

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

СПИЦИНА Ганна Олександрівна



УДК 349.2

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ
В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право,
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Київ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.

Науковий консультант:

доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ПРОЦЕВСЬКИЙ Олександр Іванович,
Харківський національний педагогічний
університет імені Г.С. Сковороди,
завідувач кафедри цивільно-правових
дисциплін, господарського та трудового права;

доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ІНШИН Микола Іванович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор
МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, завідувач кафедри трудового
та господарського права;

доктор юридичних наук, доцент
СЛЮСАР Андрій Миколайович,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
професор кафедри трудового права;

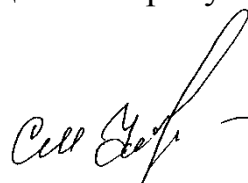
доктор юридичних наук, доцент
КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола Миколайович,
Донецький юридичний інститут МВС України,
професор кафедри загально-правових
дисциплін.

Захист відбудеться «26» січня 2017 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «23» грудня 2016 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Динамічний розвиток нашого суспільства, прагнення людства до самовдосконалення, постійна еволюція технологій та науки накладають свій відбиток на всі сфери сучасного життя, зокрема й на ті, що пов'язані із реалізацією права на працю. Зумовлені вищевказаними чинниками поява нових професій, ринків праці, організаційно-правових форм роботодавців та видів реалізації трудових відносин обумовлюють необхідність постійного перегляду та реформування такої фундаментальної галузі права, як трудове право. Крім того, так уже склалося, що люди не можуть перебувати в незмінній територіальній, соціальній та інформаційній ізоляції, людська сутність вимагає самореалізації, постійного пошуку себе в різних напрямках розвитку, здебільшого – у трудовій діяльності. Саме всесвітня глобалізація та фактичне нівелювання європейських кордонів на сучасному етапі створюють сприятливі умови для реалізації професійних здібностей працівників, що сприяє зростанню міграції робочої сили. Все це вимагає стабільного та сучасного трудового законодавства, здатного належним чином врахувати права й обов'язки суб'єктів трудових правовідносин – працівників та роботодавців.

З моменту набуття Україною незалежності з урахуванням ринкової економіки було переглянуто майже всі існуючі кодифіковані законодавчі акти. Однак Кодекс законів про працю України, який був прийнятий ще в 1971 році, на жаль, залишився осторонь. Переважна частина чинних законодавчих актів у сфері праці була прийнята або за доби панування в Україні комуністичної доктрини, або ж у 90-х роках ХХ ст., у період її перебудови й переходу до ринкової економіки. Така застарілість положень чинного законодавства про працю, його невідповідність сучасним стандартам провідних європейських держав дає можливість роботодавцям зловживати своїм економічно більш вигідним становищем, збільшуючи число незаконних звільнень, змушуючи працівників виконувати не обумовлену трудовим договором роботу, виплачуючи їм заробітну плату меншого розміру тощо. Проблематику посилює той факт, що розроблені в нашій державі проекти Трудового кодексу України фактично не змінюють існуючої правової конструкції регулювання трудових відносин, а лише узагальнюють положення чинних законодавчих актів у царині праці.

Таким чином, виникає потреба кардинального перегляду концепції правового регулювання трудових відносин у нашій країні в частині її пристосування до реалій сьогодення. У зв'язку з тим, що Україна з моменту отримання незалежності обрала європейський напрямок свого розвитку, про що передусім свідчать приклади приведення національного законодавства у відповідність із міжнародними стандартами, необхідним вбачається

запозичення позитивного нормотворчого досвіду провідних європейських держав у сфері правового впорядкування трудових відносин.

Тотальна імплементація законодавства ЄС правовою системою України жодним чином не є панацеєю для подальшого вдосконалення національного трудового права. По-перше, європейське регламентування трудових відносин теж має свої недоліки, а по-друге, в Україні вже давно сформована й функціонує власна самобутня трудово-права традиція, радикальне втручання в яку може призвести до виникнення суспільно-небезпечних наслідків. Отже, під час подальшого реформування законодавства України про працю було б дуже корисним скористатися позитивним досвідом регламентації трудових відносин у ЄС, який би не суперечив загальній концепції реалізації права на працю, що вже існує в нашій державі.

Окремі питання правового регулювання праці в Україні та ЄС були предметом наукових пошуків таких видатних учених, як М.Г. Александров, В.М. Андрійв, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева, Ю.М. Гришина, Л.Я. Гінзбург, В.В. Жернаков, Д.В. Журавльов, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, С.С. Карінський, І.Я. Кисельов, В.Л. Костюк, М.М. Клемпарський, О.О. Коваленко, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, О.В. Москаленко, О.М. Обушенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, А.М. Слюсар, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Р.І. Шабанов, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Проте сучасні економічні, виробничі та соціальні реалії життя не стоять на місці, диктуючи потребу в розв'язанні широкого кола питань, що стосуються правового регулювання трудових відносин в Україні з врахуванням нормотворчого досвіду ЄС та країн, що входять у це економічне та політичне об'єднання.

Такі обставини актуалізують необхідність здійснення комплексного наукового дослідження сучасних тенденцій правового регулювання праці із врахуванням національного та передового європейського досвіду, що сприятиме створенню в майбутньому проєвропейського кодифікованого акта, присвяченого впорядкуванню трудових відносин, та допоможе формуванню України як провідної соціально й економічно розвиненої держави, надавши їй низку значних переваг для прискорення інтеграції до лав ЄС.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тематика дослідження пов'язана з пріоритетними напрямками розвитку науки і техніки на період до 2020 р., встановленими на підставі Закону України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки». Тема дисертаційного дослідження узгоджена з цільовою комплексною програмою Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Проблеми удосконалення юридичних гарантій реалізації трудових та соціальних прав в умовах ринкової економіки на 2006 – 2010 роки» (номер державної реєстрації

0186.0.07.864) та темою наукових досліджень кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Гармонізація законодавства про працю за європейськими стандартами на 2011 – 2015 роки» (номер державної реєстрації 0111U006436). Теоретичні та практичні проблеми дисертації досліджувались також у межах планів науково-дослідної роботи Української асоціації фахівців трудового права.

Мета і задачі дослідження. *Мета* дослідження полягає у тому, щоб на основі вивчення і систематизації існуючих наукових праць із теорії права та науки трудового права, міжнародних актів, нормативно-правових актів України та країн-членів ЄС визначити сучасні тенденції правового регулювання праці в Україні та країнах ЄС, і на цій основі виробити відповідний доктринальний підхід, а також сформулювати пропозиції та рекомендації щодо подальшого розвитку та вдосконалення національної системи трудового права.

Для досягнення означеної мети у процесі дослідження було поставлено такі *задачі*:

- на підставі методологічних засад дослідити юридичний механізм становлення та розвитку регулювання трудових правовідносин в Україні;
- дослідити роль міжнародного законодавства про працю у правовому регулюванні трудових відносин країн-членів ЄС;
- проаналізувати теоретичні підходи до систематизації й кодифікації законодавства про працю в Україні;
- дослідити перспективи правової регламентації трудових відносин в Україні;
- розкрити особливості застосування в Україні колективно-договірного регулювання праці в сучасних умовах господарювання;
- надати загальну правову характеристику регулювання праці у Сполученому Королівстві Великобританії та Північної Ірландії, Французькій Республіці, Королівстві Іспанія, Республіці Польща, Латвійській Республіці, Литовській Республіці та Естонській Республіці;
- охарактеризувати негативні тенденції правового регулювання праці в ЄС;
- дослідити особливості запровадження в Україні позитивного досвіду правового регулювання трудових відносин, що є поширеними на цей час в окремих країнах ЄС;
- визначити шляхи вдосконалення національного правового регулювання трудових відносин, запропонувати відповідні пропозиції та рекомендації.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під час реалізації в Україні права на працю.

Предметом дослідження послужили теоретичні та практичні проблеми правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу.

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є сукупність методів і прийомів наукового пізнання, які використано з урахуванням поставленої мети, завдань дослідження, його об'єкта та предмета. Застосування діалектичного методу дало можливість дослідити історичні передумови та юридичну природу виникнення і формування трудових правовідносин, визначити їхнє місце та роль у процесі реалізації права на працю (підрозділи 1.1–1.3). Формально-логічний метод був спрямований на дослідження основних понять у роботі (розділи 1–4). Метод правового аналізу (догматичний метод) застосовано під час аналізу змісту правових норм, якими регламентуються трудові правовідносини, та під час опрацювання відповідних пропозицій до законодавства (підрозділи 3.1–3.3, 4.1, 4.2). Порівняльно-правовий метод дав змогу здійснити узагальнення національного та зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин. Він також уможливив виявити специфіку сучасного стану міжнародних стандартів, а також сприяв виявленню основних напрямів удосконалення змісту та правового регулювання трудових відносин національним законодавством (підрозділи 2.1, 2.2, 4.1, 4.2).

Науково-теоретичне підґрунтя дисертаційного дослідження склали наукові праці відомих учених із загальної теорії права, філософії права, трудового права, інших галузей права України та іноземних країн.

Нормативну базу роботи склали національне законодавство, резолюції ООН, конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, акти Ради Європи та Європейського Союзу, а також законодавчі акти іноземних держав із досліджуваної проблематики.

Наукова новизна одержаних результатів зумовлена тим, що дисертація є першим теоретико-правовим дослідженням сучасних тенденцій правового регулювання праці в Україні та Європейському Союзі, а також в окремих країнах, що входять до складу зазначеного об'єднання.

Результатом проведеного дослідження стало розроблення концептуальних положень, які вирізняються науковою новизною та мають теоретичне і практичне значення. Основні з них такі:

вперше:

– обґрунтовано доцільність запозичення досвіду Республіки Польща в частині приведення національного трудового законодавства до стандартів ЄС. Так, Трудовий кодекс Польщі був прийнятий ще в 1974 році і дотепер є чинним й актуальним, незважаючи на кардинальну зміну геополітичного вектора розвитку вказаної країни та вже досить тривалий період знаходження її в лавах ЄС;

– доведено первинність повноважень трудових колективів як учасників колективно-договірного регулювання праці, порівняно з професійними спілками. Це зумовлено, у першу чергу, розвитком в Україні

галузей господарства, для яких не є традиційним поширення впливу профспілок (ІТ-технології, бізнес-консалтинг, оптова й роздрібна торгівля, дрібне виробництво тощо), а також поступовою зміною вектора категорії «роботодавець» із державної сфери господарювання в бік приватного сектора економіки;

– обґрунтовано недоцільність прямого перенесення норм і стандартів ЄС та акцентовано увагу на вибірковому запозиченні окремих перспективних елементів правового регулювання праці, таких як: (а) введення обов'язкової письмової форми трудового договору; (б) відмова від трудових книжок; (в) відхід від концепції «звільнення за статтю» та надання ширшого спектра соціальних та економічних гарантій працівникові під час розірвання дії трудового договору з ініціативи роботодавця; (г) сприяння посиленню колективно-договірної регламентації праці на великих суб'єктах господарювання; (г) надання державою економічних пільг роботодавцям у разі створення ними додаткових робочих місць та ін.;

– на основі британського досвіду запропоновано запровадити в українському трудовому праві таку категорію, як вимушене звільнення, що дозволить працівникові отримати додаткові гарантії під час припинення трудових відносин у зв'язку з умисним створенням роботодавцем несприятливого та ворожого до працівника виробничого середовища;

– зроблено висновок про необхідність запровадження в Україні механізмів інформування роботодавцем працівників про умови праці, як це передбачено положеннями Директиви 91/533/ЄС від 14 жовтня 1991 р.;

– узагальнено та систематизовано сучасні тенденції правового регулювання праці в Україні та ЄС;

удосконалено:

– генезу становлення та розвитку трудового права в Україні, яка, на відміну від країн-членів ЄС, характеризується нестабільністю правового регулювання трудових відносин, що пов'язано насамперед із територіальними й соціально-політичними чинниками, що були історично притаманні нашій державі;

– вектор реалізації соціального діалогу, який в умовах сьогодення потребує зосередження уваги на локальному колективно-договірному рівні регулювання праці;

– висновок про необхідність запровадження в Україні договірної матеріальної відповідальності роботодавця за порушення умов колективного договору, що буде виступати черговим кроком на шляху впорядкування колективно-трудова відносин та ще раз підкреслить, що невиконання договірних зобов'язань тягне за собою відповідальність тих, хто винен у їх порушенні;

– позицію, що сучасне правове регулювання праці в Україні у майбутньому має обіймати більшу індивідуальну договірну спрямованість, а на централізованому рівні повинні бути лише закріплені гарантії реалізації прав сторін трудових правовідносин;

– усвідомлення того, що правові акти Міжнародної організації праці продовжують гармонічно й виважено впливати на подальше регулювання трудових відносин у ЄС. Це зумовлено передусім тим, що використання досвіду МОП щодо впорядкування й удосконалення трудового законодавства збігається з принциповими, основоположними цілями ЄС щодо регулювання праці;

– висновок про необхідність приведення термінології трудового права до стандартів ЄС. Це стосується, в першу чергу, галузевих, територіальних та генеральних угод, які мають бути замінені загальнопоширеним міжнародним терміном *колективні договори*, що укладаються на локальному, галузевому, територіальному та генеральному рівнях;

– обґрунтування доцільності врахування мультинаціональних факторів, що панують у світі і повинні бути враховані Україною під час подальшого реформування чинного законодавства про працю. Насамперед це стосується спрощення процедури працевлаштування висококваліфікованих іноземних спеціалістів, шляхом внесення відповідних змін до Порядку видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2013 р. № 437. Крім того, положення КЗпП потребують запровадження відповідних змін у частині врахування під час укладання трудового договору можливих релігійних та етнічних чинників, що в подальшому можуть вплинути на його реалізацію;

– висновок, що нормативне врегулювання індивідуальних трудових договорів у країнах-членах ЄС здійснюється передусім на національному рівні кожної країни, що входить до складу зазначеного об'єднання. Однак воно не повинно погіршувати умови праці працівника або позбавляти його захисту, наданого загальними нормами права ЄС;

дістали подальшого розвитку:

– теоретичні підходи до визначення історичних періодів, що передували виникненню правового регулювання праці, серед яких було виділено: (а) давньо-римський період; (б) період Середньовіччя та (в) період Нового часу;

– точка зору, що верховенство права ЄС у жодному разі не скасовує національне законодавство країн-членів, а діє в інший спосіб, унеможливаючи прийняття органами законодавчої влади нормативних актів, які не відповідають нормам права ЄС. Під час запровадження загальноєвропейських правових норм важливу роль відведено Суду ЄС,

основною метою якого є вирішення виникаючих колізій. Його діяльність сприяє індивідуалізації процесу імплементації цих норм залежно від особливостей правової системи національного законодавства. Колізії, як правило, виникають у національних судах, а з припиненням судового провадження направляються з преюдиційним запитом до Суду ЄС. Маючи за відправні точки, з одного боку, правові принципи ЄС (насамперед принцип верховенства і прямої дії права ЄС), з другого – норми законодавства країн-членів, Суд ЄС приймає зважені рішення, які відповідно до Декларації № 17 Лісабонського договору є правовими актами, що мають пріоритет над правом країн-членів ЄС;

– обґрунтування доцільності проведення інкорпорації законодавства про працю, що в майбутньому може слугувати належним підґрунтям для запровадження перспективного Трудового кодексу України;

– пропозиція про внесення змін до законодавства про працю щодо обов'язкового укладення колективних договорів у суб'єктах господарювання, що налічують у своєму штаті велику кількість працівників (понад 50 і більше осіб), виробництво на яких зумовлено домінуванням шкідливих і небезпечних чинників, що можуть негативно позначитися на житті та здоров'ї працівників;

– положення про те, що імплементація законодавства ЄС національним законодавством є можливою тільки після вступу України до ЄС. На підготовчому етапі вступу до ЄС потрібно говорити лише про адаптацію національного законодавства про працю, якій, на жаль, в умовах сьогодення не приділено достатньої уваги. Так, наприклад, у переліку пріоритетних напрямків адаптації законодавства, передбачених Загальнодержавною програмою адаптації законодавства України до законодавства ЄС, немає ані трудового права, ані права соціального забезпечення, які за контекстом правотворчих норм ЄС включають до свого предмета безпосередньо трудові відносини;

– точка зору, що Україна на сьогодні не готова до прийняття нового Трудового кодексу України, у зв'язку з чим вбачаємо пріоритетною актуалізацію чинного КЗпП до стану сучасного нормативно-правового акта, що дозволить створити певний фундамент, на якому можна побудувати гнучке, мобільне і дієве трудове законодавство з широкими можливостями врегулювання трудових відносин;

– обґрунтування недоцільності заміни у перспективному законодавстві про працю категорії «трудоий колектив» на категорію «працівники»;

– розуміння того, що у процесі розвитку існуючих і становлення нових трудових правовідносин в Україні доцільно орієнтуватися на міжнародні трудові стандарти, які є результатом міжнародно-правового регулювання праці і нормативно закріплені в актах МОП та регіональних об'єднань держав (Ради Європи, ЄС);

– пропозиція щодо забезпечення реалізації права працівників на ознайомлення з положеннями колективних договорів, шляхом обов'язкового їх розміщення на офіційному сайті Міністерства соціальної політики України;

– ідея, що зосередження уваги державами-членами ЄС на відносинах, що існують від закінчення дії трудового договору до укладення нового, може призвести до поступового виокремлення з галузі трудового права нової самостійності галузі – права зайнятості.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки, методологічні положення та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, мають суттєве значення для теорії та практики трудового права, а також для законодавчої діяльності в аспекті реалізації конституційного права на працю:

– у науково-дослідній сфері – матеріали роботи можуть бути використані як основа для подальшої розробки теоретичних положень в окремих інститутах трудового права України;

– у законотворчому процесі – у результаті дослідження сформульовані пропозиції та рекомендації, які можуть бути використані під час підготовки нормативно-правових актів з метою вдосконалення чинного трудового законодавства;

– у правозастосовній діяльності – результати дослідження можуть бути використані безпосередньо суб'єктами трудових правовідносин, профспілками, у судовій та прокурорській практиці;

– у навчальному процесі – результати дисертаційної роботи можуть бути використані під час підготовки підручників та навчально-методичних посібників, а також викладання курсу лекцій та проведення семінарських занять із дисципліни «Трудове право» чи відповідних спецкурсів у юридичних навчальних закладах.

Апробація результатів дисертації. Основні результати дисертаційного дослідження оприлюднені на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, серед них: «Методологія сучасних наукових досліджень» (м. Харків, 12 листопада 2008 р.); «Правовий вимір сучасних реформаційних процесів в Україні» (м. Львів, 21 – 22 жовтня 2011 р.); «Подальші наслідки реформування законодавства України» (м. Одеса, 18 – 19 червня 2011 р.); «Розвиток державності та права в Україні: реалії сьогодення» (м. Одеса, 13 – 14 серпня 2011 р.); «Актуальні питання сучасної юридичної науки» (м. Київ, 5 – 6 жовтня 2011 р.); «Правова система України в умовах державних реформаційних процесів сьогодення» (м. Ужгород, 26 – 27 жовтня 2012 р.); «Формування правової держави в Україні: проблеми та реалії» (м. Запоріжжя, 23 – 24 листопада 2012 р.); «Актуальні питання реалізації чинних національних та міжнародних нормативно-правових актів» (м. Одеса, 16 – 17 березня 2012 р.); «Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства» (м. Суми, 5 – 7 червня

2014 р.); «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 28 листопада 2014 р.); «Юридичні факти в системі правового регулювання» (м. Київ, 26 листопада 2015 р.).

Публікації. Основні результати дослідження викладено в одноосібній монографії, 24 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав із напряду, з якого підготовлено дисертацію, а також 11 тезах наукових повідомлень, опублікованих у матеріалах наукових конференцій та юридичних виданнях науково-практичного спрямування.

Структура й обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, 4 розділів, що поєднані у 10 підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Обсяг дисертації становить 371 сторінку. Список використаних джерел складається з 310 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету і завдання дослідження, його об'єкт та предмет, методи дослідження, охарактеризовано науково-теоретичну, нормативно-правову бази дослідження, розкрито наукову новизну і з'ясовано теоретичне та практичне значення одержаних результатів.

Розділ 1 «Соціально-правова характеристика світового розвитку правового регулювання праці» складається з трьох підрозділів і присвячений історичному та правовому аналізу виникнення, формування та подальшого розвитку правового регулювання праці.

У *підрозділі 1.1 «Передумови виникнення правового регулювання праці»* досліджені три історичні етапи, що передували виникненню трудового права, зокрема давньо-римський період, період Середньовіччя та період Нового часу.

Підкреслюється, що незважаючи на те, що у давньо-римському періоді відносини між наймодавцем і найманою особою упорядковувалися договорами найму робіт і послуг, тим не менше, ці правочини можна розглядати тільки як зачатки нормативної регламентації праці. Зазначені договори поширювались на вільну від рабства частину населення – землевласників, ремісників, торговців, але їхні реальні права порівняно з правами пануючого класу були мізерними. Останній, до речі, також реалізовував свою здатність до праці, але праці винятково інтелектуальної, особливістю якої було те, що вона не мала свого конкретного матеріального еквіваленту та винагороджувалася тільки у вигляді подяки – гонорару.

Під час розгляду періоду Середньовіччя акцентовано увагу на розвитку ремісницьких цехів, які можна вважати прообразом сучасних виробничих підприємств, адже вони вже відрізнялися відповідною організацією праці та

трудовою дисципліною. Однак, ремісництво все ж не отримало відповідний трудовий характер, у зв'язку з тим, що воно реалізовувалося переважно на патріархальних догматах, спрямованих на поступове виховування підмайстра та формування його в якості майстра. Відносини господаря та слуги в ті часи також не можна ототожнювати з трудовими, адже їм була притаманна здебільшого сімейно-правова природа.

Обґрунтовано, що саме період Нового часу був зумовлений формуванням нових вимог до регулювання людської трудової активності: щоб стояти біля верстата у мануфактурі або на фабриці та виконувати свою трудову функцію вже не було потрібно навчатися все життя, як це було за часів ремісницьких цехів. Саме в той проміжок часу почали з'являтися перші нормативні акти, присвячені правовому регулюванню трудової діяльності. Однак ці акти приймалися переважно в рамках промислового права, спрямованого на досягнення кінцевого результату – вироблення продукту, і торкалися регулювання відносин між трудящими та їхніми наймодавцями поверхнево, лише в частині реалізації цієї мети.

Акцентовано увагу на тому, що безпосередньо виникнення та формування трудового права було зумовлено реакцією робітничих мас на розвиток промислового виробництва, яка виражалася в чисельних страйках та інших колективних протестах. Адже існуючі на той час норми промислового права обіймали здебільшого ворожий до робітників характер, який насамперед виражався у відсутності будь-яких гарантій у сфері безпеки праці та наявності у наймодавця можливості в будь-який момент звільнити травмовану на виробництві особу, замінивши її іншою. Така обставина поступово змушувала уряди промислово розвинених держав приймати перші законодавчі акти, присвячені регулюванню трудових відносин. Зазначені акти стосувалися, в основному, питань охорони праці, що історично закріпило на досить тривалий час пріоритет охоронної функції в трудовому праві.

У підрозділі 1.2 *«Гене́за становлення й розвитку правового регулювання трудових відносин»* охарактеризовано соціально-економічні та політико-правові засади, що впливали на становлення та розвиток трудового права в певні історичні періоди існування галузі.

Звернено увагу на значний вплив договірного права на регулювання праці, що існував на початку виникнення галузі трудового права. Це надавало значну свободу дій працівнику та роботодавцю під час визначення всіх умов трудових правовідносин. На рівні законодавчих актів врегульовувалися лише питання охорони праці та забезпечення трудової дисципліни. Існування договірної конструкції правового регулювання трудових правовідносин можна простежити і дотепер у більшості країн, що входять до складу ЄС.

Акцентовано увагу, що для першої половини ХХ ст. було притаманне значне поширення соціальних процесів, серед яких особливе місце займали

боротьба трудящих за свої права, розвиток профспілкового руху, прагнення розвинених держав зрівняти умови конкуренції на міжнародних ринках. Ці події були зовнішнім проявом обставин, які, у свою чергу, виступали передумовами для появи узагальненого міжнародного правового регулювання праці.

Підкреслено унікальність історії трудового права в Україні, яка полягає в тому, що протягом ХІХ – ХХІ ст. декілька разів змінювався зміст його правового регулювання. У зв'язку з тим, що в Україні еволюція правової регламентації праці фактично відбувалася в радянський період її історії, основні принципи і стандарти праці було закладено ще тоді з огляду на вказану специфіку. Згодом ці відправні точки зазнали розвитку, але, на жаль, навіть на сьогоднішнє правове регулювання праці в Україні ще не позбавилося згаданих догм. Як приклад можна навести КЗпП, що був прийнятий ще в 1971 р. і який, незважаючи на численні зміни й поправки до нього, залишив свою правову конструкцію тих часів.

У підрозділі 1.3 «*Стан і перспективи розвитку законодавства про працю у ХХІ столітті*» обґрунтовано, що в умовах глобалізації світової економіки найголовнішою із сучасних проблем трудових відносин потрібно вважати зростання безробіття, подолання якого є можливим тільки внаслідок об'єднання зусиль суб'єктів соціального партнерства для розроблення й запровадження гнучких систем правової організації праці за умови неухильного дотримання прав людини.

Досліджено особливості реалізації приватноправового підходу в сучасному трудовому праві провідних європейських країн. Визначено, що він характеризується передусім розширенням сфери договірного регулювання праці. Це зумовлено політикою забезпечення кількісного зростання трудових відносин, яка в останні роки стала провадитись у країнах Західної Європи й покликана підтримувати економічну ефективність при збереженні низького рівня безробіття. Така політика, яка на цей час позначається синтетичним терміном *flexicurity*, полягає в тому, що, з одного боку, підвищується гнучкість у правовому регламентуванні праці, зокрема у зміні умов праці та припиненні трудових відносин за ініціативою роботодавця, а з другого – провадиться більш активна державна політика зі сприяння й допомоги у працевлаштуванні громадян. Доведено, що така зміна вектора від політики безпосередньо регулювання праці в бік її забезпечення в подальшому може призвести до негативних наслідків в еволюції трудового права. Адже зосередження уваги трудовим правом на відносинах, що існують від закінчення дії трудового договору й до початку нового, фактично призведе до поступового відмежування від трудового права нової галузі – права зайнятості.

Аргументовано, що хоча проблеми національного ринку праці є аналогічними світовим (безробіття, розшарування за рівнем доходів,

порушення прав працівників), однак їхня природа зовсім інша. Одним зі складників існуючих проблем є відсутність актуального трудового законодавства. Суб'єкти трудових відносин все частіше стикаються з відносинами, які неможливо прямо впорядкувати існуючими нормами (оплата праці, динаміка робочого часу й робочого простору, учнівські договори, дистанційна праця та ін.), а тому вимушені вдаватися до застосування аналогій, шукаючи їх серед норм інших галузей права.

Проведено аналіз проектів Трудового кодексу України, які не пропонують докорінної зміни правової концепції, що функціонує, а становлять лише систематизацію чинних норм. З огляду на це основною перспективою розвитку національного трудового законодавства потрібно визнати процес розроблення й поступового внесення поглиблених змін до існуючого КЗпП із метою приведення його у відповідність із реаліями сьогодення. Крім того, актуальним у цьому випадку вбачаємо посилення ролі колективних договорів як дієвих регуляторів трудових відносин на локальному рівні. Так, їх вдале застосування здатне на цей час дуже ефективно заповнити прогалини, що існують у чинному законодавстві про працю.

Розділ 2 «Теоретико-правовий аналіз регулювання праці у країнах Європейського Союзу» складається з двох підрозділів і присвячений аналізу питань міжнародного регулювання праці, а також трудового права окремих країн-членів ЄС.

У підрозділі 2.1 *«Роль міжнародного законодавства про працю у правовому регулюванні трудових відносин у країнах Європейського Союзу»* обґрунтовано, що на сьогодні міжнародне нормативне регулювання праці формується на універсальному, регіональному й галузевому рівнях.

З'ясовано, що в правотворчих нормах ЄС відбито відповідний змістовий підхід: трудові права вважаємо основною складовою соціальних прав, отже, коли в контексті йдеться про соціальні права, найчастіше мають на увазі саме права трудові.

Правовій системі ЄС загалом притаманна сукупність принципів, деякі з яких схожі з принципами інших правових систем внутрішньодержавного й міжнародного права, а деякі мають оригінальну природу. Досліджено загальні та спеціальні принципи права ЄС. Під загальними принципами потрібно розуміти джерела правового регулювання, що діють у всіх сферах відання ЄС і притаманні також іншим демократичним правовим системам. Указані принципи було сформульовано в рішеннях Суду ЄС, яким, зокрема, проголошено: основні права особи й обов'язковість їх дотримання; процесуальні права й гарантії: право на захист, конфіденційність спілкування з адвокатом, право бути заслуханим тощо; принцип правової визначеності (або правової безпеки), відповідно до якого законодавство ЄС повинно бути зрозумілим і передбачуваним для всіх суб'єктів та не мати зворотної сили.

Спеціальні принципи права ЄС мають силу в рамках певних галузей або сфер правового регулювання. Найважливішими серед них є принципи, що визначають правовий режим внутрішнього ринку ЄС, а саме: свободи руху товарів, осіб, послуг і капіталів.

Досліджено, що найголовнішою умовою європейської інтеграції проголошено повну свободу пересування працівників у межах Співтовариства, що передбачає ліквідацію дискримінації, заснованої на національності (громадянстві) між громадянами держав-членів ЄС стосовно зайнятості, заробітної плати та інших умов праці. Безпосередньо трудове законодавство ЄС сфокусовано на впорядкуванні таких інститутів, як робочий час і час відпочинку, охорона праці, захист працівників у випадках зміни або банкрутства роботодавця чи скорочення штату, участь працівників в управлінні юридичною особою (так звана виробнича демократія).

З'ясовано, що фактичне нормативне врегулювання трудового договору належить до національного законодавства країн-членів ЄС. Індивідуальний трудовий договір регламентовано правом, яке обирають його сторони, однак у будь-якому разі цей вибір не повинен погіршувати умови праці працівника або позбавляти його захисту, наданого нормами права ЄС. Якщо сторони цього договору не зробили такого, використовується право країни, у якій особа зазвичай виконує роботу. У випадку, коли неможливо визначити країну, в якій виконано роботу, договір регулюється правом країни, де знаходиться установа, що найняла особу. Названі положення на рівні ЄС закріплено в Регламенті ЄС 593/2008 про право, що належить до застосування договірних зобов'язань.

Зроблено висновок про доцільність запровадження в українському трудовому праві положень, аналогічних Директиві 91/533/ЄС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, передбачені трудовим договором. Зазначений нормативний акт зобов'язує підприємця інформувати прийнятих на роботу осіб про основні умови договору, зокрема такі, як: найменування сторін; місце роботи; трудова функція (назва, категорія роботи або її короткий опис); дата початку роботи, її передбачувана тривалість (у випадку укладення строкового трудового договору); тривалість щорічної оплачуваної відпустки; строк попередження про звільнення; заробітна плата; тривалість робочого дня й робочого тижня та ін.

У підрозділі 2.2 «Характеристика правового регулювання праці в окремих країнах Європейського Союзу» здійснено порівняльний аналіз положень законодавства про працю таких країн-членів ЄС, як: Сполучене Королівство Великобританії та Північної Ірландії, Французька Республіка, Королівство Іспанія, Республіка Польща, Латвійська Республіка, Литовська Республіка та Естонська Республіка.

Акцентовано увагу на тому, що трудове право у Великобританії застосовується на 2-х рівнях регулювання праці – індивідуальному та колективному. На першому рівні трудові відносини, за винятком відносин із певними видами державних службовців, визначаються трудовим договором, укладання якого регулюється правилами, що впливають із загального права. Наявність такого договору є підставою для поширення на працівників більшості гарантій у сфері праці, встановлених уже нормами законодавчих актів. На колективному рівні регламентації праці превалює застосування норм писаного права (нормативно-правових актів). Це зумовлено тим фактом, що загальним правом функціонування профспілок та організація страйків у цій державі визнаються протиправними. Крім того, на рівні законодавчих актів визначаються такі аспекти регламентування праці, як-от: захист трудової діяльності дітей і жінок; здоров'я та безпека праці; мінімальний розмір заробітної плати; тривалість робочого часу та часу відпочинку; підстави відсторонення від роботи; припинення трудових відносин та ін.

Аргументовано, що британське трудове право порівняно з трудовим правом України є більш суворим до працівників. Як приклад можна навести правове регламентування тривалості робочого часу, яке у цій країні встановлено на офіційному (державному) рівні Правилами робочого часу (*The Working Time Regulations 1998*) і складає: для осіб віком до 18 років – максимум 40 годин на тиждень, або 8 годин на добу; для працівників, старших 18 років – 48 годин на тиждень.

Проведено аналіз трудового права Франції, головною особливістю якого є наявність кодифікованого акта у сфері праці – *Code du travail*, що для більшості країн Західної Європи є рідкістю. Крім того, у Франції існують численні закони, присвячені правовому регулюванню трудових відносин, які за своєю юридичною конструкцією не працюють самостійно, а спрямовані винятково на внесення змін і доповнень до положень чинного Трудового кодексу Франції.

Зроблено висновок, що незважаючи на те, що трудове право Франції є одним із найбільш орієнтованих на захист інтересів працівників у Західній Європі, загальна концепція трудового договору в цій державі все ж таки має цивілістично виражений характер. Це полягає в можливості односторонньої зміни роботодавцем умов трудового договору з економічних причин, підвищенні ролі строкових трудових договорів, відсутності вичерпного переліку підстав припинення трудових відносин та ін. Це можна пояснити насамперед тенденціями ринкової економіки, яка в останні роки зазнала суттєвої кризи, і, відповідно, прагненням французького уряду стимулювати господарську активність роботодавців шляхом збільшення кількості укладених трудових договорів. Водночас баланс інтересів роботодавців і працівників забезпечується завдяки посиленню державної політики щодо сприяння

зайнятості та працевлаштуванню населення, а також розвитку професійної кваліфікації та конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

Встановлено, що в Іспанії більшість ключових нормативних актів, що присвячені правовому регулюванню трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, були прийняті ще на межі 80 – 90-х років ХХ ст. Найбільша частина положень, що стосуються виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин, у цій країні регулюється Законом про статус працівників від 1980 р. Така застарілість нормативних актів, що містять ключові положення законодавства про працю, певною мірою аналогічна ситуації, яка існує у трудовій царині України. Фундамент нормативно-правової бази Іспанії, присвячений регламентації трудових відносин, було розроблено у звичному для Західної Європи стані розвинутого капіталізму й ринкової економіки, який і до нинішнього часу залишився стабільно незмінним.

Підкреслено, що в Іспанії надані доволі значні повноваження сторонам трудового договору щодо встановлення порядку його укладення, зміни або припинення. На законодавчому рівні закріплені лише основоположні соціально-економічні гарантії правового статусу працівника, які дозволяють йому виступати незалежною та рівноправною стороною трудових правовідносин. Незважаючи на наявність у Законі про статус працівників значного переліку підстав розірвання трудового договору, законодавець все ж таки робить наголос на свободі сторін у розірванні трудових правовідносин, що реалізується з певними обмеженнями на користь іншої сторони договору. Так, працівник зобов'язаний відпрацювати зазначений у договорі час із моменту попередження про звільнення, роботодавець – виплатити працівникові, якого він бажає звільнити, відповідну вихідну допомогу.

Зазначено, що в Польщі завдяки вдалому переформуванню вектора правового регулювання трудових відносин, законодавцю вдалося пристосувати положення соціалістично сформованого Трудового кодексу до реалій розвинутої ринкової економіки і членства в Європейському Союзі. Обґрунтовано доцільність для України запозичення польського досвіду модернізації трудового законодавства. Адже розроблені проекти трудових кодексів України фактично не змінюють існуючої правової конструкції регламентації трудових відносин, а лише узагальнюють положення функціонуючих законів у сфері праці. За наявності таких обставин запропоновано внести відповідні зміни у чинний КЗпП з урахуванням умов сучасності, а не запроваджувати нове перспективне трудове законодавство, фактично аналогічне теперішньому. Це дозволило б створити належне підґрунтя для розроблення в нашій державі сучасної трудової реформи, результатом якої має бути запровадження проєвропейської концепції регулювання трудових відносин, а формою вираження – новий Трудовий кодекс України.

Щоб стати членами Європейського Союзу Латвії, Литві та Естонії довелось пройти крізь масштабні реформи, зокрема й у правовій сфері. Маючи на старті застарілу радянську систему правового впорядкування відносин праці, сьогодні ці прибалтійські країни оперують сучасним трудовим законодавством держав-членів ЄС.

Ключовий литовський законодавчий акт у сфері праці – Трудовий кодекс Литовської Республіки – був прийнятий 4 червня 2002 р. й з часом зазнав неодноразових суттєвих змін. Він складається з трьох частин, перша з яких присвячена основним положенням у сфері праці, а друга та третя регламентують, відповідно, колективні та індивідуальні трудові відносини.

Резолюцією Уряду Литви № 115 від 28 січня 2003 р. було затверджено типову форму трудового договору. Вона передбачає, що при укладенні трудового договору сторони повинні погодити обов'язкові умови щодо: (1) робочого місця працівника, (2) трудової функції, визначеної конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Типова форма також передбачає, що відповідно до законодавчих актів та колективних договорів можуть бути погоджено й інші умови – тривалість договору, характер сезонних робіт тощо. У кожному трудовому договорі сторони повинні домовитися про роботу платіжних механізмів у сфері праці (систему оплати праці, рівень заробітної плати, порядок її виплати та ін.). Форма трудового договору є типовою, відповідно, сторони можуть виходити за її рамки й доповнювати договір іншими умовами, які, однак, не можуть погіршувати становище працівника у порівнянні з умовами Трудового кодексу, інших законодавчих актів та колективних договорів. Литовське законодавство про працю передбачає три рівні колективних договорів: (а) державний (національний), (б) галузевий або територіальний, (в) локальний – рівень підприємства або його структурного підрозділу.

Центральним нормативно-правовим актом у сфері трудового права Латвії є Закон про працю, перша частина якого розкриває основні положення регулювання праці, друга присвячена колективним, а третя, відповідно, індивідуальним трудовим відносинам, четверта частина регламентує питання робочого часу та часу відпочинку. Окрім цього, до джерел національного трудового права належать Конституція Латвійської Республіки, міжнародні норми, інші закони й нормативні акти, колективні договори та правила трудового розпорядку.

Розірвання трудового договору у Латвії відбувається з дотриманням процедури попереднього повідомлення іншої сторони договору. Визначено такі строки попереднього повідомлення:

– працівник повідомляє роботодавця про звільнення за місяць, якщо інший термін не встановлений колективним або трудовим договором;

– роботодавець повідомляє працівника про звільнення негайно перед звільненням, якщо працівник під час виконання робочої функції діяв незаконно та втратив довіру роботодавця або якщо працівник перебував на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;

– роботодавець повідомляє працівника про звільнення за 10 днів до звільнення, якщо: (а) працівник суттєво та без поважної причини порушив умови трудового договору або правила трудового розпорядку; (б) працівник діяв всупереч моральним принципам або вчиняв такі дії, що є несумісними з продовженням трудового договору; (в) працівником грубо порушено правила охорони праці; (г) працівник є тимчасово непрацездатним більш ніж 6 місяців;

– роботодавець повідомляє працівника про майбутнє звільнення за місяць, якщо: (а) останній не має необхідних професійних навичок; (б) особа не може виконувати роботу за станом здоров'я; (в) якщо був поновлений на роботі працівник, який раніше виконував цю роботу; (г) якщо скорочується чисельність працівників або роботодавець ліквідується.

Трудове законодавство Естонії не має свого кодифікованого акта та передусім сформовано Законом про трудовий договір, Законом про колективний договір, Законом про вирішення індивідуальних трудових спорів, Законом про вирішення колективних трудових конфліктів, Законом про дисциплінарну відповідальність працівників, Законом про охорону та безпеку праці, Законом про профспілки, Законом про довірену особу працівників та ін.

Закон про трудовий договір складається з восьми глав, що мають назви: (а) «Загальні положення», (б) «Укладення трудового договору», (в) «Обов'язки працівника та роботодавця», (г) «Обмеження відповідальності працівника», (д) «Припинення та перехід трудового договору», (е) «Вирішення спорів та державний нагляд», (ж) «Відповідальність», (з) «Прикладні положення».

Відповідно до вказаного законодавчого акта фізична особа (працівник) на підставі трудового договору виконує для іншої особи (роботодавця) роботу, підлягаючи його керівництву та контролю. Трудовим правом Естонії передбачено, що в разі, коли одна особа виконує для іншої особи роботу, за яку відповідно до обставин передбачена винагорода, то такі відносини, якщо інше не визначено законом, потрібно трактувати як трудові. За естонським законодавством, трудовий договір укладається у письмовій формі, який роботодавець зобов'язаний зберігати протягом всього строку його дії та впродовж 10 років опісля закінчення трудових відносин. Недодержання письмової форми договору не тягне за собою його недійсності і не впливає на трудові відносини, що вже виникли.

Розділ 3 «Сучасні концептуальні засади правового регулювання праці в Україні» складається з трьох підрозділів і присвячений дослідженню

особливостей правового регулювання індивідуальних та колективних відносин у сфері праці в Україні.

У підрозділі 3.1 «Теоретичні підходи до систематизації й кодифікації законодавства про працю в умовах ринкової економіки» акцентовано увагу на тому, що протягом багатьох років у царині трудових і тісно пов'язаних з ними відносин накопичився доволі значний обсяг нормативно-правових актів, що були прийняті у різні періоди, та досить часто є неузгодженими між собою. На жаль, і донині правове регулювання праці здійснюється великою кількістю правових актів різного рівня, прийнятих органами і громадськими організаціями колишнього СРСР.

Обґрунтовано, що систематизація законодавства – це необхідна умова ефективної правотворчої діяльності, яка сприяє усуненню прогалин, протиріч у чинному законодавстві. Аналіз та оброблення чинних нормативних актів з метою створення внутрішньо узгодженої системи актів забезпечить зручні умови для реалізації суб'єктами правовідносин своїх прав та обов'язків.

Зазначено, що в трудовому праві досліджувалися лише окремі аспекти систематизації трудового законодавства, наприклад такими вченими, як С.С. Карінський та М.Г. Александров. У сучасній науці трудового права основну увагу дослідники приділяють проблемам кодифікації трудового законодавства, а інші форми його систематизації залишаються недостатньо висвітленими. У зв'язку з цим було досліджено три основних способи (форми) систематизації нормативно-правових актів – інкорпорацію, консолідацію й кодифікацію.

Зроблено висновок, що реформування українського трудового законодавства повинно здійснюватися шляхом систематизації вже існуючих правових норм, що в подальшому сприятиме ефективній нормотворчій роботі з ліквідації прогалин у чинних законодавчих актах і розробленню правових положень, які відповідатимуть сучасним умовам ринкової економіки. Її метою має бути: виявлення прогалин і суперечностей у правовій регламентації трудових і тісно пов'язаних з ними відносин; скасування нормативних положень, що регулюють застарілі трудові відносини; уніфікація норм трудового законодавства з нормами інших галузей права.

Наголошено, що саме систематизація законодавства про працю може служити важливою передумовою забезпечення якості й ефективності правового регулювання трудових відносин, зміцнення законності і правопорядку в цій сфері. Недоліки сучасного трудового законодавства, зумовлені внутрішніми суперечностями і браком чітко окреслених пріоритетів його розвитку в умовах ринкової економіки, вимагають прискіпливого опрацювання теоретичних підходів до його систематизації з метою подальшого вдосконалення. Саме тому на сучасному етапі вбачається необхідним провести систематизацію чинного законодавства про

працю, упорядкувати й об'єднати його складові в узгоджений цілісний механізм шляхом офіційної інкорпорації, яка в подальшому надасть змогу здійснити його ефективну кодифікацію зі збереженням випробуваних часом правових конструкцій і розроблення нових, що відповідають сучасним вимогам ринкової економіки.

У підрозділі 3.2 «Сучасні соціально-економічні засади регулювання трудових відносин в Україні» досліджено концепцію правового регламентування трудових відносин в Україні, що здійснюється на 3-х рівнях: централізованому, колективному й індивідуальному. Незважаючи на те, що основоположну роль у сфері сучасних трудових відносин відіграє централізоване регулювання праці, за умов ринкових відносин і домінування приватного сектора економіки над державним, нині регламентація праці на індивідуальному рівні (тобто на рівні працівника і роботодавця) є найбільш дієвою.

Саме індивідуальний рівень враховує всі нюанси конкретних трудових правовідносин, починаючи з чітко встановленого переліку функціональних обов'язків працівника й закінчуючи формуванням фінансових ресурсів роботодавця, спрямованих на стимулювання належної трудової діяльності працівників. Тому в подальшому акцент у правовій регламентації трудових відносин належить спрямувати на безпосередніх їх учасників – працівника й роботодавця, яким у нинішній час приділено неналежну увагу.

Наголошено, що перспективним законодавством про працю повинні враховуватись такі фактори, як постійна міграція робочої сили, пом'якшення режиму перетину кордонів та особливе географічне положення України, що свідчить про майбутній мультинаціональний характер трудових відносин, які формуються в державі. У зв'язку з цим доцільним вбачаємо врегулювання на нормативному рівні питань, пов'язаних із релігійними і навіть етнічними чинниками, що впливають на трудові відносини. Це дозволить враховувати інтереси всіх, без винятку, працівників і зменшить дискримінаційні порушення за наведеними ознаками у трудовій сфері.

З метою подальшої інтеграції України до європейської спільноти та її формування як соціальної та економічно розвиненої держави запропоновано внесення відповідних змін у положення законодавства про працю в частині спрощення процедури працевлаштування іноземців та осіб без громадянства на посади керівного складу юридичних осіб, а також висококваліфікованих наукових і технічних кадрів.

У підрозділі 3.3 «Перспективи застосування в Україні колективно-договірного регулювання праці в сучасних умовах господарювання» аргументовано, що незважаючи на беззаперечний індивідуальний характер трудових правовідносин, що мають місце між окремим працівником і роботодавцем, роль інших працівників (трудоного колективу) в реалізації

вказаних правовідносин є дуже вагомою, що вимагає належного їх упорядкування й нормативної конкретизації.

Наголошено, що в сучасному законодавстві (Закон України «Про соціальний діалог в Україні») й перспективному (проекти Трудового кодексу України) поняття «трудоий колектив» уже не застосовується, його замінено поняттям «працівники». Звернено увагу на хибність такої позиції законодавця, оскільки категорії «працівники» і «трудоий колектив» не є однаковими за своїм змістом, а тому їх ототожнення в подальшому може відчутно ускладнити реалізацію на практиці колективно-договірних відносин. Трудоий колектив охоплює фактично всіх працівників, що перебувають у трудових відносинах з конкретним роботодавцем. Працівники ж, відповідно, можуть складати як весь трудоий колектив, так і його окрему частину. У зв'язку з цим, розвиток і впорядкування в майбутніх законодавчих актах поняття «трудоий колектив» як певної організаційно-правової форми, що охоплює волю всіх індивідів, які здійснюють трудову діяльність у межах конкретного роботодавця, вбачаємо більш доцільним.

Обґрунтовано, що колективний договір, будучи локальним нормативно-правовим актом, здатен заповнити своїми положеннями більшість існуючих прогалін, які виникають у процесі регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, зумовлених насамперед застарілістю чинного законодавства про працю. Тому до прийняття відповідних змін до норм чинного законодавства проблема відсутності легального тлумачення й визначення окремих трудових категорій може бути вирішена шляхом їх запровадження в колективному договорі. Як приклад наведеної позиції приведено особливості застосування у трудовому праві України понять «місце роботи», «робоче місце» та «робота», формулювання, характеристики і співвідношення яких можуть бути надані саме в колективному договорі. Це дозволить полегшити узагальнення й застосування законодавства про працю суб'єктами трудового права і зменшить кількість можливих спорів і конфліктів у цій площині.

Акцентовано увагу на необхідності визначення на законодавчому рівні чітких критеріїв щодо змісту колективних договорів, їхньої структури й обов'язковості розроблення відповідних додатків – правил внутрішнього трудового розпорядку, порядку атестації працівників, положень про преміювання тощо. Це дозволило б не тільки полегшити процедуру укладення зазначених локальних нормативних актів, а й надало б трудовим колективам додаткові гарантії, позбавивши роботодавців можливості уникати певних фінансово-затратних положень, що можуть бути закріплені в колективних договорах.

Активізація застосування колективно-договірного регулювання праці сприятиме також підвищенню авторитету України серед провідних економічно

розвинених європейських держав та її подальшій інтеграції до лав ЄС. Адже в більшості країн Західної Європи у визначенні ключових аспектів регламентації трудових відносин надають пріоритет саме колективним договорам, причому в деяких випадках питання щодо встановлення мінімальної заробітної плати, робочого часу, тривалості щорічних відпусток, розміру вихідної допомоги, спочатку визначаються в колективних договорах, а вже потім закріплюються положеннями законодавчих актів.

Розділ 4 «Теоретико-правові підходи до імплементації норм трудового права країн Європейського Союзу національним законодавством України» складається з двох підрозділів, у яких розглядається питання приведення національного трудового права у відповідності до стандартів Європейського Союзу.

У підрозділі 4.1 *«Теоретичні напрями імплементації трудових норм Європейського Союзу законодавством України про працю»* обґрунтовується, що під імплементацією права ЄС потрібно розуміти складний, унікальний і специфічний процес, що протікає в симбіозі правових та інституційних засобів 2-х правових систем – ЄС і національного законодавства. Кожна країна-член ЄС має власну правову систему, змістовність якої зумовлена багатьма об'єктивними чинниками, а також існуючою правовою культурою. Тому верховенство права ЄС у жодному разі не повинне скасовувати національне законодавство країни, що є членом ЄС. Право ЄС діє в інший спосіб, унеможливаючи прийняття органами законодавчої влади окремої країни нормативних актів, які не відповідають нормам права ЄС. Обов'язок скасування норм національного права, які суперечать законодавству ЄС, покладено на національні судові органи.

Підкреслено, що імплементація законодавства ЄС національним законодавством є можливою тільки після вступу України до ЄС. На підготовчому етапі до вступу в ЄС потрібно говорити про адаптацію національного законодавства. Звертаючись до квінтесенції процесу адаптації українського трудового законодавства до стандартів ЄС, зауважено, що принципи останнього визначають певні пріоритети соціальної політики: (а) вільне переміщення працівників і громадян; (б) соціальне забезпечення трудящих-мігрантів і європейських громадян, які переміщуються в межах ЄС; (в) забезпечення рівності між чоловіками й жінками, що працюють; (г) установлення базових соціальних стандартів з питань безпеки й гігієни праці; (г) розвиток соціального діалогу й можливостей для реалізації колективних прав трудящих. Наведені пріоритети закріплюються в юридичних нормах ЄС як правові стандарти.

На підставі поглибленого аналізу стану процесу адаптації українського законодавства про працю до стандартів ЄС зроблено висновок про фактичний брак конкретних дій законодавця щодо руху в цьому напрямку. Більшість

чинних трудових норм в Україні було запроваджено ще в минулому столітті, а той факт, що деякі з них зараз відповідають європейським вимогам, передусім зумовлено збігом історичних обставин, об'єктивних і суб'єктивних причин. У зв'язку з цим запропоновано вибіркове запозичення окремих перспективних елементів правового регулювання праці, що пройшло практичне випробування часом у країнах ЄС.

У підрозділі 4.2 «Правові наслідки негативних тенденцій правового регулювання праці у країнах Європейського Союзу» на підставі аналізу законодавства про працю держав-членів ЄС, доведено, що незважаючи на його прогресивну спрямованість і соціально-економічну вираженість, воно теж не позбавлено певних негативних чинників, які обов'язково належить урахувати Україні при реформуванні своєї трудової системи і пристосуванні її до вимог ЄС.

Досліджено, що обрана країнами ЄС політика підвищення зайнятості шляхом поширення застосування строкових трудових договорів (так званих тимчасових трудових правовідносин) на практиці, навпаки, призвела до негативних наслідків у вигляді тотального зростання безробіття.

Збільшення випадків тимчасового працевлаштування за строковими трудовими договорами й застосування неповного робочого дня (тижня) пов'язано зі збільшенням застосування в ЄС нетипових (таких, що не укладаються у класичну схему) трудових відносин. Частково це є наслідком поширення в державах ЄС політики гнучкості у відповідь на необхідність урегулювання трудових відносин, які зазнають динамічних змін у зв'язку із технічним прогресом, політичними тенденціями, соціальними перетвореннями тощо. Зворотним боком такої гнучкості виступає прихована залежність працівників від економічних інтересів роботодавців, адже саме вони вирішують чи надавати першим роботу і, відповідно, чи будуть вони за неї отримувати винагороду.

ВИСНОВКИ

У дисертації на основі комплексного аналізу теоретичних положень українського, міжнародного та зарубіжного законодавств, а також практики їхньої реалізації наведено узагальнення та нове вирішення наукової проблеми – визначення сучасних тенденцій правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу. Внаслідок проведеного дослідження сформульовано ряд концептуальних висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання праці в Україні та приведення його у відповідність до стандартів ЄС.

1. Історично розвиток трудових відносин в Україні, на відміну від держав Західної Європи, характеризується нестабільністю їх правового регулювання. Зумовлено це насамперед територіальними й соціально-політичними особливостями, що були притаманні нашій державі. Адже під час становлення

у світі галузі трудового права Україна перебувала фактично у складі багатьох країн (Російської імперії, Австро-Угорщини, Польщі, СРСР) і тільки наприкінці ХХ ст. була визначена як суверенна й незалежна держава. Ця основна обставина зумовлює формування національного трудового права під впливом різних, часом полярних соціально-політичних факторів: промислового права, капіталізму, комуністичної доктрини й розвиненої економіки, характерної суспільним відносинам сучасності. Усе це і становить самобутню й неповторну природу українського трудового права й, безперечно, повинно бути враховано при подальшому розвитку цієї галузі.

2. Характеризуючи перспективи правової регламентації трудових відносин в Україні, потрібно констатувати, що новації правового регулювання праці (ті, що тільки-но з'являються, й ті, що вже апробовано у світі), для українських реалій сьогодення можуть розглядатися, на жаль, лише абстрактним способом. Розроблювані проекти Трудового кодексу України не містять нових підходів до регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, а лише об'єднують дійсні закони й підзаконні нормативно-правові акти у сфері праці, які після запровадження цього кодифікованого акта повинні втратити свою силу. Вказані обставини не сприяють належній реалізації трудових правовідносин в умовах ХХІ сторіччя та зумовлюють важкість сприйняття багатьох положень проектів Кодексу порівняно з чинним законодавством про працю.

3. На цей час правові акти Міжнародної організації праці продовжують гармонічно й виважено впливати на подальше регулювання трудових відносин у ЄС. Це зумовлено насамперед тим, що використання досвіду МОП щодо впорядкування й удосконалення трудового законодавства збігається з принциповими, основоположними цілями ЄС. Вимоги цієї організації запроваджуються як шляхом імплементації національним законодавством країн-членів ЄС через їхні власні зобов'язання як членів МОП, так і в глобальній загальноєвропейській площині – через дієву й широку співпрацю ЄС і МОП з урахуванням принципів, на яких ґрунтується правова система Євросоюзу.

4. Практична неефективність проектів Трудового кодексу України свідчить про доцільність поряд з кодифікацією законодавства про працю України враховувати проміжним етапом також можливість здійснення систематизації трудового законодавства шляхом його інкорпорації. Остання ж, не змінюючи змісту правового регулювання трудових відносин, дозволить привести в чітку систему ті нормативно-правові акти в досліджуваній царині, які вже створені правотворчими органами. Це уможливить виявити всю сукупність нормативних приписів і прогалин у регламентації трудових і тісно пов'язаних з ними відносин та впорядкувати їх. У подальшому проведена інкорпорація послужить підґрунтям для суттєвого перероблення нормативного

матеріалу і – як результат – для розроблення найбільш прийнятної для України моделі трудового законодавства.

5. У зв'язку з тим, що Україна на цей час не готова до прийняття нового кодифікованого акта, було б корисніше, з урахуванням умов сучасності, внести відповідні зміни до чинного Кодексу законів про працю України, а не впроваджувати перспективне трудове законодавство, фактично аналогічне існуючому. Актуалізація КЗпП до стану сучасного нормативно-правового акта дозволить створити певний фундамент, на якому можна побудувати гнучке, мобільне й дієве трудове законодавство з широкими можливостями врегулювання трудових відносин, що в майбутньому має виразитись у Трудовому кодексі України. У цьому контексті варто запозичити досвід Польщі, яка тривалий період знаходилася під впливом соціалістичної доктрини СРСР і кодифікований акт у сфері праці якої – Трудовий кодекс від 1974 року, дотепер залишається чинним, незважаючи на кардинальну зміну геополітичного вектора розвитку цієї держави і її тривале знаходження в складі Євросоюзу. В подальшому, під час розроблення новітнього кодифікованого акта у сфері праці Україні необхідно врахувати також нормотворчий досвід правового впорядкування трудових відносин у Франції. Перш за все, норми майбутнього Трудового кодексу України не повинні бути перевантаженими, а потребують спрощеної правової конструкції, доступної для розуміння широким колом працівників.

6. Доцільним вбачається запровадження в Україні британського досвіду регулювання вимушеного припинення трудових правовідносин, що в цій країні має назву «конструктивне звільнення» (*constructive dismissal*). Наведену категорію Закон Великобританії про права найманих працівників (*Employment Rights Act 1996*) розуміє як вимушене, «за власним бажанням», розірвання трудового договору працівником. Таке припинення особою трудових відносин насамперед зумовлене умисним створенням роботодавцем ворожого до неї виробничого середовища, що може виражатися у: знущанні й усних образах; відстороненні від роботи без виплати заробітної плати; ігноруванні заяв або звернень; примушенні до не вигідної зміни умов трудового договору та ін. У Великобританії при розгляді спорів щодо конструктивного звільнення застосовують наслідки, притаманні незаконному звільненню. В Україні незаконні дії роботодавця щодо примушення працівника звільнитися за власною ініціативою є дуже поширеними, а тому потребують відповідного правового врегулювання в частині надання належного захисту працівникам у разі виникнення такої протиправної поведінки.

7. У процесі розвитку дійсних і становлення нових трудових правовідносин в Україні доцільно орієнтуватися на міжнародні трудові стандарти, які є результатом міжнародно-правового регулювання праці і нормативно закріплені в актах МОП та регіональних об'єднань держав

(Ради Європи, Європейського Союзу). Запозичення Україною нормотворчого досвіду окремих країн ЄС у сфері праці повинно мати вибіркового характеру. Адже разом із позитивними чинниками, притаманними європейським трудовим системам (мінімальне втручання держави у сферу трудових відносин, реальна сила й активність профспілок, забезпечення працівників дієвими соціально-економічними гарантіями під час звільнення та ін.), вони мають також і свої недоліки, серед яких варто відмітити такі:

– для сучасної Великобританії притаманна стійка тенденція до посилення впливу законодавства на регламентування ключових елементів трудових відносин і поступового відходу від традиційного для вказаної країни загального права. Зумовлено це насамперед специфікою галузі трудового права, функціонування якої неможливо без наявності імперативних норм, спрямованих на захист основних прав і свобод у розглядуваній сфері. Тривале перебування Великобританії у складі ЄС обумовлює поширення на неї трудових норм, прийнятих у рамках цього об'єднання держав. Така неузгодженість правозастосовної політики, що виражена у застосуванні в країні фактично у двох фактично протилежних систем права, ускладнює сприйняття та реалізацію суб'єктами своїх трудових правовідносин;

– у Франції, незважаючи на достатньо глибоку деталізацію трудових відносин і чималу історію їх кодифікованого правового регулювання, існує інша проблема, що полягає насамперед у громіздкій правовій конструкції чинного Трудового кодексу, яка, попри всі численні спроби покращення правового застосування, залишилася від попередніх кодифікованих актів 1910 і 1973 років. Крім того, гонитва за гнучкістю та мобільністю застосування трудових відносин, зумовлена подоланням наслідків останніх економічних криз, негативно вплинула на гарантії захисту трудових прав працівників, що виразилось у домінуванні строкових трудових договорів, відходженні від принципу *in favorem* з економічних мотивів, перевищенні нормативів робочого часу та ін.;

– для Іспанії характерним є відведення дуже важливої ролі колективним договорам у регламентації ключових аспектів трудових відносин. У системі трудового права цієї країни вони виступають не просто локальними нормативно-правовими актами, а переважно каталізатором реалізації волі профспілок у питаннях забезпечення інтересів трудових колективів. Це пояснюється насамперед історичними чинниками, оскільки їхнє масове впровадження відбувалося в яскраво виражену соціалістичну епоху, коли укладення колективних договорів мало місце на державному рівні, а не в конкретному суб'єкті господарювання. Як свідчить історія, в умовах ринкової економіки наведена концепція є неприйнятною, адже всі роботодавці за своїми

економічними можливостями є різними й у певних випадках не мають змоги задовольняти необмежену волю профспілок;

– у Польщі дотримання працівниками трудової дисципліни забезпечується такими традиційними засобами, як попередження, догана і штрафи. Так, за недотримання працівником правил безпеки й охорони праці, протипожежних правил, за відсутність на роботі без поважної причини, появу на роботі в нетверезому стані або розпивання спиртних напоїв у робочий час роботодавець може накласти на нього штраф. Це явно суперечить загальній соціальній спрямованості трудового права й робить працівника більш уразливим до господарського свавілля роботодавця.

8. Сучасному правовому регулюванню трудових відносин в Україні належить мати більш персоніфіковану, індивідуальну спрямованість. Держава повинна, так би мовити, розв'язати руки працівникові й роботодавцеві в частині надання їм більшої самостійності під час встановлення своїх прав та обов'язків. На централізованому рівні мають бути закріплені більш сучасні гарантії дотримання соціально-економічних прав працівників, сформовані напрямки реалізації трудових правовідносин з урахуванням умов ринкової економіки й технічного прогресу, а також запроваджено економічне сприяння роботодавцям у створенні ними нових робочих місць.

9. У нинішній час колективно-договірне регламентування праці в Україні аж ніяк не втратило своєї актуальності. Концепція застосування колективних договорів у державі потребує радикального перегляду з огляду як на зарубіжний досвід, так і на специфіку вітчизняного регулювання праці. Так, в укладенні колективного договору повинні бути зацікавлені не тільки працівники, а й роботодавці. В Україні, на жаль, бракує будь-яких заходів стимулювання трудової активності приватних суб'єктів господарювання, незважаючи на той факт, що саме вони в умовах ринкової економіки найбільш активно впливають на фактичну зайнятість населення й надання працівникам додаткових гарантій порівняно з чинним законодавством про працю. Тому зрозуміло, що у зв'язку з добровільністю укладення колективних договорів і браком державних заохочувальних заходів до цього, більша частина роботодавців не зацікавлена в додатковому покладенні на себе економічних зобов'язань перед трудовими колективами. Вирішення зазначеного питання є можливим шляхом встановлення на державному рівні певних економічних та адміністративних пільг для роботодавців, у яких укладений колективний договір.

Крім того, у зв'язку з недостатньо вираженою активністю профспілок у відстоюванні прав та інтересів працівників доречним вбачаємо закріплення на законодавчому рівні обов'язковості укладення колективних договорів у суб'єктах господарювання, які налічують у своєму штаті значну чисельність працівників (понад 50 і більше осіб), а також виробництво на яких зумовлено

домінуванням шкідливих і небезпечних чинників, що можуть негативно позначитися на житті та здоров'ї працівників. Указане надасть додаткові гарантії працівникам під час відстоювання своїх соціальних і економічних прав та інтересів, а також стимулюватиме подальший розвиток соціального діалогу, а значить, і колективно-договірної регламентації праці.

10. Передбачена Законом України «Про колективні договори та угоди» концепція «угоди (генеральна, територіальні, галузеві) – колективний договір – трудовий договір» уже не відповідає реаліям сьогодення. У нинішніх умовах застосування генеральної угоди в колективно-договірному регулюванні праці втрачає свою актуальність. Наведена позиція зумовлена тим фактом, що цей вид угод містить ознаки здебільшого політичних актів у сфері праці та не має значного практичного значення для безпосередньо суб'єктів трудових правовідносин – працівників і роботодавців. Крім того, оперування поняттям «угода» поряд із поняттям «колективний договір» є хибним і таким, що ускладнює реалізацію соціального діалогу в країні. Так, у країнах ЄС такого окремого поняття, як «угода» взагалі не існує, а мають місце виключно колективні договори. Пропонуємо запозичити цей зарубіжний досвід і перенести угоди всіх видів у площину колективних договорів шляхом укладення останніх на локальному, галузевому, територіальному генеральному рівнях.

11. Вектор реалізації колективно-договірного регулювання праці зараз потребує детальнішого зосередження на локальному рівні. Використання територіальних або галузевих договорів (угод) вимагає досить розвиненого у правовому розумінні соціального діалогу й високого професіоналізму профспілок, що враховувало б інтереси і працівників, і роботодавців. Адже, наприклад, роботодавці певної галузі є різними за своїми економічними й адміністративними можливостями і в деяких випадках просто не здатні реалізувати зобов'язання, передбачені укладеною галузевою або територіальною угодою.

12. Положення чинного національного законодавства, що передбачають контроль за виконанням колективного договору, нині є суто формальними: виконуючи лише декларативну функцію, вони зовсім не передбачають настання реального результату. Фактично трудові колективи не мають права самостійно звертатися до судових інстанцій з позовом про притягнення до відповідальності роботодавця за порушення або невиконання ним колективного договору. Парадоксальним у цьому випадку є той факт, що й роботодавці теж не мають змоги в судовому порядку притягти трудовий колектив до відповідальності за певні порушення цього договору. Водночас притягнення порушника до адміністративної відповідальності за невиконання положення колективного договору автоматично не зобов'язує його виконувати останнє в майбутньому.

13. Право працівників на ознайомлення зі змістом колективного договору на будь-якій стадії реалізації ними трудових правовідносин повинне бути чітко закріплене в нормах законодавства про працю. Доречним у цьому випадку є досвід Іспанії, де в умовах ХХІ ст. кожному охочому надано змогу ознайомитися зі змістом будь-якого з діючих колективних договорів шляхом звернення до електронної мережі Інтернет.

14. Пряме перенесення норм і стандартів ЄС (особливо тих, що стосуються соціальних гарантій) у зв'язку з відсутністю належного економічного підґрунтя наразі є практично неможливим. Виходом у цьому випадку може послужити вибіркове запозичення окремих перспективних елементів правового регулювання праці, які поширені у провідних європейських країнах і можуть бути вільно запроваджені та діяти вже найближчим часом у трудовправовій системі України. Ці елементи охоплюють: (а) введення обов'язкової письмової форми трудового договору; (б) відмову від трудових книжок; (в) відхід від концепції «звільнення за статтю» та надання ширшого спектра соціальних та економічних гарантій працівникові під час розірвання дії трудового договору з ініціативи роботодавця; (г) сприяння посиленню колективно-договірної регламентації праці на великих суб'єктах господарювання; (г) надання державою економічних пільг роботодавцям у разі створення ними додаткових робочих місць та ін. Зазначене не тільки поліпшить реалізацію трудових правовідносин в Україні, а й сприятиме формуванню проєвропейського світогляду в соціумі, що дозволить створити належне підґрунтя для подальшої реалізації політики інтеграції України до складу ЄС.

15. Обрана країнами-членами ЄС стратегія боротьби з безробіттям шляхом поширення використання строкових трудових договорів (так званих тимчасових трудових правовідносин) на практиці не виправдала покладених на неї сподівань. Є сенс наголосити на подвійному характері тимчасової зайнятості. З одного боку, трудові договори, укладені на відповідний строк, дозволяють роботодавцеві швидко реагувати на коливання кон'юнктури ринку шляхом оперативної зміни чисельності найманих працівників. У разі припинення строкового трудового договору витрати роботодавця є незрівнянно нижчими порівняно з випадком звільнення постійного працівника. Сьогодні, в умовах подолання світової кризи, подібна мобільність є вагомим аргументом на користь підвищення конкурентоспроможності і своєрідним засобом скорочення загального рівня безробіття. З іншого боку, працевлаштування за строковим трудовим договором або праця тривалістю неповний робочий час, які є чи не найпоширенішими сучасними формами нестандартної зайнятості у країнах ЄС, на практиці можуть призводити до фактичної залежності працівників від економічних інтересів роботодавців.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ НА ТЕМУ ДИСЕРТАЦІЇ*Монографія:*

1. Спіцина Г.О. Порівняльна характеристика правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу : монографія / Г.О. Спіцина. – К. : Ніка-Центр, 2016. – 304 с.

Статті у наукових фахових виданнях України:

2. Спіцина Г.О. Професійна деформація співробітників пенітенціарних установ / Г.О. Спіцина // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2006. – Вип. 7. – С. 133 – 137.

3. Спіцина Г.О. Формування правової культури юриста як наукова проблема / Г.О. Спіцина // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія / редкол.: А.П. Гетьман та ін. – 2011. – Вип. 10. – С. 256 – 258.

4. Спіцина Г.О. Право іноземних працівників на працю / Г.О. Спіцина // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2012. – Вип. 19. – С. 52 – 56.

5. Спіцина Г.О. Зміст права на працю іноземних працівників в умовах ринкової економіки / Г.О. Спіцина // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2013. – Вип. 21, ч. 1. – Т. 2. – С. 67 – 71.

6. Спіцина Г.О. Конституційно-правові гарантії трудових прав іноземців та осіб без громадянства в Україні / Г.О. Спіцина // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2013. – Вип. 20. – С. 24 – 30.

7. Спіцина Г.О. Сучасні тенденції застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні / Г.О. Спіцина // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія юридичні науки. – 2014. – Вип. 2. – Т. 2. – С. 117 – 121.

8. Спіцина Г.О. Загальна характеристика правового регулювання трудових відносин у Королівстві Іспанія / Г.О. Спіцина // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Право. – 2014. – № 1106. – С. 129 – 132.

9. Спіцина Г.О. Теоретичні підходи до систематизації законодавства про працю України в умовах ринкової економіки / Г.О. Спіцина // Держава і право : збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – 2014. – Вип. 66. – С. 192 – 202.

10. Спіцина Г.О. Загальна характеристика джерел правового регулювання трудових відносин у Французькій Республіці / Г.О. Спіцина // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Право. – 2014. – № 1137. – С. 135 – 137.

11. Спіцина Г.О. Щодо колективно-договірного регулювання трудових відносин у Королівстві Іспанія / Г.О. Спіцина // Держава і право : збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – 2014. – Випуск 63. – С. 150 – 155.

12. Спіцина Г.О. Щодо укладення, зміни та припинення трудових договорів у Королівстві Іспанія / Г.О. Спіцина // Форум права. – 2014. – № 1. – С. 456 – 459 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_1_80.pdf.

13. Спіцина Г.О. Правова характеристика трудового договору у Французькій республіці / Г.О. Спіцина // Вісник Чернівецького факультету національного університету «Одеська юридична академія» : збірник наукових статей. – 2014. – № 4. – С. 129 – 138.

14. Спіцина Г.О. Щодо перспектив колективно-договірного регулювання праці в сучасних умовах господарювання / Г.О. Спіцина // Журнал східноєвропейського права. – 2014. – № 9. – С. 98 – 103 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2014/11/spitsyna_9.pdf.

15. Спіцина Г.О. Особливості регулювання трудових відносин в Сполученому Королівстві Великобританії та Північній Ірландії / Г.О. Спіцина // Держава і право : збірник наукових праць. Серія Юридичні науки. – 2015. – Вип. 67. – С. 245 – 255.

16. Спіцина Г.О. Особливості правового регулювання трудових відносин у Республіці Польща / Г.О. Спіцина // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. — Вип. 30. – Т. 1. – С. 186 – 189.

17. Спіцина Г.О. Теоретичні напрями імплементації трудових норм Європейського Союзу в законодавство про працю України / Г.О. Спіцина // Альманах права. Ціннісно-правові засади сучасних інтеграційних процесів в Україні. – 2015. – Вип. 6. – С. 516 – 521.

18. Спіцина Г.О. Окремі негативні тенденції правового регулювання праці в країнах Європейського Союзу / Г.О. Спіцина // Держава і право : збірник наукових праць. Серія «Юридичні науки». – 2015. – Вип. 69. – С. 294 – 306.

19. Спіцина Г.О. Сучасний стан та перспективи правового регулювання трудових відносин в Україні / Г.О. Спіцина // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право». – 2015. – Вип. 2. – С. 388 – 395.

20. Спіцина Г.О. Щодо вікових обмежень трудової правосуб'єктності працівників в Україні / Г.О. Спіцина // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – № 3-2. – Т. 2. – С. 67 – 71.

*Статті у наукових періодичних виданнях інших держав з напрямку,
з якого підготовлено дисертацію:*

21. Spitsyna H.O. The legal characteristic of labour agreements in Ukraine / H.O. Spitsyna // Visegrad journal of human rights. – 2015. – № 3/1. – P. 98–101.

22. Spitsyna H.O. To the role of acts of the International labour organization in regulating labor relations in the European Union / H.O. Spitsyna // International Scientific Journal EURO-AMERICAN SCIENTIFIC COOPERATION : research articles / Responsible editors: Tonkyh S., Pryhodko N., Mintz A. – Hamilton, Canada : «Accent Graphics Communications», 2015. – Volume 10. – P. 80 – 86.

23. Спицына А.А. Исторические предпосылки возникновения правового регулирования труда / А.А. Спицына // Право и политика. – 2015. – № 3. – С. 83 – 87.

24. Спицына А.А. Генезис правового регулирования труда в мире и его влияние на развитие трудового права Украины / А.А. Спицына // Visegrad journal of human rights. – 2015. – № 5/1. – С. 116 – 121.

25. Спицына А.А. Особенности развития и совершенствования трудового законодательства в XXI веке / А.А. Спицына // Право и политика. – 2015. – № 2. – С. 227 – 231.

Матеріали наукових конференцій:

26. Спіцина Г.О. Формирование профессионального менталитета будущего учителя / Г.О. Спіцина // Методологія сучасних наукових досліджень : матеріали V науково-практичної конференції молодих учених, м. Харків, 12 листопада 2008 року / за заг. редакцією акад. І.Ф. Прокопенка. – Х. : ХНПУ, 2008. – С. 37 – 38.

27. Спіцина Г.О. Особливості міжнародно-правової уніфікації колізійних норм / Г.О. Спіцина // Правовий вимір сучасних реформаційних процесів в Україні : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Львів, 21 – 22 жовтня 2011 р., у 2-х частинах. – Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2011. – Ч. II. – С. 36 – 37.

28. Спіцина Г.О. Сутність правової культури юриста / Г.О. Спіцина // Подальші наслідки реформування законодавства України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 18 – 19 червня 2011

року. – У 2-х ч. – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2011. – Ч. 1. – С. 12 – 14.

29. Спіцина Г.О. Формування педагогічної культури юриста як наукова проблема / Г.О. Спіцина // Актуальні питання сучасної юридичної науки : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 5 – 6 жовтня 2011 року. – У 2-х томах. – К. : Центр правових наукових досліджень, 2011. – Т. 1. – С. 19 – 21.

30. Спіцина Г.О. Формування професійної культури юриста як наукова проблема / Г.О. Спіцина // Розвиток державності та права в Україні: реалії сьогодення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 13 – 14 серпня 2011 року. – У 2-х ч. – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2011. – Ч. 1. – С. 10 – 11.

31. Спіцина Г.О. Конституційні гарантії трудових прав іноземців та осіб без громадянства в Україні / Г.О. Спіцина // Правова система України в умовах державних реформаційних процесів сьогодення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Ужгород, 26 – 27 жовтня 2012 р. – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2012. – С. 139 – 140.

32. Спіцина Г.О. Право іноземців та осіб без громадянства на працю в Україні: поняття та зміст / Г.О. Спіцина // Формування правової держави в Україні: проблеми та реалії : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 23 – 24 листопада 2012 року. – У 3-х ч. – Запоріжжя : Запорізька міська громадська організація «Істина», 2012. – Ч. II. – С. 51 – 53.

33. Спіцина Г.О. Особливості професійної деформації працівників юридичної сфери / Г.О. Спіцина // Актуальні питання реалізації чинних національних та міжнародних нормативно-правових актів : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 16 – 17 березня 2012 року. – У 3-х ч. – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2012. – Ч. 1. – С. 14 – 15.

34. Спіцина Г.О. Щодо особливостей регулювання праці представників різних релігійних конфесій в Україні / Г.О. Спіцина // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5 – 7 червня 2014 року / за ред. проф. В.С. Венедіктова, проф. А.М. Куліша. – Суми : Сумський державний університет, 2014. – С. 256 – 260.

35. Спіцина Г.О. Щодо співвідношення понять «робота», «робоче місце» та «місце роботи» в положеннях чинного законодавства про працю / Г.О. Спіцина // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Харків, 28 листопад 2014 року / за заг. ред. К.Ю. Мельника. – Х. : ХНУВС, 2014. – С. 146 – 151.

36. Спіцина Г.О. Тенденції реформування трудового законодавства в Україні / Г.О. Спіцина // Юридичні факти в системі правового регулювання : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 26 листопада 2015 року / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. – К. : ВД «Дакор», 2015. – С. 477 – 480.

АНОТАЦІЯ

Спіцина Г.О. Сучасні тенденції правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу. – *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 Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2016.

Дисертація присвячена всебічному та комплексному дослідженню сучасних тенденцій правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу. Досліджено юридичний механізм становлення та розвитку регулювання трудових правовідносин в Україні. Проаналізовано теоретичні підходи до систематизації та кодифікації законодавства про працю в Україні. Запропоновано поряд з кодифікацією законодавства про працю України враховувати проміжним етапом до системної правотворчості також можливість здійснення систематизації трудового законодавства шляхом його інкорпорації. Розкрито особливості застосування в Україні колективно-договірного регулювання праці в сучасних умовах господарювання та запропоновані шляхи його перегляду з огляду як на зарубіжний досвід, так і на специфіку національного регулювання праці.

Визначено роль міжнародного законодавства про працю у правовому регулюванні трудових відносин країн-членів ЄС, а також проведено загальну правову характеристику регулювання праці в окремих країнах-членах ЄС. Встановлено, що пряме перенесення норм і стандартів ЄС (особливо тих, що стосуються соціальних гарантій) у зв'язку з відсутністю економічного підґрунтя наразі є практично неможливим. Виходом у цьому випадку може послужити вибіркове запозичення окремих перспективних елементів правового регулювання праці, які поширені у провідних європейських країнах і можуть бути вільно запроваджені й діяти вже найближчим часом у трудовій системі України.

Ключові слова: національне трудове право, міжнародне трудове право, систематизація, інкорпорація, суб'єкти трудових правовідносин, трудовий колектив, адаптація законодавства, зарубіжний досвід, трудове законодавство, трудовий договір, колективний договір.

АННОТАЦИЯ

Спицына А.А. Современные тенденции правового регулирования труда в Украине и странах Европейского Союза. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

Диссертация посвящена всестороннему и комплексному исследованию современных тенденций правового регулирования труда в Украине и странах Европейского Союза. Рассмотрен юридический механизм возникновения и развития регулирования трудовых правоотношений в Украине. Проанализированы теоретические подходы к систематизации и кодификации законодательства о труде в Украине. В связи с чем, на основании практической неэффективности проектов Трудового кодекса Украины, предложено вместе с кодификацией законодательства о труде Украины учитывать промежуточным этапом также возможность осуществления систематизации трудового законодательства путем его инкорпорации. Последняя, не меняя содержания правового регулирования трудовых отношений, позволит привести в четкую систему уже существующие нормативно-правовые акты в исследуемой области.

Раскрыты особенности применения в Украине коллективно-договорного регулирования труда в современных условиях хозяйствования. В настоящее время коллективно-договорное регулирование труда в Украине отнюдь не утратило своей актуальности. Концепция применения коллективных договоров в государстве, в свою очередь, требует существенного пересмотра с учетом, как зарубежного опыта, так и специфики национального регулирования труда. Ведь, в связи с добровольностью заключения коллективных договоров и нехваткой государственных стимулирующих мер, большая часть работодателей не заинтересована в дополнительном возложении на себя экономических обязательств перед трудовыми коллективами. В заключении коллективного договора должны быть заинтересованы не только работники, но и работодатели. Достижение данной цели возможно путем установления на государственном уровне определенных экономических и административных льгот для работодателей, заключивших коллективный договор.

Установлена роль международного законодательства о труде в правовом регулировании трудовых отношений стран – членов ЕС, а также осуществлена общая правовая характеристика регулирования труда в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии, Французской Республике, Королевстве Испания, Республике Польша, Латвийской Республике, Литовской Республике и Эстонской Республике. Выявлен положительный и

отрицательный опыт правового регулирования трудовых отношений в указанных странах.

Обосновано, что прямой перенос норм и стандартов ЕС (особенно тех, которые касаются социальных гарантий), в связи с отсутствием надлежащей экономической основы, на данный момент практически невозможен. Выходом в этом случае может послужить выборочное заимствование отдельных перспективных элементов правового регулирования труда, которые распространены в ведущих европейских странах, и которые могут быть свободно внедрены и действовать уже в ближайшее время в трудо-правовой системе Украины. Эти элементы включают: (а) введение обязательной письменной формы трудового договора; (б) отказ от трудовых книжек; (в) уход от концепции «увольнение по статье» и предоставление широкого спектра социальных и экономических гарантий работнику при расторжении трудового контракта по инициативе работодателя; (г) содействие усилению коллективно-договорной регламентации труда на крупных субъектах хозяйствования; (д) предоставление государством экономических льгот работодателям в случае создания ими дополнительных рабочих мест и прочее. Указанное не только улучшит реализацию трудовых правоотношений в Украине, но и будет способствовать формированию проевропейского мировоззрения в социуме, что позволит создать надлежащий фундамент для дальнейшей реализации политики интеграции Украины в ЕС.

Ключевые слова: национальное трудовое право, международное трудовое право, систематизация, инкорпорация, субъекты трудовых правоотношений, трудовой коллектив, адаптация законодательства, зарубежный опыт, трудовое законодательство, трудовой договор, коллективный договор.

SUMMARY

Spitsyna H.O. Current trends of legal regulation of work in Ukraine and countries of the European Union. – *The manuscript.*

The thesis for the degree of Doctor of Law in speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The thesis is devoted to comprehensive and complex research of modern tendencies of legal regulation of labour in Ukraine and the European Union. The legal mechanism of formation and regulation of labor relations in Ukraine is studied. The theoretical approaches to the systematization and codification of labor legislation in Ukraine are analyzed. Along with codification of labor legislation of Ukraine is suggested to consider the possibility of systematization labor law through its incorporation. The features of using in Ukraine collective contractual regulation of

labor in the modern business environment are disclosed. The ways of its review according to international experience and national specifics are suggested.

The role of international labor law is defined in the legal regulation of labor relations of countries – EU members. Established that the direct transfer of EU norms and standards (especially those relating to social security) due to the lack of economic foundation in Ukraine is currently impossible. The solution in this case can serve as a selective adoption of some advanced elements of legal regulation of labor, which are common in major European countries, and which may be introduced and act soon in Ukraine system of labour law.

Key words: national labour law, international labour law, systematization, incorporation, subjects of labour relations, workforce, adaptation of legislation, international practices, labour law, employment contract, collective agreement.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 1,9.
Підписано до друку 22.12.2016. Замовлення 361.

Надруковано в «МП Леся».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.

«МП Леся»
03148, Київ, а/с 115.
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26
E-mail: lesya3000@ukr.net