посадових) окладів, що є додатком №2 до галузевої угоди, згадуються посади інженера та фахівця з організації та нормування праці. В рамках галузевої угоди між Державним агентством автомобільних доріг України і Профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України Укравтодор зобов’язується відповідно до законодавства забезпечувати проведення та розробку за участю профспілки галузевих нормативних документів з питань нормування та охорони праці [50].

Згідно статті 86 Кодексу законі про працю України, запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) [143]. Враховуючи цей факт, а також зменшення ролі централізованого державного регулювання, не

приділення належної уваги питанню в колективних угодах на національному та галузевому рівнях, основне значення відводиться колективному договору, іншим формам пошуку компромісу між роботодавцем та найманими працівниками на локальному рівні (в межах конкретного підприємства).

Дійсно, саме на цьому рівні регулювання найбільш повно та оптимально забезпечується принцип взаємовигідної співпраці сторін трудового договору, формуються основні підвалини організації та нормування праці, їх зв'язок з винагородою працівника, середньо- та довгострокові плани роботи, обсяг запланованих до реалізації завдань та пріоритетів. В цілях досягнення найкращого комерційного результату на нормування праці покладаються сподівання в частині встановлення нормативу часу на одиницю продукції; впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів; розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу; проведення аналізу виконання норм праці для розкриття резервів виробництва та продуктивності праці; перегляд норм праці у зв’язку зі зміною умов праці та проведення організаційно технічних заходів; упровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці [115].

Реалізовуючи дані завдання, в тому числі приймаючи (погоджуючи зміст) різні локальні акти роботодавець та виборний орган первинної профспілкової організації обов’язково мають врахувати такі показники, які найбільш повною мірою визначають стан нормування праці на підприємстві, зокрема:

1) доля працівників, праця яких нормується;

2) загальна кількість діючих норм праці;

3) питома вага науково обґрунтованих норм праці;

4) доля норм, що розраховуються на основі міжгалузевих і галузевих нормативів з праці;

5) середній коефіцієнт (відсоток) виконання норм по визначеній сукупності працівників;

6) частота перегляду норм праці;

7) кількість діючих норм, що підлягають перегляду;

8) економія від зниження трудомісткості виготовлення продукції в результаті заміни і перегляду діючих норм праці [49, с. 21].

Звичайно, процес встановлення раціональних та ефективних нормативів праці в рамках договірного регулювання на локальному рівні займає певний час, включаючи декілька етапів. Сюди відноситься:

- вивчення структури затрат робочого часу та передового досвіду організації праці по виконуваній роботі;

- проектування раціональних прийомів і методів праці, розробка нормативних документів;

- встановлення норм витрат праці по кожному елементі в цілому на операцію з врахуванням впливу технічних, організаційних, психофізіологічних, соціальних та економічних факторів;

- перевірку та уточнення у виробничих умовах, їх запровадження і підтримання на прогресивному рівні шляхом своєчасного перегляду і заміни виходячи з проведених організаційно – технічних заходів, підвищення навичок та кваліфікації робітників [372, с. 73].

Окрім загальноприйнятих, закріплених в Кодексі законів про працю об’єктів нормування праці, в державних та недержавних структурах непоодинокі випадки поширення кола таких об’єктів, включення до їх числа часу відпочинку на протязі зміни, лімітований час на куріння, каву протягом робочого дня, загальних час допустимих запізнень протягом певного періоду, швидкість робочих рухів, затрат фізичної енергії працівників і т.д. Зрозумілість, справедливість таких норм є запорукою належного їх сприйняття в трудовому колективі, підтримання високого рівня трудової дисципліни та результативності, продуктивності праці.

Закріплені в законодавстві нормативи (виробітку, часу, обслуговування, управління, чисельності) встановлюють по суті норми витрат праці, тобто нормується процесу виконання трудових обов’язків. В

той же час ринкові відносини та їх спрямованість на досягнення комерційного результату висувають на перше місце трохи інший підхід, який ключовим критерієм успішності роботи позиціонує якраз норми результативності, тобто реалізацію кінцевої мети окремого підприємства, трудового колективу, працівника. Результативність, ефективність кадрів покладена в основу кадрової політики та оплати праці. Справді, в умовах сучасного ринку видається сумнівними перспективи надовго затриматися в штаті недержавної компанії працівника, який хоча й слухняний, ретельний, уважний, дотримується алгоритмів роботи, але через відсутність ініціативи, пасивність, інші негативні аспекти абсолютно некорисний для товариства в контексті досягнення цілей його діяльності.

Відсутність в законодавстві відповідних норм не заважає роботодавцю та трудовому колективу на локальному рівні договірного регулювання запроваджувати власні механізми контролю результативності. Одним з найбільш поширених є метод KPI (від англ. Key Performance Indicators («Ключові показники ефективності»), універсальний інструмент системної оцінки ефективності роботи структурного підрозділу чи окремого працівника. Ключовими показниками ефективності обираються індикатори успішності діяльності конкретних співробітників, відділів, департаментів і вимірюються в кількісному (час, кількість одиниць продукції, об'єм прибули, відсоток браку і тому подібне) або якісному вираженні (рівень компетентності, якість обслуговування і тому подібне) [142, с. 55].

Механізм застосування методу KPI є досить гнучким, диференціюється в залежності від специфіки трудових функцій. В сферах діяльності, де кінцевий результат піддається кількісному обрахунку, він полягає в тому, що для кожного працівника (підрозділу) встановлюються мінімальні, заплановані та максимальні значення (наприклад мінімальна, запланована (очікувана) та максимальна кількість вироблених одиниць продукції за місяць, обсяг отриманих коштів за продану продукцію (реалізовані послуги) за квартал). Для інших підрозділів, що виконують

допоміжну функцію в основній діяльності компанії, наприклад бухгалтерії, встановлені завдання мають інший характер (своєчасність подання бухгалтерської звітності, нарахування заробітної плати, надання інформації іншим структурним підрозділам), оцінюються за принципом виконано – не виконано, допускається ще проміжний варіант – виконано із запізненням.

Т.В. Лазаренко та М.В. Кулькова, посилаючись на досвід ведення бізнесу рядом вітчизняний підприємств, зазначають, що для оцінки результатів діяльності співробітника, підрозділу або організації використовуються не всі можливі показники ефективності, а лише ключові (KPI), що забезпечує концентрацію уваги і енергії людей на досягненні найбільш важливих результатів роботи в певний період (місяць, квартал, рік). Кожному завданню (показнику) присвоюється певна вага, загальний вимір якої має дорівнювати 1 або 100%; прораховується планове значення, яке надалі порівнюється з фактичним. Залежно від відхилення «план – факт» можна робити висновки щодо ефективності даного працівники чи структурного підрозділу [182].

Застосування норм результативності полягає в перемноженні окремих результатів (у відсотках) на їх вагу в показнику KPI. Перевищення підсумкового показника в 100% свідчить про високу результативність роботи, відповідно працівник може розраховувати на обумовлений (підвищений) розмір винагороди. Звичайно, перегляд, трансформація радянських стандартів адміністративно - командної економіки, в яких базове значення мало нормування саме процесу праці, та перейти до ринкових засад, де на перше місце виходять норми результативності потребує певного часу. Має бути вдосконалено як законодавство, так і змінена свідомість працівників, останні мають насправді зрозуміти, що винагороду за працю потрібно заробити, а не отримувати по факту щоденного восьмигодинного перебування в трудовому колективі, безвідносно до внеску в загальний результат роботи підприємства. Натомість норми результативності наочно, прозоро та зрозуміло демонструють оцінку роботи працівника (підрозділу),

підвищують мотивацію продуктивної праці, надають відчуття стабільності та значущості власної роботи.

Аналізуючи договірне регулювання відносин у сфері нормування праці в рамках окремо взятого підприємства хочемо звернути увагу, що через пасивність працівників у питаннях захисту власних прав, стагнації профспілкового руху договірне регулювання на локальному рівні часто замінюється варіацією індивідуально-договірного регулювання. Тобто за відсутності колективного договору (відсутності в ньому положень, присвячених питанням нормування праці), профспілки роботодавець самостійно схвалює акти локальної нормотворчості. По факту їх видання (існування – при прийомі на роботу) працівник ознайомлюється з їх умовами, чим підтверджує згоду на їх застосування у його власних трудових відносинах з роботодавцем [122, с.55].

З метою підтримання актуальності чинних норм праці вони підлягають обов'язковій перевірці під час атестації робочих місць, якщо остання не передбачається – перевірка кожної норми здійснюється атестаційною комісією не рідше двох разів протягом п'яти років. За її результатами приймається рішення атестувати (технічно обґрунтовані нормативи, що відповідають сучасними технологіям) або не атестувати (застарілі та помилково встановлені норми).

Як бачимо, попри делегування сторонам соціального діалогу досить широких повноважень на самостійне регулювання питань нормування праці, договірне регулювання здійснюється не надто активно. В недержавному секторі економіки фактично ключову роль відіграє один із соціальних партнерів – роботодавець, який залежно від власного бачення бізнесу приймає рішення про доцільність та межі встановлення власних чи запровадження міжгалузевих (галузевих) норм. Іншим сторонам соціального діалогу (найманим працівникам, професійним спілкам) дістається по суті лише роль статиста, вони приймають або не приймають запропоновані

роботодавцем умови праці, не беручи активну участь в їх процесі їх розроблення та прийняття.

Міжнародні правові акти, згоду на обов'язковість яких Україна надала в установленому порядку, стають частиною вітчизняного законодавства. У зв'язку з практично повною відсутністю таких актів в правовому полі нашої держави аналіз міжнародного регулювання нормування праці має дещо умовний характер. Уваги заслуговую хіба що конвенція Міжнародної організації праці №160 від 25 червня 1985р. «Про статистику заробітної плати». Стаття 1 міжнародного документу зобов'язує країни, що приєдналися до його положень регулярно збирати, обробляти й публікувати основні статистичні дані щодо праці, в тому числі такі розділи як структура та розподіл економічно активного населення для мети детального аналізу та як базисних даних, середні заробітки та середня тривалість робочого часу (фактично відпрацьований або оплачений робочий час) і, коли це доцільно, почасові ставки заробітної плати й нормальна тривалість робочого часу;структура та розподіл заробітної плати; вартість робочої сили тощо [306].

Зазначені вище розділи включають в себе також питання нормування праці, отож на державу покладено моніторинг рівня виконання (дотримання, запровадження, підтримки актуальності) чинних нормативних матеріалів, а також подання відповідної звітності в міжнародні інстанції.

Проведений нами аналіз різних видів регулювання трудових відносин у сфері нормування праці засвідчує загальний занепад цього процесу. Основною причиною такою явища є зміна співвідношення між державним та договірним рівнем регулювання. Відмова від директивних вказівок на застосування тих чи іншим нормативів звільнило нішу для запровадження сторонами соціального діалогу власного бачення обсягів та структури нормування праці. Водночас відхід від державних стандартів (міжгалузевих, галузевих норм) не означає автоматичного заповнення їх актами соціального

партнерства. Для ухвалення останніх потрібне волевиявлення сторін, зокрема роботодавця, а останнє не завжди присутнє.

Дійсно, детальне висвітлення питання нормування праці в галузевих угодах, колективному договорі зумовить необхідність виконувати затверджені положення, а можливості покращувати стан з нормуванням більшість підприємств не мають. За таких умов роботодавців не рідко віддають перевагу ігноруванні цього питання, адже відсутність відповідних положень щодо нормування праці в підписаних підприємством колективних договорах та угодах автоматично знімає будь – яка відповідальність з власника чи уповноваженого ним органу за його стан.

Подібні негативні процеси в сфері нормування праці дозволяють деяким вченим стверджувати про зруйнування вже в найближчій перспективі системи нормування праці в Україні як на мікрорівні, тобто на рівні підприємства, так і на макрорівні – на рівні економіки держави [105].

На нашу думку, як цілісна структурна одиниця в рамках всього сектору економіки система нормування праці вже фактично зруйнована, продовжує функціонувати виняткового в рамках державних установ, підприємств державної чи комунальної власності. Ліквідовано Центр продуктивності, згортаються науково – дослідні програми. Ієрархічна модель нормативів, за якої галузеві норми мають відповідати міжгалузевим, місцеві – галузевим та міжгалузевим, фактична заборона локальної нормотворчості за наявності вищестоящих норм, які регулюють це питання, хоча й закріплена у вітчизняному законодавстві, проте в силу невідповідності ринковим засадам господарювання ігнорується підприємствами та не застосовується на практиці.

Запропонований в науковій літературі вихід із цієї складної ситуації у вигляді посилення ролі державного регулювання, повернення до загальнообов'язковості міжгалузевих та галузевих норм є нереальний до реалізації, адже суперечить всій системі свободи підприємництва та невтручання держави в оперативну діяльність приватного бізнесу. Отож

розв'язання проблеми вбачається в подальшому еволюційному розвитку ринкових відносин та організації праці, приватний власник найбільше зацікавлений в досягненні комерційного результату, отож ефективні та дієві норми будуть продовжувати застосовуватися, видозмінюватися, переформатовуватися, натомість неефективні, обтяжливі для бізнесу нормативні матеріали відійдуть в історію.

За таких умов співвідношення державного та договірного регулювання відносин у сфері нормування праці можна визначити наступним чином: сфера дії державного регулювання суттєво звужена (залишилося визначення загальних засад нормування праці, управління цим процесом в державних установах, підприємствах державного сектору економіки), проте продовжують активно застосовуватися у зменшених межах. Натомість сфера дії договірного регулювання суттєво розширена, проте так і не почала активно застосовуватися через неефективність ряду нормативів у існуючому форматі, а також їх сприйняття приватним бізнесом як складовою адміністративно – командної економіки, відповідно непридатними до застосування в умовах вільного ринку. Стосовно міжнародного регулювання, то на виконання положень конвенції Міжнародної організації праці №160 держава мала б запровадити статистичну звітність з питань нормування праці. Ігнорування даного моменту системою державного регулювання позбавляє можливості оперативно відслідковувати реальну динаміку змін існуючого в країні стану нормування праці.

4.4 Проблемні питання трудових відносин у сфері охорони праці

Визнання людини найвищою соціальною цінністю виключає можливість її спрощеного сприйняття в якості інструменту, що механічно виконує трудові обов'язки. Про це повинні постійно пам'ятати як держава,

так і роботодавці, розглядати людину як безцінний ресурс, що має власні потреби, причому реалізація права на працю є лише частиною з них.

Протягом усього свого свідомого життя людина має зв'язок з працею. Власне здібність до праці є невід'ємною складовою фізіології та психології особи, при цьому здійснення того чи іншого виду діяльності часто пов'язано з ризиком отримати травму чи набути захворювання. Відповідно створення безпечних умов здійснення трудових обов'язків, запобігання виробничому травматизму впливає не тільки на продуктивність праці, а є також запорукою її повноцінного тривалого існування як живого організму.

Реалізацію зазначеного вище пріоритету, на думку А.І. Лозового, має забезпечувати охорона праці як багаторівнева система заходів стосовно створення здорових та безпечних умов трудової діяльності, що здійснюються державними органами, органами місцевого самоврядування, роботодавцями й безпосередньо самими працівниками. Багаторівневість заходів полягає в медичному, технічному, соціальному, економічному аспектах, і звичайно правовому, який утворює правову охорону праці [190, с. 344 - 345].

Згідно статті 1 Закону України «Про охорону праці» дана категорія визначається як система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [293].

При цьому, чіткого законодавчого закріплення цих заходів немає, воно визначено тільки в літературі, зокрема:

- правові заходи охоплюють законодавчі акти загального та спеціального призначення;

- соціально – економічні передбачають використання економічних методів управління охороною праці (обов'язкове соціальне страхування, пільги та компенсації за роботу в шкідливих та небезпечних умовах);

- організаційно – технічні заходи спрямовані на унеможливлення впливу на персонал небезпечних факторів виробництва через вдосконалення рівня організації праці та новітні інженерно-технічні рішення;

- санітарно – гігієнічні заходи характеризуються науковими та лабораторними дослідженнями щодо впливу виробничих чинників на здоров'я людини, встановлення їх граничних меж, встановлення відповідності умов праці на робочому місці існуючим нормативам з охорони праці;

- лікувально – профілактичні заходи включають обов'язкове проходження медичного огляду для певних категорій працюючих, а також підвищені вимоги до охорони праці жінок, інвалідів та неповнолітніх осіб [239, с. 8].

Зазначені вище заходи здійснюються центральною та місцевою владою, роботодавцями, іншими сторонами в рамках державного, договірного та міжнародного регулювання правових відносин у сфері охорони праці. З огляду на масштабність та важливість даних заходів, неприпустимість диспозитивних начал у питаннях базових стандартів безпеки виробництва, облаштування робочих місць, функціонування машин та механізмів, гарантій працюючим, потребу постійного контролю, моніторингу за дотриманням роботодавцями встановленого порядку організації охорони праці на підприємстві головне та визначальне місце в такому регулюванні відводиться саме централізованій політиці державі в даній сфері.

Як справедливо відмічають Т.Ю. Кепич, І.Ю. Семенова, М.В. Лавренюк державна політика України щодо охорони праці виходить із конституційного права кожного громадянина на належні безпечні і здорові умови праці та пріоритету життя і здоров'я працівника по відношенню до результатів виробничої діяльності. Реалізація цієї політики має забезпечити постійне поліпшення умов і безпеки праці, зменшення рівнів травматизму та професійної захворюваності [111, с. 5].

В рамках державного регулювання охорони праці прийнята надзвичайно велика кількість законних та підзаконних актів, що визначають різноманітні аспекти даного питання. На підставі їх аналізу можна сформувати три принципових блоки регулювання: 1) організація охорони праці в державі взагалі та на підприємстві зокрема; 2) система гарантій для працівників, пов'язаних з охороно праці; 3) нагляд та контроль за додержання законодавства в даній площині, в тому числі притягнення винних осіб до юридичної відповідальності у разі його порушення. Зупинимося на них детальніше.

Організація охорони праці в державі взагалі та на підприємстві зокрема здійснюється шляхом покладення широкого кола обов'язків на сторін трудового договору в частині безпечних умов праці, а також видання регулюючих загальнообов'язкових нормативно – правових актів з питань того чи іншого аспекту охорони праці. Отож законодавством встановлена імперативна норма, що на власника підприємства на уповноваженим ним орган покладається загальний обов'язок забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, впровадження сучасних засобів техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, забезпечення санітарно-гігієнічних умов, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників, систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони [143].

Також роботодавець зобов'язаний додержуватися вимог щодо охорони праці при проектуванні, будівництві (виготовленні) та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва, за потреби отримувати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, експлуатацію машин, механізмів з підвищеним ризиком завдання травми працюючим на них робітникам.

Регулюючи забезпечення роботодавцем функціонування системи управління охороною праці на підприємстві, держава покладає на нього ряд додаткових обов'язків. Отож власник підприємства або уповноважений ним орган:

1) створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці;

2) забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів, забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань; впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці і т.д.;

3) забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, контроль за їх технічним станом;

4) організовує проведення атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

5) розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства та встановлюють безпечні умови його функціонування, взаємодію працівників підчас виконання трудових функцій; контроль за додержанням останніми технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням використанням засобів колективного та індивідуального захисту;

6) у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні бригади, забезпечує усунення причин, що призвели до їх настання, заходів попередження для їх уникнення в майбутньому [293].

Як бачимо держава, регулюючи систему управління охороною праці, ключову роль відводить саме власнику підприємства, зокрема виконанню ним широкого кола зобов’язань по створенню належних, безпечних умов трудової діяльності. Водночас видання загальнодержавного чи локального акту ще не означає безпеку праці, остання досягається повним дотриманням їх умов працівниками.

У зв’язку з цим закон України «Про охорону праці» покладає ряд обов’язків і на трудовий колектив, зокрема в частині піклування про особисту та оточуючих безпеку і здоров'я в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знання та виконання вимог нормативно - правових актів з охорони праці, безпечного поводження з виробничим устаткуванням, правил внутрішнього трудового розпорядку, проходження медичних оглядів, співробітництва з адміністрацією підприємства у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці і т.д.

Отож саме обопільне, взаємне виконання обов’язків по забезпечення виробничої безпеки на підприємстві сприятиме підвищенню рівня охорони праці та зведе до мінімуму ймовірність нещасних випадків в ході трудового процесу.

Окрім покладення обов’язків та сторони трудових відносин, не менше важливим напрямком державної політики є формування правового підґрунтя для виконання роботодавцем та працівниками покладених на них зобов’язань. В даному аспекті державне регулювання здійснюється за допомогою загальнообов’язкових нормативно – правових актів з охорони праці – різноманітних правил, норм, регламентів, стандартів, положень, інструкцій. Подібні міжгалузеві та галузеві документи (наприклад, будівельні норми і правила, санітарні норми, правила пожежної безпеки, правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів) приймаються (переглядаються, скасовуються) центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці – Державний комітет України з гірничого нагляду та промислової безпеки. Паралельно з цим Держпромгірнагляд погоджує стандарти, технічні умови та інші нормативно – технічну документацію на засоби праці та технологічні процеси на предмет включення вимог щодо охорони праці.

Нормативні акти з охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, новітніх технологій та процесів, але не рідше одного разу на десять років. Враховуючи великий масив даних

підзаконних актів, в країні функціонує їх спеціальний державний реєстр. Згідно положення про Державний реєстр нормативно – правових актів з питань охорони праці (НПАОП), дану правову базу визначено як банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів. Включенню до Реєстру НПАОП підлягають нормативно-правові акти з охорони праці, що затверджуються Держпромгірнаглядом, та нормативно-правові акти колишнього СРСР з питань охорони праці, які діють на території України відповідно до Постанови Верховної Ради України від 12.09.91 N 1545 «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР». Рішення про включення нормативно-правових актів з питань охорони праці (до Реєстру НПАОП зазначається в наказі Держпромгірнагляду про затвердження правового документу [272].

Важливе місце в системі держаного регулювання посідають визначення загальних засад функціонування служби охорони праці та проведення навчань (перевірки знань) з питань охорони праці. Отож, на підприємства зі шатної чисельністю працівників більше 50 осіб служба охорони праці створюється в обов’язковому порядку. У разі меншої кількості персоналу, її функції може виконувати в порядку сумісництва окремі громадяни, що мають відповідну підготовку. Якщо штат товариства становить менше 20 чоловік, функції служби охорони праці можуть виконувати сторонні фахівці на договірних засадах. Представники даного структурного підрозділу підприємства наділені досить широким набором правомочностей в частині контролю за дотриманням нормативів з охорони праці (в тому числі права вимагати відсторонення осіб, що їх порушують, виданні обов’язкових до виконання приписів про усунення недоліків, зупиняти роботу виробництва, окремих машин та механізмів у разі потенційної загрози життю або здоров'ю працюючих, надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності винних осіб) [278]. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю,

відповідно її приписи можуть бути скасовані лише ним. Ліквідація даного підрозділу допускається лише за умови повного припинення діяльності підприємства.

Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці встановлює процедуру здійснення даного процесу щодо посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності, а також учнів, курсантів, слухачів та студентів навчальних закладів під час трудового і професійного навчання [277]. Також важливими складовими положення являються правові норми присвячені організації проведення вступного, первинного, повторного, позапланового, цільового інструктажів з питань охорони праці, вивчення основ охорони праці в начальних закладах, стажування, дублювання і допуск працівників до роботи.

Виконання роботодавцем вимог нормативно – правових актів з питань охорони праці вимагає активної локальної нормотворчості, прийняття ряду необхідних положень, наказів, інструкцій, створення окремих структурних підрозділів та служб. Так, в обов'язковому порядку (в деяких випадках – з урахуванням специфіки господарської діяльності) мають бути:

- Затверджені положення «Про систему управління охороною праці», «Про порядок проведення навчання та перевірки знань з охорони праці», «Про службу охорони праці», «Про енергетичну службу», «Про службу спостереження за будівлями та спорудами», «Про службу пожежної безпеки»;

- Створені служби охорони праці, пожежної безпеки, спостереження за безпечною експлуатацією будівель та споруд, технічного нагляду, газова служба (у разі самостійної експлуатації системи газопостачання);

- Видані накази про призначення відповідального за справний стан безпечну експлуатацію електрогосподарства, газового господарства, котлів, інших машин та механізмів підвищеної небезпеки;

- Забезпечено отримання дозволу на початок робіт та на виконання робіт підвищеної небезпеки, наявність у службі охорони праці необхідних

документів, обладнано кабінет з охорони праці, подавати інформацію і звітність про стан охорони праці і т.д.

Охорона праці як організаційно - правове явище характеризується розгалуженістю, багатовекторністю заходів та механізмів, що забезпечують реалізацію її положень. Отож, крім визначення загальних засад, принципів функціонування системи, обов'язків роботодавцю по втіленню її елементів, містяться також прямі гарантії працівників. Дана нормативна конструкція є надзвичайно важлива, адже по – перше, не завжди є змога передбачити всі можливі ситуації на виробництві та способи реагування на них; по – друге, роботодавці часто намагаються ухилятися від виконання обтяжливих зобов'язань, отож не завжди можна сподіватися на наявність в товаристві всього комплексу необхідних актів локальної правотворчості.

Змістовний аналіз спеціалізованого законодавства, що регулює сферу охорони праці дозволяє виділити наступні базові гарантії працівникам:

1) право на отримання інформації підчас укладення трудового договору про умови праці на об'єкті господарювання, наявність на робочому місці шкідливих та небезпечних умов, їх вплив на стан здоров'я, пільги та компенсації за роботу в таких умовах – відповідно до законодавства та колективного договору;

2) право на отримання спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, отримання компенсації при придбанні даних речей за власний рахунок;

3) право на отримання мила, знешкоджуючих засобів, молока, лікувально – профілактичного харчування, газованої солоної води при виконанні окремих видів робіт;

4) право на перерви для обігріву та відпочинку при роботі в холодних умовах; відмови від виконання функціональних обов'язків, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його здоров'я чи оточуючих, довкілля;

5) право на пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці;

6) право на припинення трудових відносин з власної ініціативи, якщо роботодавець не дотримується законодавства, положень колективного договору про охорону праці з виплатою вихідної допомоги в обсязі не меншому ніж трьох місячний заробіток працівника;

7) відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або їх смерті;

8) додаткові заходи охорони праці жінок, неповнолітніх, інвалідів.

Як показують сучасні умови ведення бізнесу, ментальність роботодавців виконання будь-яких загальнообов’язкових норм напряму пов’язано з ефективною системою контролю та нагляду за цим процесом, можливістю притягнення винних осіб до юридичної відповідальності за допущені правопорушення.

В галузі охорони праці компетенцією здійснення контролюючих функцій наділені відповідні центральні органи виконавчої влади, що реалізовують державну політику у сфері охорони праці; ядерної, радіаційної, пожежної, техногенної безпеки; санітарного та епідемічного благополуччя населення, а також правоохоронні органи. Посадові особи зазначених вище органів в ході виконання службових обов’язків мають право безперешкодно відвідувати суб’єкти господарювання, одержувати пояснення про причини порушень законодавства та вжиті заходи, видавати обов’язкові до виконання приписи (розпорядження), забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, його окремих частин, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих; притягати до адміністративної відповідальності правопорушників [293].

За порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) уповноважених посадових осіб органів виконавчої

влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, накладаються передбачені законом штрафні санкції, максимальний розмір яких не може перевищувати п’яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік. Несплата або неповна сплата штрафу спричиняє нарахування пені з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення. Окрім майнової, адміністративної відповідальності за вчинені правопорушення, в окремих випадках санкції можуть мати набагато серйозніший характер, аж до позбавлення волі. Зокрема статтями 271 – 275 Кримінального кодексу України передбачено склад ряду злочинів (порушення вимог законодавства про охорону праці, порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою, порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах, порушення правил ядерної або радіаційної безпеки, порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд), та міру покарання за їх скоєння [170]. Варто відмітити, що зазначені вище правопорушення набувають кримінально карного характеру винятково у разі заподіяння шкоди здоров'ю потерпілого, загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків.

Проведений нами аналіз державного регулювання сфери охорони праці засвідчив основоположність, визначальність закріплених в централізованому порядку норм. Інші сторони соціального партнерства можуть лише розвивати, покращувати встановлені стандарти належних та безпечних умов праці. Пов’язане це як з визнанням людини найвищою соціальною цінністю, пріоритетністю її здорового та повноцінного життя, так і практичному прагненні держави до найбільш довшої трудової діяльності громадян. Адже виробничі аварії, травматизм, нещасні випадки під час виконання трудових обов’язків зумовлюють додаткові бюджетні видатки,

збільшують кількість непрацюючих (наприклад через втрату працездатності), що опиняються на державному утриманні [125, с.44].

Розглядаючи колективно-договірне регулювання правовідносин охорони праці, відмічаємо активне бажання включення сторонами соціального діалогу відповідних положень як в колективний договір, так і в колективні угоди на національному та галузевому рівнях.

Так, в рамках Генеральної угоди сторони домовилися передбачати у розділі «Охорона праці та здоров'я» галузевих та регіональних угод і колективних договорів підприємств, установ і організацій всіх форм власності: 1)зобов'язання роботодавця щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, відповідно до законодавства; 2)перелік робіт, де через умови виробництва працівнику не можна встановити перерву для відпочинку і харчування, та передбачати створення можливостей для прийняття їжі працівниками, зайнятих на таких роботах; 3)умови і порядок запровадження скороченої тривалості робочого часу з одночасним збереженням розміру заробітної плати для працівників, що мають дітей до 14 років або дитину-інваліда [55].

Також сторони дійшли згоди надавати на запит первинних профспілкових організацій інформацію про здійснення, на конкретних підприємствах, заходів щодо належної організації соціально-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, робота санітарно-побутових приміщень); проведення згідно із законодавством медичних оглядів працівників; своєчасного проведення атестацій робочих місць та надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці. Змістовний аналіз положень Генеральної угоди засвідчує, що детальне, зі строками закріплення зобов’язань стосується загальнонаціональних питань (подання на ратифікації конвенцій Міжнародної організації праці, розробка та затвердження Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2010-2015 роки, розглядати щороку на розширеному засіданні Уряду за участю Сторін стан забезпечення

умов праці, питання виробничого травматизму і професійних захворювань в Україні і т.д.). Щодо конкретики, питань, які безпосередньо стосуються працівників, відповідне регулювання делеговано на рівень нижче, соціальним партнерам в рамках галузевих, регіональних угод та колективних договорів.

Галузевою угодою між Федерацією футболу України, Прем'єр – Лігою, Професійною футбольною лігою, Всеукраїнською профспілкою «Футбол України», Асоціацією футболістів – професіоналів України у сфері професійного футболу на 2011 – 2015 роки сторони взяли на себе зобов'язання розробити, затвердити та забезпечити виконання Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2011-2015 роки, розробити та впровадити систему управління охороною праці у сфері професіонального футболу, сприяти забезпеченню працівників правилами, стандартами, нормами, положеннями, інструкціями та іншими нормативними актами з охорони праці, забезпечити прийняття і виконання Програми навчання працівників з питань охорони праці на 2011-2015 роки [54]. Також окремими додатками до Галузевої угоди (№5, №6) встановлено перелік професій і посад працівників, яким видається безкоштовно спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту (на одну особу) та відповідно перелік для безкоштовного надання мила та знешкоджуючих засобів.

На виконання Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 роки центральний органі виконавчої влади зобов'язується: а) проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі; б) Забезпечувати виділення коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисах вищих навчальних закладів в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці; в) Створити та забезпечити роботу галузевого кабінету з охорони праці;

г) Розробити комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в навчальних закладах та забезпечити контроль за його виконанням. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки, виборним профспілковим органам включати в колективні договори закладів освіти і науки зобов'язання щодо забезпечення працюючих в шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування, молоко тощо); видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів [53]. Як бачимо, аналогічно до Генеральної угоди, вирішення ряду важливих питань делеговано на нижчий рівень соціального партнерства – укладення колективного договору.

В системі фіскальної служби України відповідна Галузева угода на 2014 – 2016 роки містить 37 зобов'язань Державної фіскальної служби в сфері охорони праці, які в основному дублюють положення загального законодавства [51]. В сфері автомобільного транспорту та шляхового господарства сторони соціального діалогу домовилися рекомендувати господарським керівникам та профспілковим організаціям при укладанні колективних договорів у додаток «Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам» включати тільки заходи та засоби, що покращують умови та безпеку праці. Зобов'язання власника щодо забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та їх утримання, надання працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, молока чи рівноцінних харчових продуктів, проведення медичних оглядів працівників та витрати на їх здійснення передбачати в текстовій частині розділу «Охорона праці» або в окремих додатках до колективного договору. Передбачити у колективних договорах виплату одноразової допомоги потерпілим з тимчасовою втратою працездатності за рахунок власних коштів [50]. Додатково, Укравтодор взяв зобов'язання щороку розглядати на

засіданнях колегії за участю Профспілки умови та стан безпеки праці на виробництві, виробничого травматизму, профзахворюваності та пожежної безпеки і вживати відповідних заходів для поліпшення становища з цих питань, щокварталу готувати моніторинг нещасних випадків на виробництві за основними факторами і причинами та стану умов праці і доводити його до підприємств і організацій галузі та Профспілки.

Отож галузеві угоди своїм змістом, закріпленими правами та обов'язками сторін розвивають положення загального законодавства та генеральної угоди, водночас подекуди присутнє бажання уникнути прийняття якихось конкретних норм, делегування таких повноважень сторонам колективного договору.

Дійсно, навіть якщо проаналізувати тільки Кодекс законів України про працю та закон «Про охорону праці», можна знайти цілий ряд посилань на колективний договір при визначенні (врегулюванні) того чи іншого питання. Так, в рамках даного рівня соціального партнерства визначаються:

1) Розмір вихідної допомоги у разі розірвання трудового договору працівником з власної ініціативи через невиконання роботодавцем законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань;

2) Умови виплати грошової компенсації на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів у разі роз'їзного характеру роботи;

3) Порядок виконання обов'язку роботодавця щодо придбання, комплектування, видачі та утримання засобів індивідуального захисту, відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору, умови компенсації витрат, якщо їх придбання здійснено працівником за власний рахунок;

4) Встановлення додаткових виплат у разі ушкодження здоров'я робітника, його смерті;

5) Встановлення розміру витрат на охорону праці (для підприємств, що утримуються за рахунок бюджету);

6) Види та порядок застосування заохочень за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці;

7) Забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством,

8) Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

9) План заходів щодо охорони праці тощо.

З колективно-договірним регулюванням пов’язано також функціонування Комісії з питань охорони праці підприємства. До її складу входять представники роботодавця та трудового колективу, прийняті колегіально рішення мають рекомендаційний характер.

Регулювання питань охорони праці в колективному договорі посідає головне місце в системі договірного регулювання. Як правило саме в цьому акті сторони фіксують конкретні заходи по забезпеченню належних та безпечних умов праці, гарантій працівникам в даній площині. Пов’язане це як з принципом делегування компетенції, визначення на рівні генеральної та галузевих угод більш глобальних, узагальнених аспектів функціонування інституту охорони праці, так і з тим, що саме на рівні конкретного підприємства, з врахуванням його специфіки діяльності можна найбільш точно, повно та об’єктивно передбачити всю систему необхідних заходів та гарантій з питань охорони праці.

На відміну від колективно-договірного, індивідуально-договірне регулювання сфери охорони праці не надто розвинуто. По суті охорона праці є комплексним, масштабним явищем яке стосується, поширюється на весь трудовий колектив. В той же час, в частині заходів по збереженню, підтриманні здоров'я працівників, стимулювання їх продуктивної та

ефективної роботи набуває поширення так звані «соціальні пакети», коли трудовим договором особі пропонуються додаткові блага: медичне страхування, відвідування спортзалу, лікувальних закладів, відпочинок та оздоровлення за рахунок роботодавця. Через зв'язок даних благ зі здоров'ям людини, відновленням втрачених на роботі сил їх надання можна віднести до індивідуального регулювання питань охорони праці.

Досліджуючи міжнародно-правове регулювання правовідносин у сфері охорони праці відмічаємо дуже активну правотворчу діяльність в цій площині міжнародних інституцій. Звичайно, праця людини супроводжувала весь розвиток цивілізації. Водночас в попередніх історичних епохах практикувалася жодним чином не обмежена експлуатація людських ресурсів, в умовах якої вести мову про належні чи безпечні умови праці було недоречно. Такий підхід несумісний з сучасним розуміння як прав та свобод людини, так і організації робочого процесу взагалі. Тому вже в 20 століття почали прийматися на міжнародному рівні правові акти, які б закріплювали уніфіковані правила, стандарти, мінімальні вимоги в цій сфері.

Серед актів Міжнародної організації праці варто відзначити Конвенцію №81 «Про інспекцію праці в промисловості та торгівлі» від 11 липня 1947р., Конвенцію №129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» від 25 червня 1965р., Конвенцію №155 «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» від 22 червня 1981 р., Конвенція №174 «Про запобігання великим промисловим аваріям» від 22 червня 1993р., Конвенцію №176 «Про безпеку та гігієну праці на шахтах» від 22 червня 1995р., Конвенція №184 «Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві» від 21 червня 2001р., Конвенцію №187 «Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці» від 15 червня 2006р. Отож на національну владу покладається обов'язок забезпечити створення та функціонування системи інспекції праці, чия б компетенція поширювалася на промисловість, торгівлю, сільське господарство. В ході виконання посадових обов'язків інспектори праці маю право безперешкодного проходу без попереднього повідомлення і в будь-яку

годину доби на будь-яке підприємство, яке підпадає під контроль інспекції; здійснювати будь-які перевірки, контроль і розслідування, наодинці або в присутності свідків ставити запитання роботодавцеві або персоналу підприємства; вилучати або брати з собою для аналізу зразки використовуваних або оброблюваних матеріалів і речовин, вимагати надання будь-якої обов’язкової до ведення документації щодо охорони праці з метою перевірки їхньої відповідності правовим нормам. Інспектори праці уповноважені вживати заходів з метою усунення недоліків, виявлених на споруді, в обладнанні або методах роботи, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників [283].

Національна політика в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища має ставити за мету запобігання настанню нещасних випадків і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, пов'язані з нею або в ході неї, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим. Визначено ряд заходів на національному та локальному рівні з метою створення умов для безпеки під час роботи [254].

Враховуючи високий рівень виробничого травматизму на гірничих роботах, запобіганню нещасних випадкам на шахтам присвячена окрема конвенція. Зокрема її положеннями зобов’язано національне законодавство включати спеціальні нормативні вимоги стосовно гірничорятувальних робіт, першої медичної допомоги та відповідного медичного обладнання; зобов'язання надавати й обслуговувати належні саморятівники для працівників у підземних вугільних шахтах; захисні заходи для убезпечення відпрацьованих гірничих виробок з метою усунення або мінімізації ризиків безпеці та гігієні праці; вимоги стосовно безпечного зберігання, транспортування й розміщення небезпечних речовин, які використовуються в гірничому виробництві, та відходів, які утворюються в шахті; зобов'язання надавати достатні санвузли та приміщення для умивання, зміни одягу й уживання їжі; забезпечення роботодавцем, відповідальним за шахту, підготовки відповідних планів виробок до початку експлуатації, а в разі будь-

яких істотних змін – періодичного оновлення таких планів та їхньої наявності на шахті [253].

У міжнародному сприйнятті національна система безпеки та гігієни праці включає, серед іншого:

- законодавчі та нормативно - правові акти, колективні договори, будь-які інші відповідні акти з безпеки та гігієни праці;

- орган або відомство, відповідальні за питання безпеки та гігієни праці, створені відповідно до національного законодавства й практики;

- механізми для забезпечення дотримання національних законодавчих і нормативно-правових актів, включаючи системи інспекції;

- заходи, спрямовані на забезпечення співробітництва на рівні підприємства, між його керівництвом, працівниками та їхніми представниками в якості основного елемента заходів профілактики на виробництві;

- професійну підготовку з питань безпеки та гігієни праці;

- механізм, що дозволяє здійснювати збирання й аналіз даних про випадки виробничого травматизму й професійних захворювань, беручи до уваги відповідні акти МОП [291].

Окрім Міжнародної організації праці, активні нормотворча робота у сфері охорони праці здійснюється і на європейському континенті, зокрема у формі директив Європейського Союзу. Підписуючи Угоду про асоціацію з даним співтовариством, Україна взяла на себе зобов’язання адаптувати національне законодавство до європейських стандартів здоров'я та безпеки праці. Зокрема додаток 40 до Угоди містить перелік 27 директив, положення яких мають бути впровадженні протягом обумовленого часу [399].

Сюди зокрема відносяться директива № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров’я та безпеки праці працівників; №89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989р. про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров’я на робочому місці, № 89/655/ЄЕС від 30 листопада 1989р. про мінімальні вимоги щодо безпеки і

захисту здоров’я при застосуванні працівниками знарядь праці під час роботи; № 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров’я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці тощо.

Наприклад Директивою №89/391/ЄЕС від 12 червня 1989р. визначено, що безпечні і здорові умови праці – це мета, яка не має бути підпорядкована чисто економічним умовам і інтересам. Головний обов'язок по забезпеченню здорових і безпечних умов праці покладається на підприємців. Останні не мають права перекласти цей обов'язок і відповідно відповідальність на зовнішні організації і експертів, яких вони залучають на підприємства, і на самих працівників. Директива спеціально виділяє обов'язки підприємців по наданню першої допомоги працівникам, що стали жертвами нещасних випадків на виробництві, по запобіганню пожежам, евакуації працівників з небезпечних місць, вживанню заходів у випадку, якщо працівникові, його життю і здоров'ю загрожує серйозна небезпека; інформуванню, вченню і інструктажу працівників, проведенню консультацій з представниками працівників [73].

В рамках СНД 09 грудня 1994р. були підписані дві базові угоди в даній сфері. Так, Угодою про співробітництво в галузі охорони праці, визнаючи повну самостійність в питаннях формування і реалізації національної політики у сфері охорони праці, сторони встановили ряд напрямків погодженої діяльності. В тому числі встановлення вимог охорони праці до машин, механізмів, іншої продукції виробничого призначення, нових речовин, матеріалів, технологій і проектованих об'єктів; створення більш ефективних засобів індивідуального і колективного захисту, сучасних матеріалів для їх виготовлення, здійснення обов'язкової сертифікації устаткування і засобів захисту; організація підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; участь у розслідуванні нещасних випадків і професійних захворювань, що виникли з громадянами держав - учасниці цієї Угоди під час

їх роботи (відрядження) в інших державах - учасницях цієї Угоди; обмін інформацією і т.д. [403].

Угода про порядок розслідування нещасних випадків на виробництві, що сталися з працівниками під час перебування їх поза державою проживання встановлює правові аспекти проведення даної процедури стосовно працівників, які тимчасово знаходяться у відрядженні на території іншої договірної сторони. Розслідування кожного нещасного випадку здійснюється у порядку, встановленому відповідними нормативними актами Сторони за місцем перебування потерпілого на момент нещасного випадку. У випадку смерті працівника таке підприємство інформує про це дипломатичне або консульське представництво Сторони постійного проживання робітника з наданням матеріалів за фактом смерті і разом з місцевими органами виконавчої влади сприяє представникам роботодавця і родичам потерпілого в перевезенні тіла й особистого майна померлого [402].

Досягнута згода про взаємне визнання в рамках СНД прав та відшкодування шкоди, спричиненої робітникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконання ними трудових обов’язків [400]. В тих випадках, коли працівник, отримавши професійну хворобу, працював не території декількох країн, в умовах та сферах діяльності, що могли спричинити професійне захворювання, відшкодування шкоди здійснює роботодавець сторони, на території якої в останній раз виконувалася вказана робота. У випадку ліквідації підприємства, відповідального за спричинену шкоду та відсутності правонаступника, держава, на території якої ліквідовано підприємство, гарантує відшкодування шкоди цим робітникам у відповідності з національним законодавством.

Ґрунтовний аналіз міжнародного регулювання охорони праці засвідчую, що велика увага, що приділяється цьому питанні міжнародним товариством, знаходить підтримку і в національних урядів. Співвідносячи його з державним регулювання в Україні, констатуємо досить високий рівень

адаптації, імплементації в національне законодавство міжнародних стандартів. Наприклад стаття 12 Конвенції МОП №81 відповідає статтям15, 39 Закону «Про охорону праці», стаття 13 Конвенції МОП №155 співвідноситься з ч.5 статті 153 КЗпП України, ч.2 статті 6 Закону «Про охорону праці» і т.д. Навіть більше, в деяких випадках національне законодавство випереджає міжнародне регулювання. Зокрема ще в 1992 році, задовго до прийняття в 2006 році Конвенції МОП №187, в правове поле України були включені положення щодо формування законодавства про охорону праці, системи і програм у сфері безпеки та гігієни праці [147, с.322], що сприяло в подальшому дослідженню правових проблем законодавства з охорони праці.

Стосовно співвідношення державного та договірного регулювання правовідносини охорони праці, то ми хочемо ще раз підкреслити визначальність, базовість імперативних нормативних приписів, затверджених в централізованому порядку. За таких обставин, договірному регулюванню відводиться допоміжна роль, яка полягає у реалізації на практиці державних стандартів безпеки, а також розширенні та доповненні встановлених гарантій працівникам на належні та безпечні умови праці.

Взагалі кожен вид регулювання – державний, договірний, міжнародний – має власну неоціненну вагу в здійсненні загального завдання безпечної трудової діяльності. Однак специфіка правового регулювання відносин охорони праці, як до речі і багатьох інших сфер суспільного життя, пов’язана не стільки з наявністю нормативних актів, скільки з їх належним виконанням. А от з останнім серйозні проблеми.

Ключове проблемне питання трудових відносин у сфері охорони праці полягає в нерозумінні як роботодавцем, так і працівниками важливості цього питання, часте ігнорування елементарних вимог безпеки під час повсякденної праці. В невиробничій сфері система охорони праці сприймається як обтяжлива формальність, і в кращому випадку зводиться до «віртуального», на папері існування відповідних служб та відповідальних

осіб. В той же подібна безпечність іноді оманлива, деякі критичні стани (наприклад запаморочення, втрата свідомості) не залежать від роду професійної діяльності, тому нездатність, неготовність адекватно діяти в таких умовах може коштувати навіть життя людини.

В виробничій сфері ситуація дещо інша – специфіка діяльності ускладнює ігнорування вимог охорони праці. Водночас високий рівень безпеки виробництва вимагає значних капіталовкладень, до яких більшість власників бізнесу не готові, адже це суттєво зменшує їх фінансовий результат. Тому роботодавці намагаються мінімізувати витрати, застосовувати застарілі дешевші технології, пропонувати працівниками купувати засоби індивідуального захисту за власний рахунок. В таких умовах справжні масштаби правопорушень, зловживань стають явними тільки, на жаль, при настанні нещасного випадку та проведенні відповідного розслідування, перевірок органами прокуратури та Держпромгірнагляду [125, с.41].

Парадокс цієї ситуації полягає в тому, що більшість робітників нормально сприймають такий стан справ, через загрозу втратити роботу побоюються вимагати від роботодавця виконання навіть мінімальних вимог закону, погоджується працювати в небезпечних та шкідливих умовах праці, причому нерідко навіть без офіційного працевлаштування. Подібний правовий нігілізм, страх захищати власні права кореспондується з відсутністю віри у силу закону, чесністю контролюючих органів, здатністю їх вплинути на позитивне вирішення проблеми.

На сьогоднішній день не існує цілісної системи державного управління охороною праці, не контролюється виконання нормативу відрахувань на заходи по охороні праці, не складається відомча статистична звітність про стан безпеки праці відповідних регіонів, які не мають галузевої підпорядкованості. Не визначено законодавством України і питання культури охорони праці як процесу по використанні усіх можливих засобі для підвищення поінформованості громадян про небезпеки та ризики, варіанти їх

запобігання та уникнення. Адже за статистикою близько 70% нещасних випадків на підприємствах трапляються через недостатню обізнаність працівників про безпечні методи роботи, нехтування елементарними нормами власної безпеки [63]. Відповідно проблеми правовідносин у сфері охорони праці пов'язані з низьким рівнем правової культури обох сторін трудового договору, сприйнятті як першочергового пріоритету досягнення саме комерційної вигоди, а також загальнонаціональними негативними явищами корупції та низького рівня контролю за дотриманням законодавства. Отож лише комплексне вирішення цих недоліків здатне для реального, а не формального, половинчастого вирішення описаних проблем, функціонування ефективної системи охорони праці, дійсному гарантуванні працівникам належних та безпечних умов роботи в повсякденній трудовій діяльності.

Висновки до розділу 4

1. В сфері зайнятості населення державна політика відіграє ключову, домінуючу роль, на якій базуються, яку розвивають та доповнюють міжнародні договори та акти соціального партнерства. Державне регулювання зайнятості здійснюється в рамках розвитку, забезпечення ефективного функціонування існуючого ринку праці України, досягнення збалансованого співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, належного рівня оплати праці. При цьому, в держави присутній досить широкий арсенал різноманітних важелів регулювання, здатних суттєво впливати на цей процес.

2. Здійснивши змістовний аналіз положень діючого законодавства, виділено наступні ключові напрямки державного регулювання відносин у сфері зайнятості: - підтримка відкриття власного бізнесу, самозайнятості населення; - встановлення додаткових пільг (обмежень) роботодавцям,

пов’язаних з працевлаштування громадян, в тому числі тих, що є недостатньо конкурентоздатними на ринку праці; - соціальний захист громадян у разі безробіття; - безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи, в тому числі залучення безробітних до участі в громадських роботах; - професійне навчання та професійна орієнтація; - підготовка, затвердження та контроль за реалізацією державних програм зайнятості; - регулювання послуг з посередництва у працевлаштуванні.

3. Встановлено, що найбільш ефективним заходом сприяння працевлаштування є встановлення додаткових пільг (обмежень) роботодавцям, пов’язаних з працевлаштування громадян. Подібна регуляторна політика безпосередньо впливає на фінансовий стан роботодавця, відповідно є максимально відчутною та зрозумілою для нього. Окремі економічні стимули передбачені для роботодавців, що працевлаштують громадян, як недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (молоді спеціалісти, демобілізовані, колишні в’язні, особи перед пенсійного віку і т.д.). Водночас, в законодавстві присутні також імперативні вимоги, що реалізуються через систему квот та юридичної відповідальності за їх недотримання.

4. Оскільки забезпечення повної та продуктивної зайнятості є одним з кроків формування міцної економіки та соціального добробуту населення, цілком зрозумілі обмежені можливості для міжнародного та договірного регулювання цієї сфери. Так, звичайно, приймаються документи з узагальнюючим змістом, проте результати та дієвість їх застосування є значно меншими. В рамках договірного регулювання відносин зайнятості періодично проводяться зустрічі сторін соціального діалогу, приймаються документи за результатами їх проведення. Водночас, частко зобов’язання роботодавців прагнути до зменшення рівня безробіття носять декларативний характер.

5. Система міжнародних актів, присвячених питанням регулювання відносини у сфері зайнятості, регулюють як виключно загальні аспекти даної

проблеми, без конкретних зобов'язань по їх реалізації, так і містять досить чіткі гарантії та процедури, реалізація яких суттєво підвищує право громадянина знайти підходящу роботу. Серед міжурядових договорів особливе місце посідають акти, в яких держава (служба зайнятості) є однієї з сторін процесу відбору та працевлаштування особи за кордоном, що забезпечує як контроль держави над відтоком власних спеціалістів, так і гарантування останнім належного виконання з боку роботодавців своїх обов'язків по трудового контракту.

6. В силу власної специфіки, сфера відносин, пов'язаних з оплатою праці працівників знаходиться на перетині центрального та локального правового регулювання, є об'єктом безпосереднього впливу як імперативних, так і диспозитивних нормативних приписів. Трудове законодавство, визначаючи вплив держави на відносини оплати праці, як правило, зосереджується на межах державного правового регулювання, не акцентуючи увагу, до чиєї саме компетенції відноситься та чи інша правомочність. На нашу думку, такий підхід є цілком виправданий, адже у переважній більшості різноманітні аспекти заробітної плати є предметом спільного правового регулювання органів державної влади, відповідно потреба зайвої деталізації є недоцільною.

7. Система державного регулювання трудових відносин у сфері оплати праці включає: 1) визначення загальних засад оплати праці; 2) визначення норм оплати праці, зокрема при виконанні посадових обов'язків в умовах, відмінних від звичних; 3) визначення гарантій для працівників на отримання винагороди за виконану роботу; 4) встановлення розміру мінімальної заробітної плати; 5) встановлення умов та розмірів оплати праці керівників бюджетних установ, підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності; працівників зазначених роботодавців, що фінансуються з бюджету, в тому числі державних службовців; 6) оподаткування доходів працівників, стягнення з роботодавців єдиного соціального внеску.

8. Складовою частиною державного регулювання сфери оплати праці є фіскальна політика, що здійснює прямий та опосередкований вплив на винагороду найманого працівника. Прямий вплив змінює величину фактичних коштів, що після відрахування загальнообов'язкових платежів належать до виплати працівнику. Стосовно опосередкованого впливу, то він полягає у регулюванні загальнообов'язкового державного соціального внеску та легалізації фонду оплати праці, оскільки дані витрати роботодавця напряму не впливають на доходи працівника (внесок платиться за рахунок власних коштів підприємства), водночас потреба їх здійснення корегує бажання роботодавця підвищувати (встановлювати) офіційний розмір заробітної плати, зменшує соціальний захист працівника.

9. На різних етапах розвитку нашої країни змінювалося співвідношення імперативного та диспозитивного методів у регулюванні оплати праці, зокрема в аспекті посилення чи послаблення ролі держави в регулюванні цих процесів. Нинішні ж тенденції свідчать про децентралізацію централізованого регулювання, передачу все більшої кількості повноважень в галузі трудових відносин інших сторонам соціального діалогу.

10. Нинішній стан, рівень розвитку трудових відносин дозволяє виділяти першочергове значення державного та індивідуально-договірного регулювання відносин у сфері оплати праці. Натомість колективно-договірне та міжнародне регулювання виконує другорядну роль. Адже стосується обмеженого кола осіб (поширення генеральної та галузевої угод як правило на державний сектор економіки), почасти відсутнє або має формальний характер (колективний договір в значні частині комерційних суб'єктів господарювання), або не виконується, незважаючи на імплементацію у вітчизняне законодавство (справедливий розмір мінімальної заробітної плати, відповідність її величини достатньому життєвому рівні).

11. Встановлено подальше звуження сфери застосування державного регулювання відносин у галузі нормування праці. Фактично останнє зводиться до визначення нормативу чисельності державних установ та

організацій, а також затвердженні міжгалузевих та галузевих алгоритмів використання трудових ресурсів в промисловості, що не мають загальнообов'язкового характеру. Паралельно з цим перехід до ринкових відносин делегував головні функції в даній сфері самих суб'єктам господарювання, за таких умов базовими принципами управління системою нормування праці стають самостійність, раціональність і ефективність.

12. Аргументовано доведено, що незважаючи на делегування сторонам соціального діалогу досить широких повноважень на самостійне регулювання питань нормування праці, договірне регулювання здійснюється не надто активно. Вказано, що в недержавному секторі економіки фактично ключову роль відіграє один із соціальних партнерів – роботодавець, який залежно від власного бачення приймає рішення про доцільність та межі встановлення власних чи запровадження міжгалузевих (галузевих) норм. Інша сторона соціального діалогу (наймані працівники, професійні спілки) приймають або не приймають запропоновані роботодавцем умови праці, не беручи активну участь в їх процесі їх розроблення та прийняття.

13. Центральне місце в державному регулюванні відносин у сфері нормування роботи працівників відводиться міжгалузевим, галузевим та місцевим нормативним матеріалам, що затверджуються в централізованому порядку. При цьому, відмова від директивних вказівок на застосування тих чи іншим нормативів звільнило нішу для запровадження сторонами соціального діалогу власного бачення обсягів та структури нормування праці. Водночас, відхід від державних стандартів (міжгалузевих, галузевих норм) не означає автоматичного заповнення їх актами соціального партнерства. Для ухвалення останніх потрібне волевиявлення сторін, зокрема роботодавця, а останнє не завжди присутнє.

14. Обґрунтовано, що як цілісна структурна одиниця в рамках всього сектору економіки система нормування праці фактично зруйнована та продовжує функціонувати виняткового в рамках державних установ, підприємств державної чи комунальної власності. Ієрархічна модель

нормативів, за якої галузеві норми мають відповідати міжгалузевим, місцеві – галузевим та міжгалузевим, фактична заборона локальної нормотворчості за наявності вищестоящих норм, які регулюють це питання, хоча й закріплена у вітчизняному законодавстві, проте в силу невідповідності ринковим засадам господарювання ігнорується підприємствами та не застосовується на практиці.

15. Співвідношення державного та договірного регулювання відносин у сфері нормування праці можна визначити наступним чином: сфера дії державного регулювання суттєво звужена (залишилося визначення загальних засад нормування праці, управління цим процесом в державних установах, підприємствах державного сектору економіки), проте продовжують активно застосовуватися у зменшених межах. Натомість, сфера дії договірного регулювання суттєво розширена, проте так і не почала активно застосовуватися через неефективність ряду нормативів у існуючому форматі, а також їх сприйняття приватним бізнесом як складовою адміністративно – командної економіки, відповідно непридатними до застосування в умовах вільного ринку

16. Стосовно міжнародного регулювання, то на виконання положень конвенції Міжнародної організації праці №160 держава мала б запровадити статистичну звітність з питань нормування праці, проте, ігнорування даного положення системою державного регулювання позбавляє можливості оперативно відслідковувати реальну динаміку змін існуючого в країні стану нормування праці.

17. В рамках державного регулювання охорони праці виділено три принципових блоки регулювання: 1) організація охорони праці в державі взагалі та на підприємстві зокрема; 2) система гарантій для працівників, пов’язаних з охороно праці; 3) нагляд та контроль за додержання законодавства в даній площині, в тому числі притягнення винних осіб до юридичної відповідальності у разі його порушення.

18. Проведений аналіз державного регулювання сфери охорони праці засвідчив основоположність, визначальність закріплених в централізованому порядку норм. Інші сторони соціального партнерства можуть лише розвивати, покращувати встановлені стандарти належних та безпечних умов праці. Пов’язане це як з визнанням людини найвищою соціальною цінністю, пріоритетністю її здорового та повноцінного життя, так і практичному прагненні держави до найбільш довшої трудової діяльності громадян. Адже виробничі аварії, травматизм, нещасні випадки під час виконання трудових обов’язків зумовлюють додаткові бюджетні видатки, збільшують кількість непрацюючих (наприклад через втрату працездатності), що опиняються на державному утриманні.

19. З’ясовано, що регулювання питань охорони праці в колективному договорі посідає головне місце в системі договірного регулювання, оскільки в ньому сторони фіксують конкретні заходи по забезпеченню належних та безпечних умов праці, гарантій працівникам в даній площині. Обґрунтовано, що це пов’язано як з принципом делегування компетенції, визначення на рівні генеральної та галузевих угод більш глобальних, узагальнених аспектів функціонування інституту охорони праці, так і з тим, що саме на рівні конкретного підприємства, з врахуванням його специфіки діяльності, можна найбільш точно, повно та об’єктивно передбачити всю систему необхідних заходів та гарантій з питань охорони праці.

20. На відміну від колективно-договірного, індивідуально-договірне регулювання сфери охорони праці не надто розвинуто. По суті, охорона праці є комплексним, масштабним явищем яке поширюється на весь трудовий колектив. В той же час, в частині заходів по збереженню, підтриманні здоров'я працівників, стимулювання їх продуктивної та ефективної роботи набуває поширення так звані «соціальні пакети», коли трудовим договором особі пропонуються додаткові блага: медичне страхування, відвідування спортзалу, лікувальних закладів, відпочинок та оздоровлення за рахунок роботодавця. Через зв'язок даних благ зі здоров’ям людини, відновленням

втрачених на роботі сил їх надання можна віднести до індивідуального регулювання питань охорони праці.

21. В аспекті стосовно співвідношення державного та договірного регулювання правовідносини охорони праці, слід підкреслити визначальність, базовість імперативних нормативних приписів, затверджених в централізованому порядку. За таких обставин, договірному регулюванню відводиться допоміжна роль, яка полягає у реалізації на практиці державних стандартів безпеки, а також розширенні та доповненні встановлених гарантій працівникам на належні та безпечні умови праці.

22. Ключова проблема трудових відносин у сфері охорони праці полягає в нерозумінні як роботодавцем, так і працівниками важливості цього питання, часте ігнорування елементарних вимог безпеки під час повсякденної праці. В невиробничій сфері система охорони праці сприймається як обтяжлива формальність, і в кращому випадку зводиться до «віртуального», на папері існування відповідних служб та відповідальних осіб. В виробничій сфері високий рівень безпеки виробництва вимагає значних капіталовкладень, до яких більшість власників бізнесу не готові. Тому, роботодавці намагаються мінімізувати витрати, застосовувати застарілі дешевші технології, пропонувати працівниками купувати засоби індивідуального захисту за власний рахунок. В таких умовах справжні масштаби правопорушень, зловживань стають явними тільки при настанні нещасного випадку та проведенні відповідного розслідування або перевірок контролюючими органами.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено узагальнення наукових положень та запропоновано нові підходи до розуміння проблемних питань співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання трудових відносин. Проведений аналіз дозволяє сформулювати ряд пропозицій та висновків, основні з них наступні:

1. Правове регулювання трудових відносин можна визначити як цілеспрямований вплив на трудові відносини та відносини, пов'язані з трудовими з метою їх впорядкування, розвитку та охорони, що здійснюється державою в особі уповноважених органів, а також суб'єктами соціального партнерства за допомогою спеціальних юридичних засобів та способів.

Цілями правового регулювання трудових відносин є: а) закріплення та впорядкування за допомогою юридичних засобів існуючих суспільних відносин щодо застосування найманої праці; б) стимулювання розвитку трудових відносин, що забезпечується за допомогою розширення змісту та обсягу правового статусу працівника та роботодавця, появу нових правових інститутів, які в подальшому здійснюють значний вплив на трудові відносини; в) створення умов для виникнення та розвитку нових відносин у сфері застосування найманої праці; г) усунення «суспільно шкідливих» відносин, в першу чергу, створення умов для мінімізації тіньової зайнятості, вплив на зменшення випадків поширення правопорушень у сфері застосування найманої праці.

Передумовами підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин в Україні є: а) підвищення рівня правосвідомості і правової культури населення; б) відповідність норм трудового права сучасним закономірностям розвитку трудових відносин; в) відповідність юридичних норм потребам та інтересам працівників, роботодавців, інших суб'єктів трудових правовідносин; г) постійне вдосконалення й

упорядкування системи законодавства (в першу чергу, прийняття нового кодифікованого акту).

2. Основними особливостями правового регулювання трудових відносин можна визначити: а) спрямованість на впорядкування та забезпечення умов розвитку трудових відносин, створення належних умов життєдіяльності кожного члена суспільства за допомогою забезпечення гідних умов праці; б) передбачає два рівні: централізоване та децентралізоване (локальне) правове регулювання; в) в процес правового регулювання залучено не тільки представників держави, але й представників роботодавців та працівників, які є безпосередніми учасниками трудових відносин; г) характеризується тенденцією розширення сфери децентралізованого правового регулювання та використання в якості пріоритетного; ґ) потребує врахування комплексного характеру предмету трудового права, що включає трудові відносини та відносини, які пов'язані з трудовими; д) здійснюється за допомогою різних видів правових норм, вибір яких для регулювання тих чи інших суспільних відносин в межах предмету трудового права безпосередньо залежить від призначення та характеру таких відносин, які потребують регулювання.

3. Незважаючи на поширення децентралізованого правового регулювання, централізоване правове регулювання трудових відносин має виключну сферу застосування. Завданнями централізованого правового регулювання трудових відносин слід вважати: а) закріплення основних трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин; б) встановлення мінімальних гарантій для працівників у сфері праці; в) сприяння єдності правового регулювання трудових відносин; г) визначення засад, принципів та меж децентралізованого правового регулювання; ґ) встановлення засад організації найманої праці в Україні.

До основних ознак децентралізованого (локального) правового регулювання належать наступні: а) є окремим різновидом правового регулювання трудових відносин, що виникає на підставі делегування

державою в особі уповноважених органів права встановлювати правила нормативного характеру недержавним суб'єктам; б) реалізується шляхом прийняття колективних угод на загальнодержавному, територіальному чи галузевому рівні та локальних актів в межах конкретного підприємства, установи, організації; в) метою є конкретизація правових норм, визначених в межах централізованого правового регулювання, врахування особливості умов праці окремих підприємств, установ, організацій, надання додаткових трудових прав та гарантій працівникам в межах фінансово-економічних можливостей роботодавця; г) критерієм законності норм децентралізованого правового регулювання є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із законодавством про працю, тобто, порівняно із централізованим правовим регулюванням; ґ) переважання дозвільних приписів; д) залучення безпосередніх учасників трудових відносин, – працівників і роботодавців.

4. Правове регулювання трудових відносин характеризується значним ступенем диференціації, тобто нарівні із загальними нормами, що поширюються на всіх суб'єктів трудового права, існують спеціальні, що мають обмежену сферу застосування. До ознаки диференціації правового регулювання праці можна віднести наступні: а) сутністю диференціації є відмінності у правовому регулюванні діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин, їх правовому статусі; б) диференціація зумовлена об'єктивними (специфікою галузей виробництва, місцезнаходження підприємства) та суб'єктивними (статеві, вікові тощо особливості працівника) обставинами; в) відмінності у правовому регулюванні встановлюються у централізованому та децентралізованому порядку; г) диференціація обумовлена цілями і завданнями трудового права та передбачає деталізацію і конкретизацію правових норм стосовно окремих суб'єктів трудових відносин.

5. Класифікацію диференціації правового регулювання трудових відносин можна здійснити за різними критеріями, однак, встановлено, що

найбільш ґрунтовною не лише з теоретичної, але й з практичної точки зору є виділення залежно від причин, що її зумовлюють, двох груп диференціації: 1) диференціація, зумовлена об'єктивними факторами (умови праці, розташування підприємства, установи, організації тощо), 2) диференціація, зумовлена суб'єктним складом трудових правовідносин (щодо окремих категорій працівників, – жінок, неповнолітніх, інвалідів, а також окремих роботодавців, зокрема, роботодавця – фізичної особи).

6. Основними ознаками методу правового регулювання трудових відносин слід вважати: а) збалансоване поєднання нормативного (централізованого) і договірного (децентралізованого) регулювання трудових відносин; б) застосування спеціальних засобів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків; в) єдність і диференціація методу правового регулювання трудових відносин; г) договірний характер виникнення трудових відносин на основі вільного волевиявлення сторін; ґ) поєднання юридичної рівності сторін з одночасною підпорядкованістю працівника трудовому розпорядку (роботодавцю).

7. Значний вплив на специфіку правового регулювання трудових відносин здійснюють способи правового регулювання. Дозвільний тип правового регулювання найбільш характерний для трудового права, за винятком окремих його відносин. Так, переважання способів заборон характерне для відносин щодо застосування праці на важких роботах, роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, в нічний час тощо. Переважання способу припису характерно для відносин з охорони праці, з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

8. До особливостей принципів трудового права слід віднести наступні ключові аспекти: а) є первинними щодо норм трудового права; б) знаходять своє вираження в нормах трудового права, шляхом безпосереднього закріплення або визначення їх змісту виходячи з аналізу норм; в) визначають сферу дії трудового права та головні напрями держави у сфері правового регулювання трудових відносин; г) впливають

на зміст правового регулювання трудових відносин на майбутнє; г) виступають критерієм правозастосовної практики щодо неврегульованих трудових відносин;

Загальноправові та міжгалузеві принципи є основою, базисом для встановлення та правового регулювання галузевих принципів, тобто принципів, що виражають властивості норм конкретної галузі права і виявляються в її інститутах і субінститутах.

9. Міжнародно-правове регулювання праці – це діяльність міжнародних та міжурядових організацій, а також окремих держав, щодо впливу на трудові відносини, їх впорядкування шляхом прийняття міжнародних договорів та угод. Аналізуючи співвідношення міжнародної та національного правового регулювання праці, слід відмітити, що вони мають ряд спільних ознак, серед яких: а) однакові засоби правового регулювання, – правові норми, які, при цьому, мають чітко визначену ієрархію при регулюванні трудових відносин; б) спільний предмет правового регулювання, – відносини, пов'язані із застосуванням найманої праці; в) єдина мета правового регулювання – здійснення правового впливу на існуючі суспільні відносини у сфері застосування праці.

Найбільш важливим результатом міжнародно-правового регулювання праці є створення міжнародних стандартів у сфері праці, які є закріпленими за допомогою міжнародно-правових актів мінімальними показниками, досягнення яких є обов'язком усіх держав. Ознаками їх є, зокрема, наступні: а) є нормами міжнародного публічного права, що встановлюють вимоги до правової поведінки у сфері праці; б) мають зовнішнє вираження у формі міжнародних договорів та угод; в) їх зміст є результатом компромісу між суб'єктами, які їх приймають; г) закріплюють мінімальний рівень вимог щодо забезпечення прав у сфері трудових відносин.

10. Основними джерелами міжнародного права є: а) загальновизнані принципи міжнародного права; б) міжнародні договори та угоди; в) міжнародний звичай; г) допоміжні міжнародні акти та судові рішення, що

сприяють реалізації міжнародних договорів та угод, загальновизнаних принципів (рекомендації, резолюції, рішеннях Міжнародного суду ООН та Європейського суду з прав людини тощо).

При проведення ієрархії між нормативно-правовими актами в системі джерел міжнародно-правового регулювання праці, необхідно враховувати одночасно кілька критеріїв: а) суб'єкт правотворчості (залежно від органу, що приймає відповідний міжнародний акт, наприклад, вищу юридичну силу мають акти ООН або МОП порівняно з актами Ради Європи або СНД); б) вид джерела права (рекомендації, хартії, пакти мають вищу юридичну силу, ніж резолюції, тоді як декларації та рекомендації, – допоміжні); в) за змістом (загальновизнані принципи міжнародного трудового права мають вищу юридичну силу, ніж норми міжнародного трудового права).

11. Потреба у вдосконаленні трудового законодавства відповідно до вимог МОП щодо принципів, які стосуються основних прав, визначених фундаментальними конвенціями МОП зумовлена тим, що їх зміст на сьогодні не повною мірою відображено в законодавстві про працю. Основоположні принципи міжнародно-правового регулювання праці необхідно визначати, виходячи з Декларації Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці. Зокрема, це принципи: а) свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальної заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації в області праці та занять.

Основоположні принципи міжнародного трудового права в ієрархії джерел міжнародно-правового регулювання праці займають вищу позицію, порівняно з нормами права, проте, існування лише принципів не забезпечує належного регулювання трудових відносин, оскільки вони не завжди виконують регулятивну функцію. При цьому, принципи слугують визначенню основоположних засад та правил, відповідно до яких повинне здійснюватись регулювання праці в міжнародних актах.

12. Державне регулювання трудових відносин – це форма державного впливу, що виражається у здійсненні органами державної влади регуляторної діяльності, а також діяльності з реалізації нормативно-правових актів з метою впорядкування певних правовідносин у сфері праці. Державне регулювання трудових відносин в умовах розвитку ринкової економіки, дестандартизації і гнучкості зайнятості повинно базуватися на принципах системного підходу до розвитку зайнятості, децентралізації, правового забезпечення різноманітності форм зайнятості, проблемно-цільової орієнтації, деідеологізації, інформованості та інформатизації.

13. Під індивідуально-договірним регулюванням у трудовому праві варто розуміти діяльність уповноважених не те органів влади, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідного документа, який зазвичай є трудовим договором, де і зазначаються основні умови праці та врегульовуються інші важливі соціально-трудові відносини. Основними ознаками індивідуально-договірного регулювання трудових відносин є: а) у цих відносинах здійснюється поєднання договірного та індивідуального правового регулювання; б) здійснюється на основі власного волевиявлення сторін трудового договору; в) укладення трудового договору спричинює виникнення у сторін взаємних прав та обов'язків; г) здійснюється відносно окремого конкретно-визначеного суб'єкта та індивідуалізує його у конкретному нормативно-правовому акті; ґ) індивідуально-договірне регулювання в окремих випадках може поєднуватися із імперативним методом правового регулювання.

14. Колективно-договірне регулювання у трудовому праві слід розглядати як діяльність уповноважених суб'єктів соціального партнерства, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідних нормативних актів (як правило, колективних договорів та угод), що визначають особливості умов праці та врегульовують інші важливі соціально-трудові відносини.

Основними ознаками колективно-договірного регулювання трудових відносин є: а) здійснюється на основі власного волевиявлення сторін; б) реалізується шляхом прийняття колективних угод на загальнодержавному, територіальному чи галузевому рівні та локальних актів в межах конкретного підприємства, установи, організації; в) метою є досягнення балансу інтересів працівників, роботодавців та держави (в межах реалізації її соціальної функції) в регулюванні трудових відносин; г) передбачає конкретизацію правових норм, визначених в межах централізованого правового регулювання, врахування особливостей умов праці окремих підприємств, установ, організацій, а також надання додаткових трудових прав та гарантій працівникам в межах фінансово-економічних можливостей роботодавця; г) критерієм законності є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із законодавством про працю; д) передбачає певну незалежність від держави.

15. Колективно-договірне регулювання трудових відносин відрізняється також від індивідуального договірного регулювання, зокрема: а) за сферою регулювання (індивідуальне здійснюється між працівником та роботодавцем, колективно-договірне – на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях); б) за суб'єктами (індивідуальне правове регулювання передбачає участь у його здійсненні працівника та роботодавця, тоді як в колективно-договірному участь, як правило, беруть колективні суб'єкти трудового права, за винятком локального рівня, де однією стороною також виступає роботодавець); в) за метою здійснення (індивідуально-правове регулювання має на меті конкретизацію умов праці на основі норм трудового права, тоді як колективно-договірне, в тому числі, передбачає створення нових норм права з метою деталізації централізованого законодавства).

16. Важлива роль у договірному регулюванні умов праці на підприємстві, в установі, організації відводиться колективному договору, в якому узгоджуються інтереси працівників (трудового колективу) та

роботодавця. Колективний договір визначено як виражену у формі локального нормативно-правого акту угоду, досягнуту між трудовим колективом та роботодавцем з приводу вирішення основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації. Узагальнюючи наведені позиції в доктрині трудового права, колективний договір розглянуто як: а) інститут трудового права, б) джерело трудового права, в) локальний нормативно-правовий акт, г) форму соціального партнерства, ґ) форму участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

17. Ключовими напрямками державного регулювання відносин у сфері зайнятості є: а) підтримка відкриття власного бізнесу, самозайнятості населення; б) встановлення додаткових пільг (обмежень) роботодавцям, пов'язаних з працевлаштування громадян, в тому числі тих, що є недостатньо конкурентоздатними на ринку праці; в) соціальний захист громадян у разі безробіття; г) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи; ґ) професійне навчання та професійна орієнтація; д) підготовка, затвердження та контроль за реалізацією державних програм зайнятості; е) регулювання послуг з посередництва у працевлаштуванні.

18. Система державного регулювання трудових відносин у сфері оплати праці включає: 1) визначення загальних засад оплати праці; 2) визначення норм оплати праці, зокрема при виконанні посадових обов'язків в умовах, відмінних від звичних; 3) визначення гарантій для працівників на отримання винагороди за виконану роботу; 4) встановлення розміру мінімальної заробітної плати; 5) встановлення умов та розмірів оплати праці керівників бюджетних установ, підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності; працівників зазначених роботодавців, що фінансуються з бюджету, в тому числі державних службовців; 6) оподаткування доходів працівників, стягнення з роботодавців єдиного соціального внеску.

Співвідношення державного та договірного регулювання відносин у сфері нормування праці можна визначити наступним чином: сфера дії державного регулювання суттєво звужена (залишилося визначення загальних засад нормування праці, управління цим процесом в державних установах, підприємствах державного сектору економіки), проте продовжують активно застосовуватися у зменшених межах. Натомість сфера дії договірного регулювання суттєво розширена, проте так і не почала активно застосовуватися через неефективність ряду нормативів у існуючому форматі, а також їх сприйняття приватним бізнесом як складовою адміністративно – командної економіки, відповідно непридатними до застосування в умовах вільного ринку.

19. Регулювання питань охорони праці в колективному договорі посідає головне місце в системі договірного регулювання. Як правило саме в цьому акті сторони фіксують конкретні заходи по забезпеченню належних та безпечних умов праці, гарантій працівникам в даній площині. Пов'язане це як з принципом делегування компетенції, визначення на рівні генеральної та галузевих угод більш глобальних, узагальнених аспектів функціонування інституту охорони праці, так і з тим, що саме на рівні конкретного підприємства, з врахуванням його специфіки діяльності можна найбільш точно, повно та об'єктивно передбачити всю систему необхідних заходів та гарантій з питань охорони праці.

Проблеми правовідносин у сфері охорони праці пов'язані з низьким рівнем правової культури обох сторін трудового договору, сприйнятті як першочергового пріоритету досягнення саме комерційної вигоди, а також загальнонаціональними негативними явищами корупції та низького рівня контролю за дотриманням законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова О.В. Санкции в советском трудовом праве: автореф. дис. на соиск. ученой степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право соц. обеспечения» / О.В. Абрамова. – М., 1977. – 38 с.
2. Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права / Н.Г. Александров // Советское государство и право. – 1985. – № 5. – С. 119-121.
3. Алексеев С.С. Общая теория права: в 2-х т. – Т. 1. – М.: Юрид. лит., 1982. – 359 с.
4. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права: курс лекций / С.С. Алексеев. – Вып. 1. – Свердловск, 1963. – 265 с.
5. Алексеев С.С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве / С.С. Алексеев. – М.: Юридическая литература, 1989. – 288 с.
6. Алексеев С.С. Общие теоретические проблемы системы советского права / С.С. Алексеев. – М.: Госюриздат, 1961. – 187 с.
7. Алексеев С.С. Проблемы теории права: курс лекций: в 2-х т. / С.С. Алексеев. – Т. 1. – Свердловск, 1972. – 396 с.
8. Алексеев С.С. Теория права / С.С. Алексеев. – [2 изд., перераб. и доп.]. – М.: БЕК, 1995. – 320 с.
9. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1966. – 188 с.
10. Аметистов Э.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде / Э.М. Аметистов. – М.: Междунар. отношения, 1982. – 272 с.
11. Андрусяк Т.Г. Теорія держави і права / Т.Г. Андрусяк. – Львів: Право для України, 1997. – 200 с.
12. Апанасенко А.М. Особливості регулювання трудових відносин на залізничному транспорті України: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.М. Апанасенко. – Х., 2010. – 202 с.

13. Архипова Б.А. Коллективный договор и локальное регулирование труда на государственных социалистических предприятиях: автореф. дис. на соиск. ученой степени канд. юрид. наук: 12.00.05 / Б.А. Архипова. – М., 1971. – 18 с.
14. Барабаш О.Т. Роль Кодексу про працю в удосконаленні правого регулювання трудових відносин / О.Т. Барабаш // Правова держава Україна: проблеми, перспективи розвитку: короткі тези доповідей та наукових повідомлень республіканської наук.-практичної конференції. – Х., 1995. – 09-11 листопада. – С. 192-196.
15. Бару М.И. Правовые и социальные нормы, регулирующие трудовые отношения / М.И. Бару // Советское государство и право. – 1973. – № 1. – С. 52-58.
16. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М.И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 28-34.
17. Барчан Г.Е. Сравнительный анализ трудового законодательства Российской Федерации и Украины / Г.Е. Барчан, А.Г. Барчан. – К.: Сталь, 2008. – 110 с.
18. Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве / Б.К. Бегичев // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. – 1964. – Вып. 2. – 246 с.
19. Безина А.К. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих / А.К. Безина. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1984. – 137 с.
20. Бержанин А.А. Индивидуально-договорное регулирование условий труда рабочих и служащих: автореф. дис. на соиск. ученой степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право соц. обеспечения» / А.А. Бержанин. – М., 1985. – 18 с.
21. Бирюков П.Н. Международное право: уч. пособ. / П.Н. Бирюков. – М.: Юристъ, 1998. – 245 с.

22. Білоус Ю.В. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства та захисту трудових прав найманих працівників / Ю.В. Білоус // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2007. – № 3. – С. 26-30.
23. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання Прес, 2000. – 219 с.
24. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.М. Божко. – Х., 2001. – 203 с.
25. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – [2-ге вид., стер.]. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
26. Братко А.Г. Запреты в системе способов правового регулирования: межвуз. науч. сборник / А.Г. Братко. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1980. – С.113-125.
27. Братко А.Г. Запреты в советском праве / А.Г. Братко. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1979. – 92 с.
28. Братусь С.Н. О предмете советского гражданского права / С.Н. Братусь // Советское государство и право. – 1940. – № 1. – С. 37-43.
29. Бриллиантова Н.А. Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев, Г.В. Малов. – М.: Проспект, 1998. – 384 с.
30. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект) / Л.Ю. Бугров. – Красноярск: Изд-во Красноярского ун-та, 1984. – 126 с.
31. Буднік М.Н. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні / М.М. Буднік // Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці: зб. матеріалів ІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів, молодих учених. – 2014. – С.150-153.
32. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.Я. Бурак. – Львів, 1999. – 180 с.

33. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / В.Я. Бурак. – К., 1999. – 23 с.

34. Буткевич В.Г. Советское право и международный договор / В.Г. Буткевич. – К.: Вища школа, 1977. – 262 с.

35. Бущенко П.А. Щодо захисту прав працівників у проекті Трудового кодексу України / П.А. Бущенко // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: матеріали науково-практичної конф. (Суми, 02-04 червня 2005 року) / за ред. проф. В.С. Венедіктова. – Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. – С.117-121.

36. Бущенко П.А. До питання про нові джерела трудового права в світі реформування трудового законодавства / П.А. Бущенко // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 року). – Х.: Нац. ун-т внутр.справ, 2003. – С. 14-16.

37. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / О.В. Валецька. – Луганськ, 2009. – 20 с.

38. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: монографія / О.В. Валецька. – Миколаїв: ЧДУ, 2012. – 226 с.

39. Варшавский К.М. Трудовое право СССР / К.М. Варшавский. – Л., 1924. – 360 с.

40. Васильев А.М. О правовых идеях-принципах / А.М. Васильев // Советское государство и право. – 1975. – № 3. – С. 11-18.

41. Вашанова О.В. Принцип недискриминации личности в международном праве: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10 / О.В. Вашанова. – М., 2004. – 232 с.
42. Ведерніков М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників: проблеми теорії та практики: монографія / М.Д. Ведерніков. – Хмельницький: Евріка, 2001. – 288 с.
43. Величко Д.М. Джерела міжнародно-правового регулювання праці: дис… канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.М. Величко. – Х., 2008. – 199 с.
44. Венедіктов В.С. Трудове законодавство України в контексті Євроатлантичної орієнтації / В.С. Венедіктов // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: мат. наук.-практ. конф. (Харків, 25-27 травня 2006 року) / за ред. проф. В.С. Венедіктова. – Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський національний університет внутрішніх справ, 2006. – С. 9-13.
45. Венедіктов В.С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи / В.С. Венедіктов // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1997. – № 2. – С. 186-189.
46. Витченко А.М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений / А.М. Витченко. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1974. – 161 с.
47. Вишневский А.Ф. Общая теория государства и права: учеб. пособие / А.Ф. Вишневский. – [2-е изд., допол.]. – Мн.: Амалфея, 2004. – 688 с.
48. Віденська конвенція про право міжнародних договорів: Міжнародний документ від 23.05.1969; ратифіков. Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 14 квітня 1986 року // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1986. – № 17. – Ст. 343.
49. Гайдай І.Ю. Роль нормування праці в плануванні трудової діяльності підприємств / І.Ю. Гайдай // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 4. – Т. 1. – С. 19-22.

50. Галузева угода між Державним агентством автомобільних доріг України і Профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України на 2013-2015 роки від 25.03.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://avdp.in.ua/dokum/ugoda.
51. Галузева угода між Держаною фіскальною службою України і Всеукраїнською професійною спілкою працівників органів державної фіскальної служби служби на 2014-2016 роки від 23.10.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sfs.gov.ua/data/normativ/000/001/63411/Galuzeva_ugoda_2014_2016_pogodzhena_M_nsots.pdf.
52. Галузева угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2014-2015 роки від 09.03.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://mpe.kmu.gov.ua/minugol/control/uk/doccatalog/list?currDir=50350.
53. Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 роки від 01.03.2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pon.org.ua/ugoda/667-galuzeva-ugoda-mizh-ministerstvom-osviti-i-nauki.html.
54. Галузева угода між Федерацією футболу України, Об'єднанням професійних футбольних клубів України «Прем'єр - Ліга», Об'єднанням професійних футбольних клубів «Професійна футбольна Ліга» та Всеукраїнською профспілкою «Футбол України», Асоціацією футболістів-професіоналів у сфері професійного футболу на 2011-2015 роки від 21.07.20011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://fpl.ua/img/docs/1112/ugoda.pdf.
55. Генеральна угода про врегулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в

Україні на 2010-2012 роки від 09.11.2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10.

56. Гетьманцева Н.Д. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці / Н.Д. Гетьманцева // Право України. – 1997. – № 12. – С. 69-75.
57. Гирич О.Г. Трудове право: курс лекцій / О.Г. Гирич. – К.: Вілбор, 1999. – 208 с.
58. Гладких Д.Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.Ю. Гладких. – Пермь, 2002. – 198 с.
59. Глущенко Є.М. До питання меж правового регулювання трудових відносин / Є.М. Глущенко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 203-208.
60. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе / В.М. Горшенев. – М.: Юрид. лит., 1982. – 256 с.
61. Грекова М.М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.М. Грекова. – Х., 2008. – 204 с.
62. Григорьева З.Д. Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР: учебное пособие по спецкурсу / З.Д. Григорьева. – Пермь: ПГУ, 1988. – 79 с.
63. Грищук М.В. Нормативно-правове регулювання охорони праці в Україні: реалії та перспективи / М.В. Грищук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eprints.oa.edu.ua/1560/1/Hryshchuk-03122012.pdf.
64. Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2003. – 496 с.
65. Даниленко Г.М. Обычай в современном международном праве / Г.М. Даниленко; отв. ред. А.П. Мовчан. – М.: Наука, 1988. – 189 с.

66. Данюк В.М. Грейдинг у системі управління персоналом / В.М. Данюк, О.О. Чернушкіна // Вісник Хмельницького національного університету економічних наук. – 2009. – № 4. – С. 70-73.

67. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_260.

68. Декларація щодо цілей та завдань Міжнародної організації праці (Філадельфійська декларація) від 10 травня 1944 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_154.

69. Державотворення і правотворення в Україні / [під ред. Ю.С. Шемшученка]. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. – 632 с.

70. Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України «Про зайнятість населення»: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 № 347 [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/347-2013-%D0%BF.

71. Дзюба С.Г. Нормування праці в вітчизняній і міжнародній економіці / С.Г. Дзюба, І.Ю. Гайдай. – Донецьк: Юго-Восток, Лтд, 2005. – 172 с.

72. Дивеева Н.И. Общеправовые средства в механизме правового регулирования трудовых отношений / Н.И. Дивеева // Правоведение. – 2002. – № 3 (242). – С. 56-62.

73. Директива № 89/391 ЄЕС Ради Європейського співтовариства про запровадження заходів, спрямованих на покращення безпеки та гігієни праці працівників на виробництві від 12.06.1989 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b23.

74. Добрянський А. Європейський Союз та Рада Європи: можливості міжнародно-судового захисту прав людини (порівняльний аналіз) / А.Добрянський // Вісник Академії правових наук України. – 2000. – № 3. – С. 27-35.

75. Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики від 16 лютого 1994 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua.
76. Дурденевский В.Н. Международное право: учебник / В.Н. Дурденевский, С.Б. Крылов. – М.: Юрид. изд-во, 1947. – 612 с.
77. Егоров А.Н. Основные принципы советского права социального обеспечения / А.Н. Егоров. – М.: Издательство МГУ, 1984. – 80 с.
78. Ершова Е.А. Теоретические и практические вопросы применения международного и российского трудового права / Е.А. Ершова // Трудовое право. – 2004. – №2. – С.10-15.
79. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів від 24.11.1977 [Електронний ресурс]. − Режим доступу:http://zakon4.rada.gov.ua/ laws/show/994_307.
80. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3.05.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua /laws/show/994_062.
81. Європейський Союз. Консолідовані договори. – К.: Port-Royal, 1999. – 345 с.
82. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Н.І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
83. Жадан О.В. Структурно-функціональний підхід до формування механізму державного регулювання соціально-трудових відносин / О.В. Жадан // Державне будівництво: – 2011. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http/www.nbuv.gov.ua.
84. Жернаков В.В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин / В.В. Жернаков // Право України. – 2001. – № 4. – С. 59-61.

85. Жернаков В.В. Договірне регулювання соціально-трудових відносин / В.В. Жернаков // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2000. – № 4. – С. 227-238.

86. Жернаков В.В. Новий погляд на систему трудового права України / В.В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 11. – С. 140-143.

87. Жернаков В.В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В.В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 10. – С. 41-45.

88. Жидкова Е.М. Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда / Е.М. Жидкова // Социс. – 2005. – № 3. – С. 52-62.

89. Жуков В.І. Соціальне партнерство в Україні: навч. посіб. / В.І. Жуков, В.А. Скуратівський. – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.

90. Журавльов Д.В. Система трудового законодавства України: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / Д.В. Журавльов. – Х.: НУВС, 2005. – 19 с.

91. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

92. Золотухіна Л.О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / Л.О. Золотухіна . – Х., 2007. – 24 с.

93. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда / С.А. Иванов. – М.: Наука, 1964. – 343 с.

94. Иванов С.А. Конституция СССР и вопросы трудового права / С.А.Иванов, Р.З. Лившиц // Советское государство и право. – 1978. – № 4. – С. 14-18.

95. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – 366 с.

96. Исаченко Т.М. Социальная политика Европейского Союза: опыт развития / Т.М. Исаченко // Труд за рубежом. – 1999. – № 1. – С. 84-95.
97. Івашина О.І. Чинники та проблеми формування механізму державного регулювання оплати праці в Україні / О.І. Івашина [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dbuapa.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_02(13)/12ioyopu.pdf.
98. Іншин М.І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України / М.І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2003. – № 21. – С. 136-143.
99. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості / М.І. Іншин // Право України. – 2012. – № 9. – С. 192-196.
100. Йосипович М. Трудовое право Югославии / М. Йосипович. – М.: Юридическая литература, 1989. – 320 с.
101. Казановський А.В. Соціальне партнерство на ринку праці / А.В. Казановський, А.М. Колот. – Краматорськ: Нац. центр продуктивності, 1995. – 152 с.
102. Кальян О.С. Становлення правового регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи / О.С. Кальян // Держава і право: збірник наукових праць. – Серія: Юридичні і політичні науки. – 2004. – Вип. 26. – С. 387-396.
103. Кант И. Метафизика нравов: в 6-ти т. / И. Кант. – Т. 4. – М.: Наука, 1965. – 271 с.
104. Капелюшников Р.И. Занятость в домашних хозяйствах населения. Препринт WP3/2005/01 / Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 60 с.
105. Капінос Г.І. Місце та роль нормування праці в системі управління промисловим підприємством / Г.І. Капінос [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lib.khnu.km.ua:8080/jspui/handle/123456789/3092.

106. Карабчук Т.С. Непостоянная занятость и социальная стратификация / Т.С. Карабчук // Социологический журнал. – 2009. – № 3. – С. 55-78.
107. Карташкин В.А. Права человека в международном и внутригосударственном праве / В.А. Карташкин. – М.: Норма, 1995. – С. 126.
108. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: пер. с англ. / М. Кастельс. – Гл. 4: Трансформация труда и занятости: сетевые работники, безработные и работники с гибким рабочим днем. – М.: ГУВШЭ, 2000. – С. 199-266.
109. Кашанина Т.В. Индивидуальное регулирование в правовой сфере / Т.В. Кашанина // Советское государство и право. – 1992. – № 1. – С. 122-130.
110. Кельман М.С. Загальна теорія права (зі схемами, кросвордами, тестами): підручник для студ. вищ. навч. закл. / М.С. Кельман, О.Г. Мурашин. – К.: Кондор, 2002. – 353 с.
111. Кепич Т.Ю. Охорона праці в галузі: навч. посіб. / Т.Ю. Кепич, І.Ю. Семенова, М.В. Лавренюк. – К.: КНУ ім.Т. Шевченка, 2013. – 255 с.
112. Керимов Д.А. Законодательная техника: науч.-метод. и учеб. пособ. / Д.А. Керимов – М.: НОРМА, 2000. – 127 с.
113. Керимов Д.А. Кодификация и законодательная техника / Д.А. Керимов. – М.: Госюриздат, 1962. – 104 с.
114. Кирвин Дж. Европейский Союз и советы предприятий / Дж. Кирвин // Трудовой мир. – 1996. – № 4. – С. 13-18.
115. Кирик О.М. Методика і технологія нарахування норм часу у вищих навчальних закладах / О.М. Кирик [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.irbis-nbuv.gov.ua.
116. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

117. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран / И.Я. Киселев. – М.: Эксмо, 2005. – 608 с.
118. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: НОРМА- ИНФРА, 1998. – 263 с.
119. Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда) / И.Я. Киселев. – М.: Изд. Моск. универ., 1995. – 137 с.
120. Киселева Е.И. Проблема определения пределов правового регулирования трудовых отношений / Е.И. Киселева // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. – 2014. – № 1. – Volume 2.– P. 217-221.
121. Киселева Е.И. Проблемы дифференциации правового регулирования в сфере труда / Е.И. Киселева // Право и политика. – № 1. – 2014. – С. 89-92.
122. Киселева Е.И. Соотношение государственного и договорного регулирования правоотношений в сфере нормирования труда / Е.И. Киселева // Право и политика. – 2015. – № 3. – С. 55-59.
123. Киселева Е.И. Соотношение международного и государственного регулирования трудовых отношений в сфере занятости / Е.И. Киселева // Право и закон. – 2014. – № 1. – С. 49-56.
124. Кисельова О.І. До питання правового регулювання трудових відносин: теоретичні аспекти / О.І. Кисельова // Форум права. – 2013. – № 4. – С. 148-153 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_4_27.pdf.
125. Кисельова О.І. Вдосконалення трудових відносин у сфері охорони праці на основі договірного регулювання / О.І. Кисельова // Visegrad journal on human rights (Республіка Словачина). – 2015. – № 5. – P. 39-44.
126. Кисельова О.І. Вдосконалення відповідальності за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин /

О.І. Кисельова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія: Юридичні науки. – 2014. – Вип. 5. – Ч. 2. – Т. 4. – С. 57-61.

127. Кисельова О.І. Види диференціації правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія: Право. – 2014. – № 29. – Т. 2. – Ч. 2. – С. 94-97.
128. Кисельова О.І. Відповідальність за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин / О.І. Кисельова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія: Юридичні науки. – 2015. – № 4. – Т. 2. – С. 18-21.
129. Кисельова О.І. Децентралізація відносин у сфері оплати праці: аспекти договірного регулювання / О.І. Кисельова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія: Юридичні науки. – 2015. – № 3-2. – Т. 1. – С. 78-81.
130. Кисельова О.І. Європейський досвід правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3. – Ч. 2. – С. 128-132.
131. Кисельова О.І. Індивідуально-договірне регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4. – Ч. 2. – С. 98-103.
132. Кисельова О.І. Колективно-договірне регулювання як регулятор трудових відносин / О.І. Кисельова // Митна справа. – 2015. – № 5 (101). – Ч. 2. – С. 367-371.
133. Кисельова О.І. Міжнародне регулювання трудових відносин у сфері зайнятості / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 1. – Ч. 2. – С. 82-86.
134. Кисельова О.І. Основні напрями міжнародно-правового регулювання праці / О.І. Кисельова // Митна справа. – 2014. – № 2. – Спеціальний випуск. – С. 267-272.

135. Кисельова О.І. Особливості державного регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 2. – Ч. 2. – С. 146-149.
136. Кисельова О.І. Поняття та суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці / О.І. Кисельова // Науковий вісник Академії муніципального управління. – Серія: Право. – 2014. – Вип. 2. – С. 265-270.
137. Кисельова О.І. Принципи правового регулювання трудових відносин в сучасних умовах / О.І. Кисельова // Наукові праці Одеської юридичної академії. – 2015. – Т. 16. – С. 117-122.
138. Кисельова О.І. Роль міжнародно-правових актів у сфері праці в правовому регулюванні трудових відносин в Україні / О.І. Кисельова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія: Право. – 2013. – Спеціальний випуск. – Т. 3. – С. 108-111.
139. Кисельова О.І. Теоретико-правові засади визначення способів та методів правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Актуальні проблеми держави і права. – 2015. – № 77. – С. 215-219.
140. Кисельова О.І. Щодо обов'язковості укладання колективних договорів / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2012. – № 3 (17). – Ч. 2.– С. 63-66.
141. Клеман К. Гибкость социально-трудовых отношений по-российски / К. Клеман // Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России / под ред. В.А. Ядова. – М.: Таус, 2009. – С. 29-57.
142. Клочков А.К. KPI и мотивация персонала: полный сборник практических инструментов / А.К. Клочков. – М.: Эксмо, 2010. – 160 с.
143. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08.

144. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / В.І. Прокопенко [та ін.] ; наук. ред. І. П. Лавринчук. – Х.: Консум, 2003. – 832 с.
145. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80731-10.
146. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / З.Я. Козак. – К., 1999. – 19 с.
147. Козак З.Я. Нормативно-правові акти з охорони праці у світлі Закону України «Про охорону праці» / З.Я. Козак // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 322-328.
148. Козар К.В. Удосконалення системи оплати праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах функціонування малого та середнього бізнесу / К.В. Козар [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://knutd.com.ua/publications/pdf/TD/2013-1/13kkvtsb.pdf.
149. Козарь Т.П. Державне регулювання зайнятості в Україні: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / Т.П. Козарь. – Запоріжжя, 2007. – 22 с.
150. Козачок Н.В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять / Н.В. Козачок // Юридична практика. – – 2011. – № 2. – С. 85-89.
151. Козулин А.М. Правовое принуждение (правовые начала государственного принуждения в советском обществе): автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук: 12.00.07 / А.М. Козулин. – Свердловск, 1986. – 23 с.
152. Козюк М.Н. Правовое равенство в механизме правового регулирования / М.Н. Козюк. – Волгоград: Изд-во Волгоград. ун-та, 1998. – 114 с.

153. Колісник Т.В. Внутрішнє законодавство України як джерело міжнародного приватного права: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03 / Т.В. Колісник. – Х., 2003. – 195 с.
154. Колодій А.М. Принципи права України: монографія / А.М. Колодій. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.
155. Колосов Ю.М. Международное право: учебник / Ю.М. Колосов, В.И. Кузнецов. – М.: Международные отношения, 1998. – 624 с.
156. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / Т.А. Коляда. – Х., 2001. – 18 с.
157. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т.А. Коляда. – Х., 2004. – 184 с.
158. Комаров В.А. Значення принципів трудового права для правового регулювання трудових відносин в Україні / В.А. Комаров // Наукові праці МАУП. – 2012. – Вип. 3 (34). – С. 123.
159. Комаров С.А. Общая теория государства и права: учебник / С.А. Комаров. – [7-е изд.]. – СПб.: Питер, 2004. – 510 с.
160. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р.И. Кондратьев. – Львов: Вища школа, 1977. – 146 с.
161. Кондратьєв Р.І. Принципи права та їх роль у регулюванні суспільних відносин / Р.І. Кондратьев, О.О. Гернего // Право України. – 2000. – № 2. – С. 37-43.
162. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
163. Концепція адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Постанова Кабінету Міністрів України від

16.08.1999 № 1496 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 33. – Ст. 1735.

164. Косолапова М.М. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства / М.М. Косолапова, Д.В. Бережний // Юрист України. – 2003. – № 2. – С. 59-60.
165. Котюк В.О. Теорія права: курс лекцій / В.О. Котюк. – К.: Вентурі, 1996. – 207 с.
166. Кравченко Н.Н. Идея международно-правовой регламентации фабричного труда / Н.Н. Кравченко. – Томск, 1913. – 218 с.
167. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти та законодавство України: дис. … канд.. юрид. наук: 12.00.95 / Є.В. Краснов. – Одеса, 2008. – 206 с.
168. Краснояружский С.Г. Индивидуальное правовое регулирование: общетеоретический аспект / С.Г. Краснояружский // Государство и право. – 1993. – № 7. – С. 127-135.
169. Красовська В.Г. Механізм правового регулювання як система правових засобів / В.Г. Красовська // Державо і право: зб. наук. праць. – Серія: Юридичні і політичні науки. – 2009. – Вип. 43. – С. 81-87.
170. Кримінальний кодекс України: Закон України від о5 квітня 2001року № 2341-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14.
171. Крыжановская А.А. Россия на пути к социальному партнерству / А.А. Крыжановская // Государство и право. – 1997. – № 12. – С. 43-49.
172. Кудрявцев В.Н. Эффективность правовых норм / [В.Н. Кудрявцев, В.И. Никитинский и др.]. – М. : Юрид. лит., 1980. – 280 с.
173. Кулаков В.Л. Проблема методу в умовах пошуку нових філософських парадигм / В.Л. Кулаков. – Львів: Вища школа, 1993. – 213 с.
174. Куренной А.М. «Болевые точки» российского трудового права / А.М. Куренной // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. – М., 2000. – 352 с.

175. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. – М.: Дело Лтд, 1993. – 304 с.
176. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2-х томах / [М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина]. – [2-ге вид, зі змін. і доп.]. – Т. 1. – Х.: Діса плюс, 2015. – 1056 с.
177. Лавриненко О.В. Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05. / О.В. Лавриненко. – Х., 1998. – 179 с.
178. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / О.Я. Лаврів. – Х., 2007. – 19 с.
179. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.Я. Лаврів. – К., 2006. – 211 с.
180. Лавров О.Я. Основні принципи трудового права України та європейське право: порівняльний аспект / О.Я. Лавров // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: матеріали науково-практичної конференції (м. Харків, 25-27 травня 2006 року) / за ред. В.С. Венедиктова. – Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський національний університет внутрішніх справ, 2006. – С. 287-291.
181. Лагутін В.Д. Взаємозв'язок державного й колективно-договірного регулювання оплати праці / В.Д. Лагутін // Оплата праці: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. – Луцьк: Вежа, 2000. – С. 189-195.
182. Лазоренко Т.В. Метод оцінки KPI – функціональна складова системи управління якістю праці науково-виробничого підприємства / Т.В. Лазоренко, М.В. Кулькова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1563.
183. Ластовецький А.С. Державне регулювання у ринковій економіці (досвід промислово розвинених країн) / А.С. Ластовецький // Підприємництво, господарство і право. – 2003. – № 6. – С.126-130.

184. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части / В.М. Лебедев. – Томск, 1998. – 184 с.

185. Левиант Ф.М. О юридической природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях / Ф.М. Левиант // Правоведение. – 1970. – № 5. – С. 54-62.

186. Левицкий Т.И. Юридическая природа и правовое положение Совета Европы: автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.10 «Международное право; европейское право» / Т.И. Левицкий. –М., 1993. – 20 с.

187. Лившиц Р.З. Принципы советского трудового права / Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский // Советское госуд. и право. – 1974. – № 8. – С. 31-35.

188. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1989. – 191 с.

189. Лігум Ю.С. Удосконалення державного регулювання оплати праці / Ю.С. Лігум, Г.Т. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 2. – С. 7-12.

190. Лозовий А.І. Інститут охорони праці в нормах національного та міжнародного законодавства / А.І. Лозовий // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2011. – № 19. – С. 342-349.

191. Лукаш С.С. Деякі аспекти диференціації регулювання праці як прояв механізму правового регулювання у трудовому праві / С.С. Лукаш // Форум права. – 2007. – № 2. – С. 129 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07lssutp.pdf.

192. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / С.С. Лукаш . – К., 2011. – 412 с.

193. Лукашева Е.А. Принципы социалистического права / Е.А. Лукашева // Советское государство и право. – 1970. – № 6. – С. 21-29.

194. Лукашевич В.М. Економіка та організація праці на морському транспорті: навч. посіб. / В.М. Лукашевич. – О.: Видавництво ОНМУ, 2003. – 326 с.

195. Лукашук И.И. Нормы международного права в международной нормативной системе / И. И. Лукашук. – М.: Спарк, 1997. – 322 с.

196. Лукашук И.И. Источники международного права / И.И. Лукашук. – К., 1966. – 127 с.

197. Лукашук И.И. Конституции государств и международное право / И.И. Лукашук. – М.: Спарк, 1998. – 124 с.

198. Лукьянова О.Г. Теория процессуального права / О.Г. Лукьянова. – М.: НОРМА, 2003. – 243 с.

199. Луць Л.А. Джерела права Ради Європи: загальнотеоретична характеристика / Л.А. Луць // Держава і право. – 2004. – Вип. 27. – С. 19-25.

200. Лушников А.М. Курс трудового права: в 2-х т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Т. 1. – М.: Проспект, 2003. – 512 с.

201. Лушникова М.В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика: сравн.-правовое исслед. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Н. Тарусина. – Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2001. – 412 с.

202. Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: дис. … докт. юрид. наук: 12.00.05 / М.В. Лушникова. – М., 1997. – 363 с.

203. Маврин С.П. Принципы трудового права / С.П. Маврин, Т.И. Штринева // Реформа трудового законодательства в России. – 2001. – Вып. 9. – С. 7-19.

204. Маврин С.П. Трудовое право России: учебник / С.П. Маврин, М.В. Филиппова. – СПб.: Издательский Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. – 448 с.
205. Макроекономіка / [А.Г. Савченко, Г.О. Пуктаєвич, О.М. Тіньонко та ін.]. – К.: Либідь, 1995. – 208 с.
206. Мамутов В.К. Совершенствование правового регулирования хозяйственной деятельности (методология направления) / В.К. Мамутов. – К.: Наукова думка, 1982. – 238 с.
207. Мартене Ф.Ф. Современное международное право цивилизованных народов (по изданию 1904 г.) / Ф.Ф. Мартене. – М.: Международные отношения, 1995. – 470 с.
208. Материалы XVIII съезда профсоюзов СССР. – М., 1987. – 130 с.
209. Матузов Н.И. Правовая система и личность / Н.И. Матузов. – Саратов: Изд-во Сарат. ун.-та, 1987. – 294 с.
210. Мацько А.С. Міжнародне право: навч. посіб./ А.С. Мацько. – [2-ге вид., стереотип.]. – К.: МАУП, 2003. – 216 с.
211. Международное право в современном мире / [отв. ред. и авт. послесл. Ю.М. Колосов]. – М.: Междунар. отношения, 1991. – 188 с.
212. Международное право / [отв. ред. Г.И. Тункин]. – М.: Юрид. лит., 1982. – 566 с.
213. Международное право: учебник для вузов / [ответст. редакторы Г.В. Игнатенко, О.И. Тиунов]. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 584 с.
214. Мельник К.Ю. Місце трудових відносин працівників органів внутрішніх справ в предметі трудового права / К.Ю. Мельник // Право і безпека. – 2004. – № 3. – С. 123-125.
215. Мельник О.М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01 / О.М. Мельник. – К., 2004. – 208 с.

216. Мельничук Н.О. Договір як форма регулювання трудових відносин / Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 2. – С. 149-153.

217. Миронов В.Н. Трудовое право России / В.Н. Миронов. – М.: Управление персоналом, 2005. – 1152 с.

218. Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.М. Митина. – М., 2006. – 205 с.

219. Міжнародна поліцейська енциклопедія: у 10-ти т. / [відп. ред. Ю.І. Римаренко, Я.Ю. Кондратьєв, В.Я. Тацій, Ю.С. Шемшученко]. – К.: Ін Юре, 2003. – Т. 1. – 1232 с.

220. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 19.10.1973 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws /show/995_043.

221. Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права від 19.10.1973 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3 .rada.gov.ua/laws/show/995_042.

222. Могілевський Л.В. Напрямки диференціації в процесі кодифікації трудового законодавства / Л.В. Могілевський // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи (м. Хортиця, 25-28 червня 2004 року) / за ред. В.С. Венедиктова. – Х.: НУВС, 2004. – С. 141-143.

223. Могілевський Л.В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України: дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Л.В. Могілевський . – Х., 2007. – 189 с.

224. Молодцов М.В. Трудовое право России: учеб. для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2003. – 626 с.

225. Мордвінов О.Г.Управління аграрним природокористуванням в умовах ринкової трансформації: монографія / О.Г. Мордвінов. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 344 с.

226. Морейн И.Б. Перевод на другую работу / И.Б. Морейн. – М.: Юрид. лит., 1965. – 207 с.
227. Мушко З.Н. Трудовое право в условиях рыночной экономики: учебное пособие / З.Н. Мушко. – Х.: Золотые страницы, 2002. – 184 с.
228. Надель-Червинская М.А. Большой толковый словарь иностранных слов: в 3-х т / М.А. Надель-Червинская, П.П. Червинский. – Т. 3. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1995. – 512 с.
229. Збереження та розвиток трудового потенціалу України: основні напрямки: Національна комплексна програма 2004-2015 роки // Робочі матеріали Всеукраїнського Форуму; Федерація роботодавців України; Федерація профспілок України. – К., 2004. – 41 с.
230. Національна тристороння угода про зайнятість та робочі місця від 01.06.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://soc-in.com/zakonodavstvo/normatyvna-baza/pidzakonni-npa/inshi-organi/4049-nacionalna-tristoronnya-ugoda--pro-zajnyatist-ta-robochi-miscya.html
231. Нешатаева Т.Н. Международные организации и право. Новые тенденции в международно-правовом регулировании / Т.Н. Нешатаева. – [2-е изд.]. – М.: Дело,1999. – 272 с.
232. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права / В.И. Никитинский. – М.: Юрид. лит., 1971. – 247 с.
233. Новосельська І.В. Вдосконалення правового регулювання юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором: дис. … канд. юрид. наук / 12.00.05 / І.В. Новосельська. – Луганськ, 2010. – 207 с.
234. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование в современной России / А.Ф. Нуртдинова. – М.: Юристъ, 1998. – 317 с.
235. Обзор занятости в России (1991-2000 годы) / [Н.Т. Вишневская, В.Е. Гимпельсон, С.В. Захаров и др.]; под ред. Т.М. Малева. – М.: ТЕИС, 2002. – Вып. 1. – 294 с.

236. Общая теория государства и права: академ. курс: в 2-х т. / [под ред. М.Н. Марченко]. – Т. 2. – М.: Юрид. лит., 1998. – 497 с.

237. Орловский Ю.П. Труд молодёжи в СССР: правовое исследование / Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1974. – 256 с.

238. Основні тенденції на ринку праці (за останніми опублікованими даними): аналітична записка Державної служби зайнятості станом на 18.03.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543.

239. Охорона праці: навч. посіб. / [З.М. Яремко, С.В. Тимошук, О.І. Третяк, Р.М. Ковтун]; за ред. проф. З.М. Яремка. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. – 69 с.

240. Павлова Т.В. Паттерны развития институтов управления индустриальными отношениями в условиях глобализации / Т.В. Павлова // Полис. – 2004. – № 6. – С. 29-35.

241. Павловський М.А. Макроекономіка перехідного періоду: український контекст / М.А. Павловський. – К.: Техніка, 1999. – 336 с.

242. Пархоменко Н.М. Договір у системі права України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01 / Н.М. Пархоменко. – К., 1998. – 205 с.

243. Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах советского трудового права / А.Е. Пашерстник // Сов. государство и право. – 1957. – № 10. – С. 92-103.

244. Пашков А.С. Советское трудовое право / А.С. Пашков. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1966. – 284 с.

245. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія / П.Д. Пилипенко. – Львів: Видавничий центр Львів. національного ун-ту імені Івана Франка, 1999. – 214 с.

246. Плаксін В. Трудове законодавство при переході до ринкових відносин: погляд на проблему / В. Плаксін, А. Луценко // Радянське право. – 1991. – № 9. – С. 32-38.

247. Погребняк С.П. Роль принципу недискримінації в загальній концепції рівності / С.П. Погребняк // Вісник Академії правових наук України. – 2007. – № 3. – С. 23-34.

248. Попова И.П. Самостоятельность в работе: тенденции десятилетия / И.П. Попова // Мир России. – 2008. – № 4. – С. 135-151.

249. Права людини в Україні – 2006: доповідь правозахисних організацій / [ред. Є. Захаров, І. Рапп, В. Яворський] / Українська Гельсінська спілка з прав людини, Харківська правозахисна група. – Х.: Права людини, 2007. – 528с.

250. Право Европейского Союза: правовое регулирование торгового оборота: учеб пособ. / [под ред. проф. В.В. Безбаха, доц. А.Я. Капустина, проф. В.К. Пучинского]. – М.: ЗЕРЦАЛО, 1999. – 400 с.

251. Право и межгосударственные объединения / [В.Г. Вишняков, В.А. Егиазаров, Ю.А. Королев и др.]; под общ. ред. В.Г. Вишнякова. – СПб, 2003. – 275 с.

252. Право и общественный прогресс в социалистическом обществе / [отв. ред. Н.И. Козюбра]. – К.: Наукова думка, 1988. – 352 с.

253. Про безпеку та гігієну праці на шахтах: Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1995 № 176 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_093.

254. Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1981 № 155 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_050.

255. Про безробіття: Конвенція Міжнародної організації праці від 29.10.1919 № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada. gov.ua/laws/show/993_143.

256. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4

257. Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо реформи міжбюджетних відносин: Закон України від 28 грудня 2014 року

№ 79-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/79-19.

258. Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 05.03.2015 № 245-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/245-19.
259. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність деяких законодавчих актів України: Закон України від 28.12.2014 № 76-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/76-19.
260. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція Міжнародної організації праці від 03.06.1970 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993.
261. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1958 № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
262. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18.
263. Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція Міжнародної організації праці від 17.06.1999 № 182 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_166.
264. Про Загальне положення про міністерство, інший центральний орган державної виконавчої влади України: Указ Президента України від 12.03.1996 № 179/96 // Урядовий кур'єр. –1996. – № 47. – 28 березня.
265. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004

№ 1629–IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.

266. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14/page.
267. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17.
268. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція Міжнародної організації праці від 01.07.1949 № 98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_004.
269. Про затвердження програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 року № 1008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF.
270. Про затвердження міжгалузевих норм чисельності працівників юридичної служби: Наказ Міністерства праці так соціальної політики України від 11.05.2004 № 108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uazakon.com/document/fpart72/idx72471.html.
271. Про затвердження положення з організації нормування у будівництві: Наказ Державного комітету України з будівництва та архітектури від 07.10.2004 № 188 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1359-04.
272. Про затвердження Положення про державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 08.06.2004 № 151

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0778-04.

273. Про затвердження порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці: Постанова Кабінету міністрів України від 20.03.2013 № 207 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF.
274. Про затвердження порядку компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2013 року № 153 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/153-2013-%D0%BF.
275. Про затвердження порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 № 175 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/175-2013-%D0%BF.
276. Про затвердження типових штатних нормативів спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю: Наказ Міністерства освіти та науки, молоді та спорту України від 03.12.2012 № 1370 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z2142-12.
277. Про затвердження типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05.
278. Про затвердження типового положення про службу охорони праці: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 № 255 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04.

279. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція Міжнародної організації праці від 23.06.1992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua /laws/show/993_286.

280. Про захист заробітної плати: Конвенція Міжнародної організації праці від 01.07.1949 № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_146.

281. Про заходи поліпшення нормування праці: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства економіки України від 28.12.2000 № 361/7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ua/FIN2769.html.

282. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 3.07.1991 № 1282-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1282-12.

283. Про інспекцію праці в промисловості та торгівлі: Конвенція Міжнародної організації праці від 11.07.1947 № 81 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/ show/993_036/page2.

284. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada. gov.ua/laws/show/3356-12.

285. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 № 1906-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/ laws/show/1906-15.

286. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.

287. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV // Офіційний вісник України. – 1999. – № 18. – Ст. 774.

288. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95–ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80.

289. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

290. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

291. Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці: Конвенція Міжнародної організації праці від 15.06. 2006 № 187 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_515.

292. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2402-14.

293. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12.

294. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція Міжнародної організації праці від 09.07.1964 № 122 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_062.

295. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

296. Про правовий статус трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав: Конвенція СНД від 14.11.2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_j82.

297. Про практику застосування судами України законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 №

13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99.

298. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція Міжнародної організації праці від 28.06.1930 № 29 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_136
299. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
300. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенція Міжнародної організації праці від 23.06.1975 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_057.
301. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
302. Про ратифікацію Угоди між Урядом України і Урядом Соціалістичної Республіки В'єтнам про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист: Закон України від 04.02.98 № 79/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/
303. Про ратифікацію Угоди про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами: Закон України від 10.11.94 № 237/94-ВР // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/
304. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Конвенція Міжнародної організації праці від 23.06.1981 № 156 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/
305. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12. 2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. –№ 28. – Ст. 255.

306. Про статистику праці: Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1985№ 160 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_055.

307. Про схвалення методичних рекомендацій щодо нормування праці в галузях народного господарства: Постанова колегії Міністерства праці України від 19.04.1995 № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN10622.html.

308. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.03.2006 № 268 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/268-2006-%D0%BF.

309. Програма інтеграції України до Європейського Союзу: Указ Президента України від 14.09.2000 № 1072/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 39. – Ст. 1648.

310. Проект Трудового кодексу від 27.12.2014 № 1658, прийнятий в першому читанні 05.11.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

311. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.

312. Прокопенко В.І. Трудове право: курс лекцій / В.І. Прокопенко. – К.: Вентурі, 1996. – 224 с.

313. Протасов В.Н. Юридическая процедура / В.Н. Протасов. – М.: Юридическая литература, 1991. – 80 с.

314. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М.: Юр. лит, 1972. – 288 с.

315. Процевський В.О. Публічно-правовий характер правових приписів як умова досягнення необхідної поведінки суб'єктів трудових відносин / В.О. Процевський // ПРАВО: збірник наукових праць Харківського

національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. – 2012. – Вип. 19. – С. 31-35.

316. Рабинович П.М. Социалистическое право как ценность / П.М. Рабинович. – Львов: Вища школа, 1985. – 168 с.
317. Рабинович П.М. Права людини і громадянина: навчальний посібник / П.М. Рабинович, М.І. Хавронюк. – К.: Атіка, 2004. – 464 с.
318. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / С.Л. Рабинович-Захарин // Вопросы советского гражданского и трудового права. – М.: Изд-во АН СССР, 1952. – С. 95-110.
319. Рабінович П.М. Законодавство сучасної України: характеристика, тенденції розвитку / П.М. Рабінович // Вісник Академії правових наук України. – 1996. – № 7. – С. 12-17.
320. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави / П.М. Рабінович. – К: Наукова думка. 1994. – 236 с.
321. Рабінович П.М. Юридична техніка законотворення в Україні і загальні проблеми // Вісник Академії правових наук України. – 1998. – № 2 (13).– С. 21-34.
322. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование как вид индивидуального правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений / Р.Н. Рахматуллина // Вестник экономики, права и социологи. – 2010. – № 3. – 88-94.
323. Реус Е.С. Правовое регулирование трудовой деятельности несовершеннолетних в Украине: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.С. Реус. – Л., 2002. – 150 с.
324. Рішення Конституційного Суду України від 09 липня 1998 року № 12-рп/98 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради, професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна

«законодавство») [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua.

325. Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні / [ред. кол. Я.М. Шевченко, О.М. Малевіна, А.Л. Салатко]. – Х.: Консум, 1999. – 272 с.
326. Розин Б.Я. Льготы работникам Крайнего Севера / Б.Я. Розин. – М.: Профиздат,1975. – 94 с.
327. Ронжин В.Н. Общее учение о принципах советского социалистического права / В.Н. РОнжин. – М.: МГУ, 1984. – С. 31-39.
328. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський, І.В. Зуб. – К.: А.С.К.: Інститут юридичних досліджень, 2007. – 944 с.
329. Рыбушкин Н.И. Реализация запрещающих норм советского общенародного права: автореф. дисс. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 / Н.И. Рыбушкин. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1986. – 20 с.
330. Рябець А.П. Удосконалення правового регулювання оплати праці / П.П. Рябець // Економіка, фінанси, право. – 2008. – № 2. – С. 3-5.
331. Самигулин В.К. Локальные нормы в советском праве: автореф. дисс. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.0 / В.К. Самигулин. – Свердловск: СЮИ, 1975. – 21 с.
332. Саркисов А.Р. Внутренний трудовой распорядок социалистического государственного производственного предприятия (объединения) / А.Р. Саркисов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 122 с.
333. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.С. Сахарук . – К, 2012. – 230 с.
334. Селіванов В.М. Право і влада суверенної України: методологічні аспекти: монографія / В.М. Селіванов. – К., 2002. – 724 с.

335. Семенов В.М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства / В.М. Семенов. – М.: Юрид. лит., 1982. – 152 с.
336. Семенов В.М. Принципы советского социалистического общенародного права / В.М. Семенов. – М.: Юрид лит, 1969. – 112 с.
337. Середа О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права та трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.Г. Середа. – Х., 2004. – 210 с.
338. Симорот З.К. Единство советского законодательства о труде / З.К. Симорот. – К.: Высшая школа, 1988. – 273 с.
339. Сичов Д.В. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / Д.В. Сичов. – Луганськ, 2005. – 18 с.
340. Сільченко С.М. Трудовий договір і трудові правовідносини (до проекту нового Трудового кодексу України) / С.М. Сільченко // Підприємство, господарство і право. – 2004. – № 4. – С. 46-48.
341. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник: пер. з рос. / О.Ф. Скакун – Х.: Консум, 2001. – 656 с.
342. Скобелкин В.Н. Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации / В.Н. Скобелкин // Четвертый кодекс России: сб. науч. ст. / под ред. В.Н. Скобелкина. – Омск: Омск. гос. ун-т, 2002. – С. 88-89.
343. Скрипнюк О.В. Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорії та практики: монографія / О.В. Скрипнюк. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2000. – 467 с.
344. Словарь русского языка / [сост. С.И. Ожегов]. – М.: Книга, 1987. – 797 с.
345. Словарь по трудовому праву / [отв. ред. Ю.П. Орловский]. – М.: БЕК, 1998. – 600 с.
346. Смирнов В.Т. Обязательства, возникающие из причинения вреда / В.Т. Смирнов. – Л., Изд-во ЛГУ, 1973. – 72с.

347. Смирнов О.В. О соотношении материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву и имущественной ответственности по гражданскому праву / О.В. Смирнов // Вестник Ленинградского университета. – Серия: Экономика, философия, право. – 1967. – № 17. – Вып. 3. – С. 57-61.

348. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права / О.В. Смирнов. – М.: Юрид. лит., 1977. – 213 с.

349. Смирнов О.В. Основные принципы социалистического трудового права / О.В. Смирнов // Трудовое право социалистических стран. – М.: Юрид. лит., 1981. – 271 с.

350. Смирнов О.В. Особенности правового положения советских профсоюзов в условиях развитого социалистического общества / О.В. Смирнов // Профсоюзы и трудовое право.– М.: Профиздат, 1979. – С. 12-20.

351. Советское трудовое право / [под ред. Н.Г. Александрова]. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с.

352. Советское трудовое право: учебник / [под ред. А.С. Пашкова]. – М.: Юрид. лит., 1976. – 242 с.

353. Сорока В. Международно-правовое регулирование труда: общий взгляд на проблему / В. Сорока // Юстиция Беларуси. – 2002. – № 5. – С. 45-48.

354. Сорокин В.Д. Метод правового регулирования: теоретические проблемы / В.Д. Сорокин. – М.: Юрид. лит., 1976. – 142 с.

355. Сорокин В.Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс / В.Д. Сорокин // Правоведение. – № 4. – 2000. – С. 35-42.

356. Социалистическое правовое государство: концепции и пути реализации / [сост. Э.А. Чиркин]; отв. ред. В.С. Нерсесянц. – М.: Юридическая литература, 1990. – 320 с.

357. Социология и право / [под ред. Ю.А.Тихомирова и В.П. Казимирчука]. – М.: Наука 1973. – 359 с.

358. Спиркин А.Г. Философия: учеб. для студ. вузов / А.Г. Спиркин. – М.: Гардарика, 1998. – 816 с.

359. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Стависский. – К.: Вища школа, 1982. – 184 с.

360. Старчук О.В. Рівність трудових прав громадян як принцип трудового права України / О.В. Старчук // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – № 8. – С. 105-108.

361. Статут Міжнародної організації праці від 28 червня 1919 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_154

362. Статут Організації Об'єднаних націй і Статут Міжнародного Суду від 26.06.1945 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_010/print1452627838520494.

363. Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу: Указ Президента України від 11.06.1998 № 615/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 24. – Ст. 870.

364. Субботин Е.С. Особенности правового регулирования труда сезонных и временных работников: автореф. дисс. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право соц. обеспечения» / Е.С. Субботин. – М., 1973. – 21 с.

365. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учеб. / Л.А. Сыроватская – М.: Высшая школа, 1995. – 255 с.

366. Теория государства и права / [под ред. А.И. Денисова]. – М.: Юридическая литература, 1972. – 430 с.

367. Теория государства и права: курс лекций / [ред.: Н.И. Матузова, А.В. Малько]. – М.: Юристъ, 1999. – 672 с.

368. Теория государства и права: учебник для вузов / [под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова]. – [2-е изд., изм. и доп.]. – М.: НОРМА, 2002. – 616 с.

369. Теория государства и права: учеб. для вузов / [С.В. Боботов, Н.В. Варламова, В.В. Лазарев и др.]; под ред. Г.Н. Манова. – М.: БЕК, 1996. – 336 с.

370. Теория государства и права: учебник / [под ред. А.М. Васильева]. – М.: Юридическая литература, 1983. – 416 с.

371. Тимченко Л.Д. Международное право: учебник / Л.Д. Тимченко. – Х.: Консум, 1999. – 528 с.

372. Тихомирова Т.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. пособие / Т.П. Тихомирова, Е.И. Чучкалова. – Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2008. – 185 с.

373. Толкунова В.Н. Право рабочих и служащих на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией и самоуправление трудового коллектива: учебное пособие / В.Н. Толкунова. – М.: Юрид. лит., 1989. – 134 с.

374. Тополевський Р.Б. Система джерел права: генеза, генетичні зв'язки / Р.Б. Тополевський // Вісник НУВС. – 2002. – № 20.

375. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. вавч. закл. / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – [3-тє вид., перероб. і доп.]. – К.: Ін Юре, 2007. – 536 с.

376. Трудове право України: навчальний посібник / [за ред.. П.Д. Пилипенка]. – К.: Істина, 2005. – 208 с.

377. Трудове право України: академ. курс: підруч. / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.]; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Вид. А.С.К., 2004. – 608 с.

378. Трудове право України: підруч. / [за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої]. – К.: Знання, 2000. – 564 с.

379. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.]; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

380. Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие / [под ред. В.В. Жернакова]. – Х.: Одиссей, 2000. – 624 с.
381. Трудовое право и научно-технический прогресс / [под ред. С.А. Иванова]. – М.: Юрид. лит., 1974. – 563 с.
382. Трудовое право России: учебник – М.: Велби, Проспект, 2003. – 496 с.
383. Трудовое право России: учебник для вузов / [отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский]. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 480 с.
384. Трудовое право: учебник / [Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, В. Г. Малов и др.] ; под ред. О. В. Смирнова [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: ПРОСПЕКТ, 1997. – 448 с.
385. Трудовое право: учебник / [под ред. О.В. Смирнова]. – М.: Статус ЛТД, 1996. – 528 с.
386. Тункин Г.И. Теория международного права / Г.И. Тункин. – М.: Юридическая литература, 1979. – 527 с.
387. Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн від 14.01.1993 [Електронний ресурс]. − Режим доступу:http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/643_266.
388. Угода між Кабінетом Міністрів України і Урядом Азербайджанської Республіки про трудову діяльність і соціальний захист громадян України, які тимчасово працюють на території Азербайджанської Республіки, та громадян Азербайджанської Республіки, які тимчасово працюють на території України від 03.06.2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/031_047.
389. Угода між Міжнародною організацією праці та Всесвітньою організацією охорони здоров'я від 10.07.1948 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_177.
390. Угода між Україною та Португальською Республікою про тимчасову міграцію громадян України для роботи в Португальській Республіці від

13.02.2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/620_006.

391. Угода між Україною та Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамагирією про співпрацю у сфері праці та працевлаштування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/434_015.
392. Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами від 12.05.2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/ laws/show/724_024.
393. Угода між Урядом України та Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/428_016.
394. Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян від 28.03.1995 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/440_021.
395. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав від 17.07.1995 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/112_005.
396. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав від 17.06.1995 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/051_628.
397. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки

Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав від 13.12.1993 [Електронний ресурс]. − Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/ laws/show/498_159.

398. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16.02.1994 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/616_026.
399. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/ uk/publish/article?art_id=246581344.
400. Угода про взаємне визнання в рамках СНД прав та відшкодування шкоди, спричиненої робітникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків від 09.09.1994 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_010.
401. Угода про партнерство та співробітництво між Європейськими Співтовариствами і Україною від 14 червня 1994 року // Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – Ст. 1794.
402. Угода про порядок розслідування нещасних випадків на виробництві, що сталися з працівниками під час перебування їх поза державою проживання від 09.12.1994 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_682.
403. Угода про співробітництво в галузі охорони праці від 09.12.1994 (СНД) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/ laws/show/997_875.
404. Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів від 15.04.1994 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_012.

405. Угода про створення Співдружності Незалежних Держав від 08.12.1999 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/

406. Удальцова М.В. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости / М.В. Удальцова, Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина // Социс. – 2003. – № 7. – С. 16-25.

407. Ульяненко О.О. Форми правової інтеграції / О.О. Ульяненко // Держава і право. – 2004. – Вип. 26. – С. 531-542.

408. Управление персоналом в условиях рыночной экономики / [под ред. Р. Марра, Г. Шмидта]. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 432 с.

409. Уржицкий К.П. К вопросу о принципах правового регулирования общественных отношении / К.П. Уржицкий // Современное советское законодательство в свете решений XXV съезда ЦК КПСС: сборник научных трудов. – Минск, 1981. – 280 с.

410. Фабрициус Ф. Права человека и европейская политика / Ф. Фабрициус. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 294 с.

411. Фадеева Т.М. Единая Европа: идея и реальность. Концепции культурной идентичности / Т.М. Фадеева. – М., 1997. – 235 с.

412. Феськов М.М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / М.М. Феськов. – Х., 2002. – 19 с.

413. Халфина Р.О. Проблемы советского нормотворчества / Р.О. Халфина // Сов. государство и право. – 1990. – № 11. – С. 34-38.

414. Хартия Европейского Союза об основных правах: комментарий / [под ред. д. ю. н, проф. С.Ю. Кашкина]. – М.: Юриспруденция, 2001. – 208 с.

415. Хасанова В.В. Державне регулювання внутрішньої торгівлі в Україні (організаційно-правовий аспект): дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07 / В.В. Хасанова. – К., 2009. – 202 с.

416. Хачатурян А.Г. Унификация коллизионных норм в международном частном праве / А.Г. Хачатурян. – К.: Наукова думка, 1993. – 128 с.

417. Хименко О.А. Правовідносини з організації та управління працею: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / О.А. Хименко. – К., 2013. – 20 с.

418. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дис. … докт. юрид. наук: 12.00.05 / Н.М. Хуторян. – К., 2002. – 264 с.

419. Цвєтков В.В. Підвищення ефективності державного управління – важлива мета його реформування / В.В. Цвєтков // Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи. – К., 1998. – С. 128-153.

420. Цвік М.В. Про систему юридичних актів / М.В. Цвік // Вісник Академії прав. наук України. – 2002. – № 4 (31). – С. 14-24.

421. Центр продуктивності при Міністерстві праці та соціальної політики України: інформаційне видання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cl.com.ua/templates/clg/img/seminar_2010/part0.pdf.

422. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ф.А. Цесарський. – Х., 2004. – 200 с.

423. Цина А.Ю. Шляхи забезпечення охорони праці в структурі соціальної відповідальності / А.Ю. Цина // Держава і право. – 2011. – № 2. – С. 109-114.

424. Цитульский В.Ф. Коллективный договор в современный период: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. / В.Ф. Цитульский. – М., 1993. – 195 с.

425. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія / Г.І. Чанишева. – Одеса: Юрид. літ-ра, 2001. – 328 с.

426. Чанишева Г.І. Становлення і розвиток трудового права ЄС. Трудове право ЄС: навч. посіб. / Г.І. Чанишева. – К., 2004. – 90 с.

427. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемеков. – М.: Вершина, 2007. – 208 с.

428. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: учебник для вузов / А.Ф. Черданцев. – М.: Юрайт, 2000. – 432 с.
429. Чубоха Н.Ф. Форми трудового права України: сутність, класифікація, тенденції розвитку: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соц. забезпечення» / Н.Ф. Чубоха. – К., 2003. – 18 с.
430. Шабуніна А. Приватноправові та публічно-правові тенденції у розвитку права в країнах Західної Європи / А. Шабуніна // Вісник Академії правових наук України. – 2005. – № 4. – С. 213-220.
431. Шаргородский М.Д. Наказание, его цели и эффективность / М.Д. Шаргородский. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1973. – 160 с.
432. Шебанова А.И. Коллективный договор на современном этапе / А.И. Шебанова // Сов. гос-во и право. – 1976. – № 11. – С. 52-60.
433. Шевелев К.Є. Щодо питання визначення методів правового регулювання оплати праці / К.Є. Шевелев // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 858-862.
434. Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда / А.В. Шевчук // Общественные науки и современность. – 2007. – № 3. – С. 44-54.
435. Шенкаренко О. Соціальне партнерство як чинник удосконалення державного управління професійним навчанням безробітних / О. Шенкаренко [Електронний ресурс]. – Режим доступу:www.dbuapa.dp.ua/vidavnictvo/2011/2011_02(9)/11sovpnb.pdf
436. Шепель А.О. Застереження до міжнародних договорів (практика України) / А.О. Шепель // Право України . – 1997. – № 10. – С. 60-67.
437. Шульга А.М. Теория государства и права: пособие для подготовки к государственному (выпускному) экзамену / А.М. Шульга. – Х.: Ун-т внутр. дел, 2000. – 131 с.
438. Шульгінова Л.А. Правове забезпечення державного регулювання заробітної плати: проблеми та перспективи / Л.А. Шульгінова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua.

439. Щекин Ю.В. Международно-правовой статус Содружества Независимых Государств и правовые основания участия Украины в его деятельности / Ю.В. Щекин // Проблеми законності. – 1998. – № 35. – С. 40-45.

440. Щербина В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Щербина; за ред. В.С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.

441. Щодо проблем реалізації Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI: аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/articles/953/

442. Экономика труда и основы нормирования / [под ред. П.Ф. Петроченко]. – М.: Экономика, 1965. – 128 с.

443. Эффективность действия правовых норм [В.Н. Кудрявцев и др.]. – Л.: ЛГУ, 1977. – 134 с.

444. Юдельсон К.С. Советский гражданский процесс / К.С. Юдельсон. – М.: Юридическая литература, 1956. – 218 с.

445. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / [редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін.]. – Т. 5. – К.: «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 2003. – 736 с.

446. Явич Л.С. Общая теория права / Л.С. Явич. – Л., 1976. – 287 с.

447. Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений / Л.С. Явич. – М.: Изд-во юрид. лит, 1961. – 172 с.

448. Явич Л.С. Сущность права / Л.С. Явич. – Л.: ЛГУ, 1985. – 207 с.

449. Яковлев Р.А. Оплата труда в условиях криминализированной экономики постсоциалистических государств / Р.А. Яковлев // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 5. – С. 20-26.

450. Ярошенко О.М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці / О.М. Ярошенко // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19-20 травня

2003 року) / за ред. В.С. Венедиктова. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 51-55.

451. Ярошенко О.М. Теоретичні і практичні проблеми джерел трудового права України / О.М. Ярошенко. – Х., 2006. – 456 с.
452. Doing Business 2015: Economy Rankings (The rankings for all economies are benchmarked to June 2014) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.doingbusiness.org/rankings.
453. Great Depression Leads to a New Deal for the American People [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.history.com/ topics/new-deal.

ДОДАТКИ

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин: монографія / О.І.Кисельова – Харків : Золота миля, 2017. – 496 с.

Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав:

2. Кисельова О.І. Щодо обов'язковості укладання колективних договорів / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2012. – № 3 (17), ч. 2. – С. 63–66.

3. Кисельова О.І. Роль міжнародно-правових актів у сфері праці в правовому регулюванні трудових відносин в Україні / О.І. Кисельова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2013. – Спеціальний випуск, Т. 3. – С. 108–111.

4. Кисельова О.І. Правова природа та зміст поняття «відсутність працівника» / О.І. Кисельова // Публічне право. – 2013. – № 1 (9). – С. 213–217.

5. Кисельова О.І. До питання правового регулювання трудових відносин: теоретичні аспекти / О.І. Кисельова // Форум права. – 2013. – № 4. – С. 148–153. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_4_27.pdf.

6. Киселева Е.И. Соотношение международного и государственного регулирования трудовых отношений в сфере занятости / Е.И. Киселева // Право и закон. – 2014. – № 1. – С. 49–56.

7. Киселева Е.И. Проблемы дифференциации правового регулирования в сфере труда / Е.И. Киселева // Право и политика. – 2014. – № 1. – С. 89–92.

8. Киселева Е.И. Проблема определения пределов правового регулирования трудовых отношений / Е.И. Киселева // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. – 2014. – № 1. – Volume 2. – С. 217–221.

9. Кисельова О.І. Поняття та суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці / О.І. Кисельова // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право». – 2014. – Випуск 2. – С. 265–270.

10. Кисельова О.І. Європейський досвід правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3, ч. 2. – С. 128–132.

11. Кисельова О.І. Вдосконалення відповідальності за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин / О.І. Кисельова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Випуск 5, ч. 2. – Т. 4. – С. 57–61.

12. Кисельова О.І. Види диференціації правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 29, ч. 2. – Т. 2. – С. 94–97.

13. Кисельова О.І. Індивідуально-договірне регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4, ч. 2. – С. 98–103.

14. Кисельова О.І. Основні напрями міжнародно-правового регулювання праці / О.І. Кисельова // Митна справа. – 2014. – Спеціальний випуск № 2. – С. 267–272.

15. Кисельова О.І. Міжнародне регулювання трудових відносин у сфері зайнятості / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 1, ч. 2. – С. 82–86.

16. Кисельова О.І. Особливості державного регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона. – 2015. – № 2, ч. 2. – С. 146–149.

17. Кисельова О.І. Теоретико-правові засади визначення способів та методів правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Актуальні проблеми держави і права. – 2015. – № 77. – С. 215–219.

18. Киселева Е.И. Соотношение государственного и договорного регулирования правоотношений в сфере нормирования труда / Е.И. Киселева // Право и политика. – 2015. – № 3. – С. 55–59.

19. Кисельова О.І. Децентралізація відносин у сфері оплати праці: аспекти договірного регулювання / О.І. Кисельова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – № 3-2. – Т. 1. – С. 78–81.

20. Кисельова О.І. Відповідальність за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин / О.І. Кисельова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – № 4. – Т. 2. – С. 18–21.

21. Кисельова О.І. Колективно-договірне регулювання як регулятор трудових відносин / О.І. Кисельова // Митна справа. – 2015. – № 5 (101), ч. 2. – С. 367–371.

22. Кисельова О.І. Вдосконалення трудових відносин у сфері охорони праці на основі договірного регулювання / О.І. Кисельова // Visegrad journal on human rights (Республіка Словаччина). – 2015. – № 5. – P. 39–44.

23. Кисельова О.І. Принципи правового регулювання трудових відносин в сучасних умовах / О.І. Кисельова // Наукові праці Одеської юридичної академії. – 2015. – Т. 16. – С. 117–122.

Матеріали наукових конференцій:

24. Кисельова О.І. Загальна характеристика правової основи трудових відносин / О.І. Кисельова // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5 березня 2014 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 63–66.

25. Кисельова О.І. Шляхи запозичення досвіду європейських країн щодо правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Дотримання прав людини : сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали другої звітної Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5 березня 2015 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – С. 47–49

26. Кисельова О.І. Трудові відносини у країнах Європи / О.І. Кисельова // Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ : матеріали круглого столу (м. Київ, 14 травня 2015 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – С. 68–69.

27. Кисельова О.І. Трудові відносини у сфері праці: міжнародний аспект / О.І. Кисельова // Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18–19 червня 2015 р.). – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 38–40.

28. Кисельова О.І. Теоретико-правовий аспект міжнародно-правового регулювання праці / О.І. Кисельова // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.). – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 87–91.

29. Кисельова О.І. Відмінність індивідуально-договірного та колективно-договірного регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.). – К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 29–31.

30. Кисельова О.І. Особливості методів правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України : матеріали Міжнародної науково-практичної

конференції (м. Львів, 27–28 січня 2017 р. – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2016. – С. 89–91.

31. Кисельова О.І. Державне регулювання трудових відносин правовий аспект/О.І. Кисельова// Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 20–21 січня 2017 р.) – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2017. – С. 56–58.