

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

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ДИБАНЬ МАКСИМ ПЕТРОВИЧ

Прим. № _____
УДК 349.2 _____

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ
УМОВАХ**

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

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

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

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник -
Гришина Юлія Миколаївна
доктор юридичних наук, професор

Київ – 2017

АНОТАЦІЯ

Дибань М. П. *Порушення трудових прав працівників у сучасних умовах.* – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05. – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2017.

Дисертацію присвячено дослідженню проблематики порушень трудових прав працівників у сучасних умовах, виявленню системно-функціональних причин порушень трудових прав працівників в Україні, дослідженню практично-правових проблем порушень трудових прав працівників в індивідуальних та колективних трудових правовідносинах, а також визначенню особливостей правового регулювання захисту та відповідальності за порушення трудових прав працівників в Україні та країнах Європейського Союзу.

Автором розкрито зміст понять: «генеза соціально-правового становища людини у сфері праці» як зародження, формування та розвиток прав та обов'язків людини у сфері праці, який відбувається у безпосередньому взаємозв'язку та залежності з особливостями еволюції суспільства та держави; «порушення трудових прав працівників» визначається, як недотримання законодавчо-визначених та встановлених на договірному рівні (індивідуальному та (або) колективному) умов для можливості реалізації працівниками їх прав та забезпечення гарантій у сфері праці; поняття «випробування при прийнятті на роботу», як визначення професійно-кваліфікаційних можливостей працівника для виконання роботи на підставі укладеного трудового договору.

Визначено етапи формування соціально-правового становища людини у сфері праці, а саме: 1) колективно-залежний (первіснообщинний); 2) індивідуально-залежний (рабовласницький, феодалний); 3) законодавчо-промисловий (капіталістичний); 4) колективно-тоталітарний (радянський

період); 5) інтеграційно-європейський (особливості сучасного становлення та перспективи подальшого розвитку України).

На підставі дослідження соціально-економічної нестабільності України встановлено, що одним з найпоширеніших порушень прав особи в сфері праці є недотримання законодавчо визначених гарантій щодо забезпечення реалізації трудових прав працівників. З огляду на це порушення трудових прав працівників в Україні класифікується на види: 1) за способом нормативного регулювання трудових прав: законодавчо-визначені (регламентовані чинним законодавством про працю); індивідуально-договірні (встановлені в трудовому договорі); колективно-договірні (визначені у колективних договорах як актах локальної нормотворчості); 2) за структурою (елементами) трудових правовідносин: індивідуальні правовідносини (дія трудового договору); колективні правовідносини (реалізація умов колективного договору); 3) за суб'єктами, що вчинили правопорушення (юридичні та фізичні особи: роботодавці, уповноважені державою органи, недержавні органи та установи тощо); 4) за етапами (стадіями) дії трудового договору (укладання трудового договору, зміна трудового договору, припинення трудового договору); 5) за умовами праці (робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо).

Сформульовано визначення сутності «системно-функціональних причин порушень трудових прав працівників в Україні» та встановлено основні системно-функціональні причини цих порушень, а саме: функціонально-економічні причини (кризова дестабілізація ринку праці, нерегламентована зайнятість, масова трудова міграція, безробіття); функціонально-організаційні причини (неефективна діяльність уповноважених державою органів та установ у сфері праці); функціонально-правові причини (відсутність впорядкованого систематизованого законодавства про працю; уповільнений процес кодифікації національного трудового законодавства).

Охарактеризовано окремі види порушень трудових прав працівників в Україні, зокрема, досліджено практично-правові аспекти порушення трудових

прав працівників в індивідуальних трудових правовідносинах, а саме: наявні проблеми реалізації захисту трудових прав працівників від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; дискримінації в трудових відносинах за ознакою віку, статі, здоров'я, сексуальної орієнтації тощо; дієвості дотримання принципу «in favorem» (сприятливості) в трудових правовідносинах; відсутності ефективного захисту права особи на нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації; порушення правового порядку застосування випробування при прийнятті на роботу; права на оплату праці; права на відпустки; неправомірного розширення видів дисциплінарних стягнень за рахунок штрафів; застосування поліграфів (детекторів брехні) з метою здійснення контролю за трудовою діяльністю працівників, що не відповідає вимогам чинного законодавства про працю і є грубим порушенням трудових прав працівників; недосконалого правового регулювання атестації працівників; поширення практики незаконних переведень, переміщень, звільнень працівників; застосування таких видів пресингу на роботі, як моббінг, босінг, що зі свого боку спонукає працівників до вимушених звільнень. Розглянуто проблеми реалізації виробничої демократії в колективних трудових правовідносинах.

Встановлено проблеми правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників в Україні. Констатовано необхідність визначення чіткого правового порядку матеріальної відповідальності роботодавців та відшкодування моральної шкоди, заподіяної в трудових відносинах працівникам.

Обґрунтовано, що проблема визначення розмірів нанесеної роботодавцем працівникові моральної шкоди в грошовому еквіваленті у кожному конкретному випадку є надзвичайно важливим та актуальним питанням для ефективного реалізації судочинства. З метою захисту трудових прав працівників доцільно встановити на законодавчому рівні мінімальний розмір моральної шкоди у сумі п'яти мінімальних заробітних плат, що сприятиме відповідальності та доброчесності роботодавців у трудових правовідносинах.

У роботі досліджено особливості законодавчого забезпечення захисту трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу, а також з'ясовано, що вагомим відмінною ознакою трудового законодавства держав Європейського Союзу є поєднання національного законодавства у сфері праці та директив, спрямованих на формування загальної європейської міждержавної політики в трудових правовідносинах. Окрему увагу приділено тенденціям реформування законодавства про працю в країнах Європейської спільноти.

Запропоновано такі зміни та доповнення до КЗпП України та проекту Трудового кодексу України, зокрема:

- потребує вдосконалення перелік гарантій, на які мають право працівники під час здійснення тимчасового переведення згідно з частиною другою статті 33 КЗпП України. З метою захисту трудових прав працівників бажано уточнити, що вказаний вид тимчасового переведення може відбуватися строком до одного місяця протягом календарного року. Це дозволить запобігти зловживанням роботодавців щодо частоти цих переведень;

- базуючись на тому, що внесення у статтю 265 КЗпП України змін щодо суттєвого підвищення штрафів вже за перше порушення роботодавцями законодавства про працю, поглибило проблему тінізації ринку праці, дотримуємося точки зору, про необхідність внесення змін у вказану статтю про можливість застосування штрафу лише у тому випадку, коли роботодавець негайно не усуне виявлене порушення або вчинить порушення законодавства про працю повторно;

- статтю 58 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції:

«Стаття 58. Незаконне звільнення

Забороняється незаконне звільнення працівників.

Незаконне звільнення – це недотримання встановлених законодавством про працю вимог щодо припинення трудового договору, наслідком чого є порушення трудових прав працівника.

Забороняється примушувати працівників до звільнення без наявності їхньої волі до таких дій»;

- запропоновано проект Трудового кодексу України доповнити новою статтею такого змісту:

«Стаття __ Порухення трудових прав працівників

Порухеннями трудових прав працівників визнаються невиконання та недотримання встановлених законодавством України, угодами про працю умов та можливостей для реалізації права на працю та забезпечення гарантій у сфері праці».

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що на основі аналізу чинного законодавства України, трудового законодавства країн Європейського Союзу та наукової юридичної літератури здійснено одне з перших у вітчизняній правовій науці комплексних досліджень теоретичних та практичних проблем порушень трудових прав працівників у сучасних умовах.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані у:

а) науково-дослідницькій роботі – для подальших досліджень теоретичних і практичних проблем порушень трудових прав працівників;

б) правотворчості – при розробці проекту Трудового кодексу України, вдосконаленні законодавства про працю;

в) правозастосуванні – в діяльності профспілок, інших уповноважених на представництво працівниками органів, контролюючих органів у сфері праці;

г) навчальному процесі – у вищих навчальних закладах під час викладання навчальних дисциплін «Трудове право», «Актуальні проблеми трудового права», «Трудове право Європейського Союзу».

Ключові слова: трудові права працівників, порушення трудових прав працівників, види порушень трудових прав працівників, причини порушень трудових прав працівників, виробнича демократія, юридична відповідальність роботодавців.

ANNOTATION

Dyban M. P. Employees' labour rights violations in the modern conditions. - Qualifying scientific work as a manuscript copyright.

Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences in specialty 12.00.05.- labour law; social welfare law.- Taras Shevchenko National University of Kyiv Ministry of Education and Science of Ukraine.- Kyiv, 2017.

The thesis work is aimed to research the problem of employees' labour rights violations in the modern conditions, to find out systemic and functional causes of employees' labour rights violations in Ukraine, to study practical and legal problems of employees' labour rights violations within individual and collective labor relations, and also to determine the peculiarities of legal regulation of protection and liability for employees' labour rights violations in Ukraine and the European Union countries.

The author defines the following concepts: "genesis of a human social and legal position in the field of labor", as the origin, formation and development of human rights and responsibilities in the field of labor which takes place in the direct interconnection and depending on the features of a society and state evolution; "employees' labour rights violations" is determined as a non-compliance of legally-defined and established at the contractual level (individual and (or) collective) conditions for the possibility for employees to exercise their rights and work assurance in the field of labor; the concept "entrance test" as a definition of an employee professional qualification for work performance on the basis of a signed employment contract.

Formation stages of a human socio-legal status in the field of labour were stated, namely: 1) collective-dependent (primitive communal); 2) individually-dependent (slave, feudal); 3) legislative and industrial (capitalist); 4) collective-totalitarian (Soviet period); 5) integration-European (features of modern formation and prospects for further development of Ukraine).

According to the research of socio-economic instability in Ukraine it was found that one of the most common human rights violations in the field of labour is a non-compliance of legally determined guarantees for ensuring the implementation of employees' labor rights. Against this background, employees' labour rights violations in Ukraine can be classified as follows: 1) by labor rights normative regulation: legally determined (regulated by current labor legislation); individually-contractual (stated in an employment agreement); collective-contractual (stated in collective agreements as acts of local rule-making); 2) by structure (elements) of labor relations: individual legal relationship (employment agreement force); collective legal relationship (collective agreement terms implementation); 3) by subjects who commits an offence (entities and persons: employers, bodies authorized by the state, non-state bodies and institutions, etc.); 4) by stages (phases) of an employment agreement force (an employment agreement conclusion, an employment agreement change, an employment agreement termination); 5) by working conditions (working time, rest time, wages, labor protection, etc.).

The definition of the "systemic and functional causes of employees' labour rights violations in Ukraine" essence is formulated and main systemic and functional causes of these violations are determined, namely: functional and economic reasons (crisis destabilization of the labor market, unregulated employment, mass labor migration, unemployment); functional and organizational reasons (ineffective activity of authorized state bodies and institutions in the field of labour); functional and legal reasons (absence of ordered systematized labor legislation; slow process of national labor legislation codification).

Some types of employees' labour rights violations in Ukraine are characterized, in particular, the practical-legal aspects of employees' labour rights violations are studied in individual labor relations, namely, the existing problems of implementation of employees labour rights protection from: unreasonable refusal of employment; discrimination in labor relations on the basis of age, gender, health, sexual orientation, etc.; the effectiveness of the "in favorem" principle (favorability) in labor relations; absence of an effective protection of a human's right to non-disclosure of

personal data and confidential information; legal norms violation of trial period application when hiring; rights for labour payment; rights for vacations; illegal expansion of disciplinary penalties types at the expense of fines; application of polygraphs (lie detectors) in order to control the work of employees, that does not meet the requirements of current labour legislation, and is a gross violation of employees' labor rights; imperfect legal regulation of the employees attestation; widespread practice of illegal transfers, displacements, layoffs of workers; use of such kinds of pressure at work as mobbing, bossing, which in their turn encourage employees to forced layoffs. The problems of an industrial democracy realization in collective labor legal relations are considered.

Problems of legal regulation of employer's legal liability for employees' labour rights violations in Ukraine are indicated. The necessity to define a clear legal order of employers' material liability and compensation for moral damage caused to employees in labor relations is stated.

It is substantiated that the problem of determining the amount of moral damage inflicted by the employer to a worker in monetary terms in each particular case is extremely important and topical for the legal proceedings effective implementation. In order to protect employees' labor rights, it is expedient to establish at the legislative level the minimum amount of moral damage in the amount of five minimum wages, that will contribute to the responsibility and integrity of employers in labor relations.

Features of legislation protection of employees' labour rights in the European Union countries are studied in the thesis, and it is found out that a significant distinctive feature of the labor legislation of the European Union countries is the combination of national legislation in the field of labour and directives aimed at forming a common European interstate policy in labor relations. Special attention is given to tendencies of reforming labor legislation in the countries of the European community.

The following addendums and additions to the Labor Code of Ukraine and the draft Labor Code of Ukraine are offered, in particular:

- the list of guarantees which workers are entitled for during the temporary transfer in accordance with Part 2 article 33 of the Labor Code of Ukraine are required to be improved. In order to protect employees' labor rights, it is better to specify that the specified type of temporary transfer should take place up to one month during the calendar year. This will prevent employers from abusing the frequency of these transfers;

- according to the addendums in the article 265 of the Labor Code of Ukraine regarding significant increase of penalties even for the first violation of labour legislation by employers, it has deepened the problem of labor market shadowing, we think that it is necessary to amend the article on the possibility of applying a fine only in case if an employer does not immediately eliminate a found violation or commit a violation of labor legislation again;

- article 58 of the draft Labor Code of Ukraine should be read as follows:

«Article 58. Illegal dismissal

Illegal dismissal of employees is prohibited.

Illegal dismissal – is a non-observance of the labor legislation requirements for an employment agreement termination, which results in violation of the employee's labor rights.

It is prohibited to force employees to be dismissed without their will to do so»;

- the draft of the Labor Code of Ukraine is proposed to be supplemented with a new article of the following content:

«Article __ Employees' labour rights violations

Employees' labour rights violations are admitted as non-fulfillment and non-observance of the conditions established by the Ukrainian legislation, labor agreements and opportunities for the realization of the labour right and guarantees in the field of labour».

The scientific novelty of the obtained results is that on the basis of the analysis of the current legislation of Ukraine, labor laws of the European Union countries and scientific legal literature, one of the first in the domestic legal science comprehensive

study of theoretical and practical problems of employees' labor rights violations in modern conditions was done.

The practical value of the results obtained is that they can be used as follows:

a) in research work – for further research of theoretical and practical problems of employees' labour rights violations;

б) in lawmaking – in drafting the Labor Code of Ukraine, improvement of labor legislation;

в) in law enforcement – in activity of trade unions, other authorized representatives of employees, supervisors in the field of labour;

г) learning process – in higher educational institutions in teaching of subjects "Labor law", "Actual problems of labor law", "Labor law of the European Union".

Key words: employees' labour rights, employees' labour rights violations, types of employees' labour rights violations, reasons of employees' labour rights violations, industrial democracy, employer's legal liability.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Дибань М. П. Порухення принципу «in favorem» у трудових правовідносинах: проблеми теорії та практики / М.П. Дибань // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2016. - № 41. – С. 166-170.
2. Дибань М. П. Необгрунтована відмова в прийнятті на роботу як вияв дискримінації у сфері праці / М. П. Дибань // Право і суспільство. – 2016. - № 6. – С. 73-79.
3. Дибань М. П. Критерий возраста при принятии на работу: проблемы правового регулирования / М. П. Дибань // *Legea si Viata*. – 2017. - № 1. – С. 65-69.
4. Дибань М. П. Проблеми реалізації захисту трудових прав працівників в Україні / М. П. Дибань // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2016. - №. 23 – С. 106-110.
5. Дибань М. П. Тенденції розвитку соціально-правового становища людини у сфері праці / М. П. Дибань // Юридичний науковий електронний журнал. – 2017.- № 1. – С. 64-68.
6. Дибань М. П. Погіршення становища працівників порівняно з вимогами законодавства про працю: реалії сьогодення / М. П. Дибань // Тенденції та пріоритети реформування законодавства України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Херсон, 09-10 грудня 2016 р.). – Херсонський державний університет, юридичний факультет. Чорноморський національний університет імені Петра Могили. Південний регіональний науковий центр національної академії правових наук України, 2016. – С. 71-73.
7. Дибань М. П. Штраф як вид дисциплінарного стягнення / М. П. Дибань // Актуальні питання юридичної теорії та практики: наукові дискусії: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 02-03 грудня 2016 р.). – Східноукраїнська наукова юридична організація, 2016. – С.70-72.

8. Дибань М. П. Порухення трудових прав працівників під час укладання трудового договору / М. П. Дибань // Інтеграція юридичної науки і практики як основа сталого розвитку вітчизняного законодавства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 25-26 листопада 2016 р.). – Дніпровський гуманітарний університет, юридичний факультет, 2016. – С. 124-127.

9. Дибань М. П. До питання про захист права працівників на приватне життя / М. П. Дибань // Теоретичний аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 16-17 грудня 2016 р.). – Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. – С. 50-53.

10. Дибань М. П. Проблеми правового регулювання статусу трудового колективу в сучасних умовах / М. П. Дибань // Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2017. – С. 66-68.

ЗМІСТ

| | |
|--|------------|
| ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ..... | 15 |
| ВСТУП..... | 16 |
| | |
| РОЗДІЛ 1. ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ: ДОКТРИНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗМІСТ..... | 25 |
| 1.1. Генеза соціально-правового становища людини у сфері праці: ретроспективний аналіз..... | 25 |
| 1.2. Поняття та класифікація порушень трудових прав працівників..... | 48 |
| 1.3. Системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні..... | 65 |
| ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1..... | 82 |
| | |
| РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОКРЕМИХ ВИДІВ ПОРУШЕНЬ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ..... | 84 |
| 2.1. Практично-правові аспекти порушення трудових прав працівників в індивідуальних трудових правовідносинах..... | 84 |
| 2.2. Виробнича демократія в колективних трудових правовідносинах: проблеми дотримання трудових прав працівників..... | 132 |
| ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2..... | 154 |
| | |
| РОЗДІЛ 3. ТЕНДЕНЦІ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ..... | 157 |
| 3.1. Проблеми правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників в Україні..... | 157 |
| 3.2. Правовий захист від порушення трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу..... | 179 |
| ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3..... | 201 |
| | |
| ВИСНОВКИ..... | 205 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 211 |
| ДОДАТКИ..... | 249 |

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

ООН – Організація Об'єднаних Націй

МОП – Міжнародна організація праці

ЄС – Європейський Союз

ВСТУП

Актуальність теми. Утвердження принципів людської гідності, справедливості та рівності покладено в основу глобалізаційних тенденцій розвитку сучасного світу. Ефективне забезпечення прав і свобод людини, зокрема у сфері праці, є мірилом демократизації соціальної політики держави та ознакою її активної інтеграції у світове співтовариство. Проголосивши своїм цивілізаційним вибором курс на євроінтеграцію, Україна взяла на себе зобов'язання просувати процес реформ та адаптації законодавства в Україні, насамперед в частині вдосконалення законодавства про працю з метою реалізації захисту працівників від порушення їхніх трудових прав.

Водночас складні соціально-економічні умови, які спостерігаються на сьогодні в Україні, негативно позначаються на ринку праці і слугують перепорою не лише для ефективного реалізації права на працю як головного соціально-економічного права людини, але й призводять до порушення трудових прав працівників як незаконного, деструктивного явища. Такий стан речей зумовлює відсутність дієвого правового механізму захисту трудових прав працівників, оскільки Україна залишається однією з останніх країн пострадянського простору, де не прийнято нового кодифікаційного акта про працю і до сьогодні є чинними багато нормативних актів трудового законодавства, які містять морально застарілі норми, що потребують нагальних змін. Неєфективне правове регулювання трудових правовідносин призводить до поширення на практиці таких порушень трудових прав працівників, як: нерегламентована зайнятість, дискримінація за віком, за ознакою статі, пресинг на роботі, застосування штрафів як дисциплінарних стягнень тощо. Відповідно сучасні реалії розвитку суспільства та держави ставлять нові вимоги щодо формування національної політики у сфері праці, євроінтеграція України потребує кардинального оновлення трудового законодавства, яке має відповідати стандартам країн Європейського Союзу.

А отже, актуальність цього дисертаційного дослідження відповідає вимогам та запитам сьогодення, що зумовлено недосконалістю законодавства про працю України щодо ефективного правового регулювання захисту працівників від порушень їхніх трудових прав в індивідуальних та колективних трудових правовідносинах, а також необхідністю пошуку шляхів для запобігання та протидії порушенням трудових прав працівників у сучасних умовах.

Теоретичні та практичні проблеми порушень трудових прав працівників у своїх працях піднімали вчені В. М. Андрійв, В. Я. Бурак, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька, В. В. Волинець, Ю. М. Гришина, Л. П. Геращенко, О. М. Дуюнова, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, Д. В. Журавльов, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, О. Л. Кучма, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, О. В. Москаленко, Н. О. Мельничук, М. О. Міщук, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, В. І. Прокопенко, П. Д. Пилипенко, О. Т. Панасюк, В. Г. Ротань, А. М. Слюсар, Б. С. Стичинський, І. С. Сахарук, Д. І. Сіроха, М. П. Стадник, Г. О. Спіцина, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Однак в Україні відсутнє комплексне дослідження проблематики доктринально-правової сутності порушень трудових прав працівників та тенденцій законодавчого забезпечення захисту та відповідальності за порушення трудових прав працівників у сучасних умовах.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках бюджетних тем «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 р. до 31 грудня 2015 р. і «Теорія та практика адаптації України до законодавства

ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка на період з 1 січня 2016 р. до 31 грудня 2020 р.

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційної роботи полягає у здійсненні доктринально-правового дослідження проблематики порушень трудових прав працівників у сучасних умовах, виявленні системно-функціональних причин порушень трудових прав працівників в Україні, дослідженні практично-правових проблем порушень трудових прав працівників в індивідуальних та колективних трудових правовідносинах, а також визначенні особливостей правового регулювання захисту та відповідальності за порушення трудових прав працівників в Україні та країнах Європейського Союзу.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставилися такі *завдання*:

- дослідити генезу соціально-правового становища людини у сфері праці;
- розкрити зміст поняття порушень трудових прав працівників;
- здійснити класифікацію порушень трудових прав працівників;
- визначити системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні;
- дослідити практично-правові аспекти порушень трудових прав працівників в індивідуальних трудових правовідносинах;
- охарактеризувати значення виробничої демократії для дотримання трудових прав працівників у колективних трудових правовідносинах;
- виокремити проблеми правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників;
- вивчити особливості правового захисту від порушення трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, що виникають у зв'язку з порушеннями трудових прав працівників у сучасних ринкових умовах.

Предметом дослідження є порушення трудових прав працівників у сучасних умовах.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження складає комплекс загальнонаукових і спеціальних методів та прийомів наукового пізнання. В основу дослідження покладено діалектичний метод наукового пізнання. За допомогою історичного методу було проведено ретроспективний аналіз генези соціально-правового становища людини у сфері праці (підрозділ 1.1) Застосування структурно-функціонального методу дало змогу здійснити класифікацію порушень трудових прав працівників та визначити системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні (підрозділи 1.2–1.3). Використання логіко-семантичного методу дозволило вдосконалити понятійний апарат трудового права, уточнивши та визначивши зміст таких понять: «порушення трудових прав працівників», «системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні» «випробування при прийнятті на роботу», «незаконне звільнення», «порушення виробничої демократії в колективних трудових правовідносинах» (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2) тощо. На підставі застосування методу аналізу були визначені проблеми правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників (підрозділ 3.1). Порівняльно-правовий метод було покладено в основу визначення особливостей правового захисту від порушення трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу (підрозділ 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що на основі аналізу чинного законодавства України, трудового законодавства країн Європейського Союзу та наукової юридичної літератури здійснено одне з перших у вітчизняній правовій науці комплексних досліджень теоретичних та практичних проблем порушень трудових прав працівників у сучасних умовах.

У межах проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто дисертантом.

Основні з них такі:

уперше:

– розкрито зміст поняття «генеза соціально-правового становища людини у сфері праці» як зародження, формування та розвиток прав та обов'язків людини у сфері праці, що відбувається у безпосередньому взаємозв'язку та залежності з особливостями еволюції суспільства та держави;

– визначено поняття «системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні» під яким запропоновано розуміти дезадаптаційні умови, що сформувались на вітчизняному ринку праці і які перешкоджають налагодженню ефективного соціально-правового механізму реалізації права на працю;

– встановлено основні системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні, а саме: функціонально-економічні причини (кризова дестабілізація ринку праці, нерегламентована зайнятість, масова трудова міграція, безробіття); функціонально-організаційні причини (неефективна діяльність уповноважених державою органів та установ у сфері праці); функціонально-правові причини (відсутність впорядкованого систематизованого законодавства про працю; уповільнений процес кодифікації національного трудового законодавства);

– порушення виробничої демократії в колективних трудових правовідносинах запропоновано розглядати як недотримання права працівників на: 1) безпосередню участь в управлінні підприємством, установою, організацією шляхом проведення загальних зборів, конференцій колективу працівників; 2) укладання колективних договорів; 3) вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) шляхом примирних процедур та участі у страйку;

удосконалено:

– поняття «порушення трудових прав працівників», яке запропоновано розуміти як недотримання законодавчо-визначених та встановлених на договірному рівні (індивідуальному та (або) колективному) умов для можливості реалізації працівниками їх прав та забезпечення гарантій в сфері праці;

– етапизацію становлення трудових прав, що стали основою формування соціально-правового становища людини у сфері праці, а саме виділено наступні етапи: 1) колективно-залежний (первіснообщинний); 2) індивідуально-залежний (рабовласницький, феодалський); 3) законодавчо-промисловий (капіталістичний); 4) колективно-тоталітарний (радянський період); 5) інтеграційно-європейський (особливості сучасного становлення та перспективи подальшого розвитку України);

– класифікацію видів порушення трудових прав працівників за наступними критеріями: 1) за способом нормативного регулювання трудових прав; 2) за структурою (елементами) трудових правовідносин; 3) за суб'єктами, що вчинили правопорушення; 4) за етапами (стадіями) дії трудового договору; 5) за умовами праці;

– визначення понять «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу», «випробування при прийнятті на роботу», «незаконне звільнення»;

– доктринальний зміст сутності колективного договору як локального нормативного акта, що укладається між профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво колективом працівників органом та роботодавцем, яким визначаються особливості колективних трудових відносин (встановлення умов праці, додаткових пільг, гарантій, компенсацій) на цьому підприємстві, в установі, організації, чи у роботодавця - фізичної особи;

дістали подальшого розвитку:

– обґрунтування та узагальнення пропозицій щодо доцільності: 1) створення при управліннях праці та соціального захисту населення в ідділів запобігання порушень антидискримінаційного законодавства у сфері праці з

наданням контрольних повноважень за дотриманням роботодавцями вимог закону у цьому питанні; 2) спрощення процедури легалізації професійних спілок, обмежившись затвердженням статуту профспілки на підприємстві, в установі, організації; 3) відмови в процесі реформування законодавства від встановлення граничного віку для перебування на посадах для будь-яких категорій працівників, крім посад, обіймання яких пов'язане з виконанням функцій та завдань держави; 4) визначення на законодавчому рівні правового порядку матеріальної відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівників; 5) з метою покращення практики судового захисту прав працівників в частині відшкодування роботодавцями моральної шкоди встановлення мінімального розміру відшкодування моральної шкоди, зокрема у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат; 6) внесення змін у чинне законодавство про працю України стосовно зменшення віку для прийняття на роботу в окремих сферах трудової діяльності: творча діяльність, сфера професійного спорту, сфера соціального обслуговування тощо;

– положення, що застосування штрафів як видів дисциплінарного стягнення, а також поліграфів (детекторів брехні) з метою перевірки діяльності працівників суперечить вимогам законодавства про працю і порушує принцип «*in favorem*» (сприятливості) у трудових правовідносинах;

– аргументи, що колективні договори мають укладатися в обов'язковому порядку на всіх підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, лише у роботодавців - фізичних осіб критерієм для укладання колективного договору повинна бути кількість працівників не менше десяти чоловік;

– ініціативи щодо вдосконалення змісту статті 265 Кодексу законів про працю України, статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, статті 172 Кримінального кодексу України з метою оптимізації юридичної відповідальності за порушення законодавства про працю;

– підхід про недоцільність безсистемного, необґрунтованого, без врахування ментальних тенденцій вітчизняного ринку праці, впровадження в національне законодавство про працю України відмітних особливостей правового регулювання праці в окремих країнах Європейського Союзу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані у:

а) науково-дослідницькій роботі – для подальших досліджень теоретичних і практичних проблем порушень трудових прав працівників;

б) правотворчості – при розробці проекту Трудового кодексу України, вдосконаленні законодавства про працю;

в) правозастосуванні – в діяльності профспілок, інших уповноважених на представництво працівниками органів, контролюючих органів у сфері праці;

г) навчальному процесі – у вищих навчальних закладах під час викладання навчальних дисциплін «Трудове право», «Актуальні проблеми трудового права», «Трудове право Європейського Союзу».

Апробація результатів дослідження. Викладені в роботі основні теоретичні положення, висновки і пропозиції обговорювалися на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Підсумки розробки досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і висновки були оприлюднені дисертантом на науково-практичних конференціях: «Інтеграція юридичної науки і практики як основа сталого розвитку вітчизняного законодавства» (м. Дніпро, 25–26 листопада 2016 р.); «Актуальні питання юридичної теорії та практики: наукові дискусії» (м. Харків, 2–3 грудня 2016 р.); «Тенденції та пріоритети реформування законодавства України» (м. Херсон, 9–10 грудня 2016 р.); «Теоретичний аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці» (м. Київ, 16–17 грудня 2016 р.); «Проблеми кодифікації трудового законодавства України» (м. Київ, 26 квітня 2017 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені в десяти наукових працях, серед них: п'ять статей опубліковані у наукових фахових виданнях (одна у виданні іноземної держави), а також п'ять тез доповідей на науково-практичних конференціях.

РОЗДІЛ 1. ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ: ДОКТРИНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗМІСТ

1.1. Генеза соціально-правового становища людини у сфері праці: ретроспективний аналіз

Історичний досвід засвідчує, що саме сфера праці якнайповніше відображає рівень соціалізації людини, її мотивації та потреби. Тенденції суспільної еволюції вказують на закономірності становлення соціального статусу особи на різних етапах формування суспільства. В спеціальній науковій літературі окремими аспектами дослідження проблем генези соціального становища людини у сфері праці займались науковці М. Г. Александров, В. В. Громан, С. А. Голунський, Я. А. Канторович, А. І. Кобеляцький, В. П. Літвінов-Фалінський, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, В. І. Прокопенко, С. Д. Сказкін, М. С. Строгович, Л. С. Таль, В. Уебб, С. Уебб, Г. Шенберг та ін.

Специфіка первісного суспільства полягала в тому, що для колективної організації праці на первісному етапі життя людства була необхідність колективних зусиль для організації життя, адже сама людина була неспроможна здобути собі засоби для існування. Слід визнати, що в первісному суспільстві на першому місці була не праця як самоцінність - провідна основа існування людини, а принцип родової та міжродової солідарності, принцип права кожного на існування та природного обов'язку кожного сприяти існуванню членів племені, роду. При цьому, було байдуже сильний інший член племені, роду чи слабкий, спритний він чи ні, беручий до праці чи навпаки, здорова молода він людина, чи особа у віці, виснажена боротьбою за життя. Саме в цьому проявлялася колективна сутність праці первісних людей [1, с. 942]. Але вдосконалення засобів виробництва зробили можливою індивідуальну працю, і як наслідок, це призвело до виникнення рабства, де вся фізична робота виконувалась рабами, а вільні люди вважали

фізичну працю тим заняттям, що принижують людину. На початку основою рабовласницького права було неписане звичаєве право, пізніше звичаї набули письмового відображення. Пригнічене становище безпосереднього виробника матеріальних благ (раба) проявлялося в тому, що перебуваючи в статусі речі рабовласника – його знаряддя праці, раби отримували лише мінімум, якого навіть не вистачало для відновлення робочої сили. Як писав, вивчаючи особливості переходу від первісного ладу до феодального в Західній Європі, С. Д. Сказкін, серед рабовласників діяло правило: якщо раби хворіли, їм не давали стільки ж їжі скільки здоровим, їх значно дешевше було замінити. В римському праві власнику майна належало право користування та зловживання цим майном (*jus utendi et abutendi*) [2, с. 57]. М. Г. Александров, аналізуючи особливості правового регулювання суспільно-трудових відносин, які існували під час рабовласницького ладу, писав, що в системі рабовласницького права не було галузі, яка спеціально б регулювала рабовласницькі суспільно-трудові відносини. Але це не значить, що рабовласницьке право взагалі не регулювало цих відносин. Навпаки, головна функція рабовласницького права, як і рабовласницької держави, якраз і полягала в тому, щоб примушувати одну частину суспільства до примусової праці. Особливості правового регулювання трудових відносин за рабовласницького ладу обумовлювалися характером рабовласницької власності. Для розуміння цих особливостей важливо враховувати, що рабовласницька власність зосереджувала в собі і відповідні відносини щодо застосування робочої сили. Тому рабовласницьке право, закріплюючи власність рабовласників на рабів, регулюючи способи набуття і передавання прав на раба, тим самим закріплювало рабовласницьку експлуатацію праці [3, с. 14]. Безправність основних виробників нівелювали головний поштовх до праці – її мотиваційний аспект, це поглиблювало соціальні протиріччя. На відміну від рабовласницького права феодальне право було більш складним, основою виробничих відносин при феодалізмі була повна власність феодала на засоби виробництва і неповна власність на особу виробника (селянина).

Феодальне право насамперед закріплювало відносини власності феодала на землю та обов'язки (повинності) селян, тобто панування феодала і залежне становище селян, які примушувались до праці на безоплатній основі, і підлягали фізичним покаранням. Разом з тим, серед містян сформувалася така група населення як ремісники, які об'єднувалися в цехи. Ремісники, були власниками товару, який створювали власною працею. Попри кріпосну залежність селян у феодальному суспільстві, відмінність нових суспільних відносин від рабовласницького ладу полягала в тому, що міський дрібний індивідуальний виробник знаходився в таких умовах, що, він міг, виплативши оброк, продовжувати своє виробництво, хай навіть без прогресивних результатів. Це була епоха нерозвинутого господарства та ремісничого способу виробництва, коли відносини регулювалися почасти вільною угодою сторін між господарями-майстрами та працівниками-підмайстрами, а також цеховими правилами чи регламентами, якими передбачалися правила цехової організації праці. Цими правилами узгоджувалася навіть добропорядність у відносинах між майстрами та їх працівниками, доброякісність праці тощо [4, с. 197]. Цехові правила та регламенти були передумовою виникнення робітничого законодавства, яке в подальшому в централізованому порядку регулювало працю в промисловості. Одним з перших актів законодавства, присвячених правовому регулюванню праці став «Ордонанс про робітників та слуг», прийнятий в Англії у 1349 р., який був покликаний врегулювати трудові відносини між наймачами та робітниками. Вказаним документом заборонялося просити милостиню, що вважалося негідним заняттям і встановлювалося, що всі чоловіки та жінки у віці до 60-ти років, здорові тілом, які не займаються торгівлею чи ремеслом, не мають власності та землю, яку обробляють та не знаходяться на службі у іншого господаря, зобов'язані піти слугувати лордам, якщо їх покличуть. У разі відмови, про що свідчитимуть показання двох свідків, ці особи мають бути негайно схоплені шерифом, бейліффом, сільським констеблем і відправлені у в'язницю. Не мають права служилі люди піти зі служби до закінчення встановленого у договорі строку

без розумної на те причини та дозволу господаря, інакше будуть покарані в'язницею. Ніхто з служилих людей не має права вимагати плати грошима чи натурою більших розмірів ніж зазвичай платили на службі в останні п'ять-шість років, інакше вони зобов'язані будуть заплатити штраф втричі більший від тієї суми грошей, яку вони вимагали від господаря [5, с. 197-199]. Як бачимо, це були лише передумови договору найму, і тільки з проголошенням свободи праці під час Великої французької революції (1789–1799 рр.) формуються нові підходи в регулюванні праці, робоча сила стає товаром, сфера праці зі сфери публічної регламентації переходить до цивільного права [6, с. 121]. В Цивільному кодексі Наполеона, прийнятому у Франції у 1804 році, в статтях 1780-1781, де йдеться про найом роботи та послуг записано, що можна приймати на себе обов'язки надавати свої послуги лише на певний строк чи для виконання визначеної роботи. У випадку виникнення спору, твердження господаря мають перевагу щодо розміру винагороди, про виплату винагороди за минулий рік та про платежі, здійснені у поточному році [7, с. 48]. Як підкреслює В. І. Прокопенко, з моменту проголошення свободи праці трудові відносини склалися без порушення інтересів буржуазії, оскільки залишившись без засобів виробництва працівник змушений був погоджуватися на запропоновані йому умови. При цьому формально «права і обов'язки» визначалися угодою сторін, тому державу трудові відносини не цікавили [8, с. 9]. На складне становище робітників вказує документ, що регламентував діяльність Пюонської мануфактури, у ньому зазначалося, що для того, щоб мануфактура процвітала необхідно, щоб робітник мав стільки скільки йому необхідно для проживання та їжу, але ніяк не більше того. Гарне матеріальне становище розвиває лінивість, неробство та інші вади. Підприємці ніколи не повинні забувати, що низька заробітна плата вигідна не тільки сама по собі, але і тому, що при низькій заробітній платі робітник більше працелюбний, більше покірний. Принцип невтручання держави в сферу робітничого договору складав основу соціальної політики в царині праці першої чверті XIX ст., про цей факт засвідчує доповідь особливої комісії,

представлена англійському парламенту в 1811 році, де зазначалось, що всяке втручання держави в свободу промисловості чи повну свободу особи розпоряджатися своїм часом та працею таким чином, які вона вважає для себе найсприятливішими, є небезпечним прецедентом, що порушує найважливіші принципи благополуччя та щастя суспільства [9, с. 35]. Проголошення принципу вільного робочого договору зіграло вельми важливу роль для регулювання праці, оскільки хоча б формально робило робітників юридично рівною стороною до підприємців, звільнивши їх від багатьох утисків, що мали місце при цеховій організації праці (фіксовані такси заробітної плати, прикріплення робітників до певних мануфактур тощо). Разом з тим, саме в силу принципу свободи праці, не лише не відмінялися, але навпаки виправдовувалися, встановлювалися заборони будь-яких рад, спілок чи інших об'єднань робітників, будь-яких колективних угод чи дій, з метою висунення вимог роботодавцям щодо покращення договірних умов праці. Вважалося, що такі дії суперечать принципу свободи індивідуального договору та вільної конкуренції на ринку праці. На такий стан речей вказує відомий закон Шапельє, прийнятий в 1791 році у Франції, цей закон викликаний рухом парижських робітників за підвищення заробітної плати, заборонив як тимчасові угоди так і спілки робітників однієї професії. В даному Законі проголошувалося, що немає більше корпорацій у державі, є тільки особисті інтереси кожного окремого громадянина та суспільні інтереси всіх громадян. Корпорації суперечать принципу свободи праці, не дозволяючи кожному використовувати свою робочу силу на власний розсуд, без тиску та примусу зі сторони інших. Завдяки означеній ситуації, кожний окремий підприємець отримував фактичну перевагу над ізольованим працівником і звичайно, використовував цю перевагу в своїх інтересах, на шкоду робітникам. Як наслідок, у всіх промислових країнах спостерігалася ситуація жорсткої експлуатації праці. За повної відсутності приписів законів про захист трудових прав робітників, становище останніх все більше погіршувалося і робилося нестерпним, що виливалося в активізацію робітничого руху за свої трудові

права [10, с. 21-25]. На думку німецького професора XIX ст. Г. Шенберга, ізольовані робітники, тобто ті, що не належать до жодної робітничої спілки, і відповідно домовляються про умови праці без сприяння та захисту робітничої корпорації, не дивлячись на свободу робітничого договору та право вільного пересування, потрапляють у вкрай тяжку залежність від своїх роботодавців, що насамперед шкідливо відображається на матеріальному становищі робітників. Це відбувається особливо серед робітників у сільській місцевості, де не існує в одній місцевості декількох фабрик однакового виробництва, тому робітники, які мають вміння у певній сфері виробництва, не можуть собі знайти заняття. Також серед причин, які не сприяли захисту робітником своїх інтересів перед роботодавцем були: відсутність у робітників вільного часу на пошуки іншої роботи; «прикріплення» до певної місцевості у зв'язку з володінням шматком землі чи будинком; коаліційної змови роботодавців проти робітників тощо. Фактична залежність робітників від роботодавців, що виникає внаслідок наведених причин, переростає в матеріальне зло, тому що вона егоїстично експлуатується роботодавцями з метою зменшення заробітної плати, збільшення тривалості робочого дня, погіршення загальних умов праці, введення несприятливих постанов у фабричні регламенти і т. і. Погіршення становища робітників у промисловості спрямовувало робітничий рух до спротиву, боротьби за свої права, наслідком чого стало прийняття робітничого законодавства. Робітниче законодавство повинно було захищати робітників, зайнятих у промисловості від різних виробничих небезпек, які можуть виникнути під час праці. Робітниче законодавство мало стати протидією збільшенню тривалості робочого часу, шкідливій для здоров'я та небезпечній для життя діяльності, шкідливому впливу промислової діяльності на сімейне життя робітників, нанесенню їм шкоди способом видачі заробітної плати, негідному поводженню з ними тощо [11, с. 110-146].

Бурхливий розвиток промисловості супроводжувався негативним явищем використання наддешевої дитячої та жіночої праці на шкідливих та важких роботах, у нічний час тощо. Слід відмітити, що вказана ситуація

залишалася практично неврегульованою протягом першої третини XIX ст. і лише в 1833 році в Англії було прийнято Закон, спрямований на полегшення дитячої праці, зокрема цим Законом встановлювався 8-ми годинний робочий день для дітей віком з 9-ти до 13-ти років та 12-годинний для підлітків 13-18-ти років, з обов'язковими перервами для їжі тривалістю півгодини та з заборонаю нічної праці для дітей. На підставі даного Закону створювався новий контрольний орган – фабрична інспекція, яка зобов'язана була слідкувати за виконанням вимог закону щодо праці дітей. Фабричні інспектори мали право в будь-який час дня та ночі відвідувати фабрики та притягати підприємців, що порушують закон, до відповідальності. Законом 1844 року визначалися правила праці жінок, встановлювався 12-ти годинний робочий день, з перервами для прийому їжі та заборонялася робота в нічний час. В 1847 році на законодавчому рівні було знижено тривалість робочого дня для робітників всіх категорій до 10 годин, а для дітей до 13-ти років до 6,5 годин. Слід звернути увагу, що в інших країнах фабричне законодавство розвивалось не так стрімко як в Англії, що було зумовлено, як зазначалось вище, активністю робітників. При цьому, норми фабричних законів залишалися безрезультатними, їх виконання повністю залежало від волі підприємців, тому що тривалий час не створювалися фабричні інспекції і дотримання трудових прав у процесі праці не контролювалося. Наприклад, фабричні інспекції були засновані в Німеччині у 1878 році, в Австрії у 1882 році, у Франції у 70-х роках, у Швейцарії в 1878 році. У ст. 27 Фабричного закону, прийнятого в 1878 році в Німеччині було записано, що фабрикант не вправі тримати на фабриці дітей чи підлітків молодших 16 років строком довше 7-ми днів, якщо окружний лікар не надав свідоцтва (встановленої форми) про придатність його до роботи на фабриці. У свідоцтві має бути зазначено, що лікар на підставі наданої метрики чи інших доказів, переконався в досягненні дитиною вказаного у свідоцтві віку, що він особисто обстежив цю особу і вважає її здатною працювати щоденно протягом узаконеного часу на вказаній у свідоцтві фабриці [12, с. 934-935].

В Росії однією з початкових спроб врегулювати трудові відносини стало Положення від 24 травня 1835 року «Про відносини між господарями фабричних закладів і робітничими людьми, що поступають до них за наймом». Згідно «Положення» фабриканти зобов'язувалися письмово оформляти умови найму, робітники не мали права піти раніше обумовленого договором строку і вимагати підвищення заробітної плати, власник підприємства мав право звільнити робітника, попередивши його про це за 2 тижні. До 60-х рр. XIX ст. цей закон був поширений на основні центри текстильної промисловості та інші галузі виробництва. Як реакція на робітничий рух у 1845 році в «Положення про покарання» вперше увійшли статті про заходи боротьби з робітничим спротивом. 7 серпня 1845 року був виданий закон, що забороняв нічну роботу дітей до 12 років, але застосування він не отримав, бо був відсутній контроль за його дотриманням. Законами від 01 червня 1882 року та 03 червня 1885 року заборонялася праця на шкідливих виробництвах праця малолітніх, які не досягли 15-ти років. Для підлітків віком до 17-ти років, а також жінок заборонялася нічна праця на деяких виробництвах. Проте положення, що стосувалося заборони нічної праці підлітків та жінок відносилось до тимчасових правил і мало діяти з дослідною метою протягом трьох років, а далі переглядатися [13, с. 12-37]. Таким чином, половинчасті заходи щодо усунення несприятливих наслідків відсутності належного правового регулювання трудових відносин господарів промислових фабрик та робітників у Росії не призвели до бажаних результатів. Незадовільність та неповнота законів про найм робітників на практиці проявлялась все частіше у зловживаннях господарів фабрик по відношенню до робітників. Зловживання виникали насамперед у вигляді різних утримань з заробітної плати. Досить відомою була практика зловживань з фабричними лавками. Виходячи з того, що фабрики знаходилися далеко за містом, лавки були необхідними для купівлі необхідних для життя товарів. Разом з тим, у лавках все було поганої якості, непомірно дорого, при цьому на робітників здійснювався прямий та непрямий вплив щодо обов'язкової купівлі товарів у лавці. Також

практикувався розрахунок з робітниками замість грошей купонами, умовними знаками, хлібом, товаром та іншими предметами. Іншим засобом зловживання були штрафи, які застосовувалися до робітників під різним приводом і надходили на користь господарів. Штрафи нерідко досягали значних розмірів і зменшували заробітки робітників на 40 і більше відсотків, внаслідок чого вони ставали важливим джерелом доходів господарів фабрик. До вагомих зловживань варто віднести довільні строки виплати заробітної плати, що призводило до затримання видачі заробітку на невизначений строк, здійснення відрахувань з заробітної плати на виплату різних боргів робітників, знімання плати за лікарську допомогу, освітлення майстерень, за користування знаряддями праці, лазнями, їдальнями і т. і. Наслідком такого свавілля та беззаконня стали страйки, які охопили значну кількість промислових фабрик в 1884 та 1885 роках [14, с. 44-48]. Для аналізу причин робітничих заворушень була створена комісія під головуванням сенатора Плеве, яка і підготувала один з найвагоміших законів того часу, який регулював трудові відносини фабрикантів та робітників. Закон від 03 червня 1886 року «Правила про нагляд за закладами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів та робітників і про збільшення числа чинів фабричної інспекції». Даний Закон передбачав наступні вимоги до фабрикантів: 1) обов'язкове видання кожному робітнику розрахункової книжки встановленого зразка; 2) викладення в розрахункових книжках всіх умов найму на роботу: розмірів оплати, строків її виплати та ін.; 3) оголошення способів нарахування заробітної плати робітникам-відрядникам; 4) заборона проводити утримання з робітників, які користуються фабричними квартирами, лазнями, їдальнями у розмірах, що перевищують визначені такси, затверджені фабричною інспекцією; 5) заборона відкриття на території фабрик та заводів фабричних лавок без дозволу фабричної інспекції; 6) заборона складання правил внутрішнього розпорядку кожної фабрики без затвердження їх фабричною інспекцією; 7) заборона накладання на робітників штрафів у випадках не передбачених законом, в розмірах, що перевищують вказані у законі розміри; 8) заборона

фабрикантам привласнювати ці штрафи; 9) заборона розрахунку з робітниками замість грошей купонами, умовними знаками, хлібом, товаром та іншими предметами; 10) заборона при здійсненні платежів, знімати відсотки на суми заробітної плати, що виплачується робітникам; 11) заборона відраховувати з заробітної плати робітників за медичну допомогу, за освітлення майстерень, за користування засобами виробництва. Для дотримання вимог Закону 1986 року визнавалась необхідність за порушення вимог Закону притягати до відповідальності завідуючих промисловими закладами. Про такі порушення господар закладу зобов'язаний був повідомити фабричну інспекцію. Губернським фабричним інспекціям надавалось право накладати на завідуючих грошові стягнення в наступних випадках: 1) за тримання робітників без розрахункових книжок та за неправильне їх ведення – накладався штраф від п'яти до двадцяти п'яти карбованців за кожну книжку та за кожного робітника в загальному рахунку – не більше п'ятисот карбованців; 2) за порушення постанов: а) про зберігання паспортів та ведення списків робітників; б) про порядок відкриття фабричних лавок та торгівлі в них; в) про штрафні стягнення з робітників – накладалися штрафи у розмірі від двадцяти п'яти до ста карбованців за кожне порушення; 3) за вирахування з робітників плати за предмети, користування якими повинно їм надаватися безкоштовно; за розрахунок з робітниками замість грошей умовними знаками, хлібом, товаром та іншими предметами – накладався штраф у розмірі від п'ятидесяти до трьохсот карбованців. Аналізуючи зміст Закону від 3 червня 1886 року, В.П. Літвінов-Фалінський відзначав, що вказаний Закон вперше в Росії вніс початок права в ту сферу відносин, де завжди панували повний безлад та свавілля і ввів уповноважені органи нагляду для охорони нового права [14, с. 46-53].

Дещо відкориговані правила фабричної праці були у законі, датованому 24 квітня 1890 р., яким, зокрема встановлювалося: 1) дозвіл на денну працю дітей віком до 12-ти років, які вже працювали на промислових підприємствах; 2) підтвердження права на 6-годинну безперервну роботу для робітників віком

від 12 до 15 років, а також на допуск таких робітників до роботи у вихідні та святкові дні разом з дорослими робітниками; 3) 9-ти годинна змінна робота робітників до 15-ти років на підприємствах з двохзмінним режимом роботи на добу; 4) трактування нічної роботи для неповнолітніх робітників та жінок, виходячи зі специфіки галузі господарства та з вирішенням цього питання надалі губернськими чи міністерськими заходами, а не законодавчим шляхом; 5) особливі правила роботи на скляному виробництві [15, с. 200].

Вагомим етапом систематизації фабричного законодавства став Статут про промислову працю, прийнятий в 1913 році. Даний документ слід розглядати як певну спробу впорядкування фабричного законодавства, яке регулювало трудові відносини в промисловості. В Статуті визначалися права фабричної інспекції, а саме: фабрична інспекція мала право: контролювати виконання постанов про зайнятість малолітніх робітників та відвідування ними початкових училищ; опікуватися запровадженням особливих шкіл для надання малолітнім робітникам початкової освіти; складати, за участю чинів місцевої поліції, протоколів про порушення постанов та передавати ці протоколи в судові установи; звинувачувати у суді винних в скоєнні правопорушень у сфері праці; розглядати та затверджувати такси, таблиці, правила внутрішнього розпорядку, складені фабричними управліннями для керівництва робітниками; застосування заходів по попередженню спорів та непорозумінь між фабрикантами та робітниками шляхом дослідження їх на місці з метою миролюбної угоди сторін; нагляд за виконанням правил щодо парових котлів; нагляд за виконанням правил про розподіл та тривалість робочого часу; збирання, перевірка та попереднє зведення статистичних даних щодо діяльності у даній місцевості промислових закладів. Розподіл фабричних інспекторів по країні здійснювався Міністром торгівлі, промисловості та Міністром внутрішніх справ.

У Статуті про промислову працю також встановлювалося, що договори про найм робітників можуть укладатися лише наданням робітникам розрахункових книжок, де визначаються умови найму, порядок розрахунку,

порядок грошових стягнень за прогул та несправну роботу. В договори заборонялося вносити умови, які б обмежували сторони в користуванні правом судового захисту.

Виплата заробітної плати робітникам повинна була здійснюватися не рідше одного разу на місяць, якщо договір укладений на строк більше місяця, і не рідше двох разів на місяць, якщо договір укладений на невизначений строк. Розрахунки з робітниками повинні фіксуватися в особливій книзі. Робітник, який не отримав вчасно заробітної плати не з власної вини, має право вимагати в судовому порядку розірвання укладеного з ним договору, а також крім належної йому заробітної плати власник підприємства повинен йому виплатити винагороду в розмірі двохмісячного заробітку – при строковому договорі, та двохтижневого заробітку, якщо договір був укладений на невизначений строк. Розрахунок з робітниками замість грошей купонами, умовними знаками, хлібом, товаром та іншими предметами забороняється. Забороняється робити відрахування на виплату боргів, але така заборона не стосується випадків, коли робітнику наперед були видані гроші. При цьому, не може утримуватися з заробітної плати більше однієї третини належної до виплати суми якщо він не одружений, якщо одружений або вдівець і має дітей, то з заробітної плати не може утримуватися більше однієї четвертої частини заробітної плати.

До випадків, коли робітники мали право вимагати розірвання договору відносилися наступні: внаслідок побоїв, тяжких образ і взагалі поганого поводження зі сторони господаря чи осіб, які уповноважені здійснювати нагляд за робітниками; внаслідок порушення умов по забезпечення робітників їжею та приміщеннями; на підставі роботи, яка шкідливо впливає на його здоров'я тощо.

Встановлювалася в Статуті про промислову працю заборона неповнолітнім у віці від п'ятнадцяти до сімнадцяти років та особам жіночої статі працювати в період з дев'ятої години вечора до п'ятої години ранку на гірничих заводах та промислах. Особи, які не досягли сімнадцяти років, не

допускалися до роботи в порохових майстернях, на заводах, де виготовлялися вибухові засоби.

Як зазначалося вище, для підтримання на підприємствах порядку, завідуючі підприємствами були вправі накладати на робітників грошові стягнення за: неналежну роботу; за прогули; за порушення порядку. Разом з тим, зазначалося, що ніякі стягнення не можуть застосовуватися на інших підставах. Неналежною роботою вважалося виробництво робітником недоброякісних виробів, псування їм при роботі матеріалів, машин чи інших знарядь виробництва. Стягнення за неналежну роботу визначалися відповідно розміру нанесеної шкоди. Проголом вважалася відсутність робітника на роботі протягом не менше ніж половина робочого дня. Грошові стягнення за наведені порушення не повинні були перевищувати однієї третини заробітку. З штрафних грошей, які стягувалися з робітників, утворювався штрафний капітал, який повинен був спрямовуватися на їх потреби.

Певною новацією фабричного законодавства стало запровадження інституту фабричних старост, для яких встановлювався віковий ценз – двадцять п'ять років. Фабричні старости були уповноважені доводити до відома управителів клопотання робітників щодо їх проблем у сфері праці та побуту.

Передбачався в Статуті про промислову працю порядок надання винагороди потерпілим від нещасних випадків на виробництві та членам їх сімей, у разі смерті робітника. Якщо робітник втратив працездатність строком на три дні внаслідок тілесного ушкодження спричиненого у зв'язку з виробництвом, йому зберігалася половина заробітку з дня нещасного випадку по день відновлення працездатності. У випадку постійної втрати працездатності призначалася допомога у розмірі двох третин річного заробітку, якщо робітник помер, то вказана допомога надавалася членам його сім'ї [16, с. 413-439].

Попри захисні норми, втілені в Статуті про промислову працю, початок ХХ ст. ознаменувався складними суспільними процесами, які безпосередньо

вплинули на активізацію робітничого руху за трудові права. Економічні вимоги щодо покращення соціально-правового становища у сфері праці поступово були замінені політичними гаслами, наслідком чого став жовтневий переворот 1917 року, який сприяв виникненню Радянського Союзу - держави, ідеологією якої стало попирання на практиці багатьох усталених загальнолюдських цінностей. Хоча слід відмітити, що перші заходи радянської влади щодо регулювання праці мали досить прогресивний характер. Був створений Народний комісаріат праці, 28 жовтня 1917 року прийнятий Декрет НКП про восьмигодинний робочий день, тривалість та розподіл робочого часу. Впроваджувався 48-годинний робочий тиждень, встановлювався скорочений робочий час на особливо шкідливих для здоров'я роботах, заборонялася нічна праця жінок. З 30 жовтня 1917 року поширювалося страхування за рахунок коштів власників-наймачів на всіх найманих працівників та на всі види втрати працездатності з відшкодуванням втраченого заробітку. Декрет від 22 грудня 1917 року «Про страхування на випадок хвороби» передбачав виплату допомоги при пологах, а також ліжкове лікування з повним утриманням тільки для застрахованих осіб, а з жовтня 1918 року це положення поширюється на всіх трудящих за рахунок держави [17, с. 78-90].

Важливим етапом розвитку трудового законодавства стало прийняття в 1918 році Кодексу законів про працю РСФСР. Згідно цього Кодексу для всіх громадян встановлювалася трудова повинність. Трудова повинність не поширювалася лише на осіб, які не досягли 16-річного віку; осіб, старших 50-ти років; осіб, які назавжди втратили працездатність внаслідок травми чи хвороби. Тимчасово від трудової повинності звільнялися: особи, які внаслідок хвороби чи виробничої травми тимчасово втратили працездатність на строк необхідний для відновлення здоров'я; вагітні жінки на строк за вісім тижнів до пологів та вісім тижнів після пологів. Учні всіх шкіл виконували трудову повинність у школах.

Реалізація права на працю забезпечувалася відділами розподілу робочої сили, професійними спілками. Праця застосовувалася у формах:

організованого співробітництва; надання індивідуальних особистих послуг; виконання окремої, визначеної роботи. Умови праці в державних установах регулювалися тарифними положеннями, які затверджувалися Народним комісаріатом праці.

Всі працівники однієї професії були розподілені по групам та категоріям, для кожної групи та категорії встановлювався розмір винагороди за працю. При визначенні розміру винагороди враховувалися: важкість праці, небезпечність умов, в яких виконується робота, складність та точність виконуваної роботи, ступінь самостійності та відповідальності за її виконання, наявність необхідного досвіду для виконання роботи. Розподіл трудящих по групам та категоріям в межах кожної галузі праці здійснюється розрахунковими комісіями, місцевими та центральними, що створювалися при відповідних професійних організаціях. Якщо робота носила постійний характер, то виплата винагороди повинна була здійснюватися не рідше, ніж через кожні два тижні. Винагорода за тимчасову роботу, яка тривала строком менше двох тижнів, проводилася негайно після виконання роботи.

Виплата винагороди здійснювалася грошима чи натурою (наданням приміщення для житла, харчами, іншими товарами). Для надання винагороди у натуральній формі необхідно було отримати дозвіл місцевого відділу праці, який виконував розцінки за участю професійної спілки.

Кожен трудящий повинен був мати трудову книжку, куди вносилися відмітки про виконання ним робіт та отримані винагороди і допомоги.

Охорона життя, здоров'я та праці осіб, зайнятих господарською діяльністю покладалася на інспекцію праці, технічних інспекторів та представників санітарного нагляду.

Приватні особи, які порушили порядок надання роботи, підлягали покаранню, у вигляді штрафу розміром не менше 300 карбованців або позбавленню волі не менше одного тижня. Радянські державні установи та посадові особи, які порушили порядок надання роботи відповідали як за посадовий злочин [18].

Якісно новий рівень розвитку трудового законодавства спостерігається в наступному кодифікаційному акті про працю, який був прийнятий в 1922 році. В Кодексі законів про працю 1922 року містилися норми, які не втратили свого значення і по сьогоднішній день. Зокрема, на початку Кодексу зазначалося, що всі договори та угоди, які погіршують умови праці порівняно з положеннями цього Кодексу визнаються недійсними. Суттєвою ознакою було встановлення надання роботи за принципом добровільного найму. Найм здійснювався через органи Народного комісаріату праці. Особи, які шукали роботу, реєструвалися як безробітні.

Запит на робочу силу направлявся підприємствами, установами, організаціями у відповідний орган Народного комісаріату праці, у випадку наявності вільних робочих місць обрані особи направлялися на роботу, про факт прийняття на роботу наймачі повідомляли уповноважені органи. Наймачі несли відповідальність за недостовірність наданих ними даних про умови майбутньої роботи, за невиконання прийнятих на себе зобов'язань щодо найму, за неправомірну відмову у прийнятті на роботу.

У виняткових випадках (боротьба зі стихійним лихом, відсутність робочої сили для виконання важливих державних завдань), всі громадяни, крім визначених законодавством винятків (неповнолітніх осіб; осіб, які втратили працездатність; вагітних жінок; жінок з грудними дітьми; інвалідів праці та війни; жінок, віком більше сорока років; чоловіків, віком більше сорока п'яти років), могли залучатися до роботи в порядку трудової повинності на підставі спеціальних постанов уряду.

Значна увага в Кодексі законів про працю 1922 року приділялася колективному договору, який визначався як угода, що укладається між професійною спілкою з однієї сторони та наймачем з іншої сторони, в якій встановлюються умови праці та найму для окремих підприємств, установ, господарств. Умови колективного договору поширювалися на всіх осіб, які працювали на конкретному підприємстві, незалежно від того, є вони членами професійної спілки чи ні. Зареєстрований колективний договір вступав в силу

з дня підписання його сторонами чи в строки, вказані у самому договорі. У випадку реорганізації підприємства, чи зміни власника колективний договір залишався чинним протягом всього строку його дії.

Підставою виникнення трудових відносин визнавався трудовий договір, який визначався як угода двох чи більше осіб, згідно якої одна сторона (той хто наймається) надавав свою робочу силу іншій стороні (наймачу) за винагороду. Трудовий договір міг укладатися як за наявністю колективного договору так і за відсутністю його. Умови трудового договору встановлювалися угодою сторін. Недійсними вважалися умови трудового договору, які погіршували становище трудящого порівняно з умовами, визначеними законами про працю, умовами колективного договору та правилами внутрішнього розпорядку, а також умови, які спрямували на обмеження політичних та загальногромадянських прав трудящого.

Укладання трудового договору повинно було обов'язково супроводжуватися видачею розрахункової книжки всім робітникам і службовцям (крім осіб, приналежних до адміністрації) на всіх підприємствах, установах та господарствах, незалежно від кількості працюючих на них. Видача розрахункової книжки була необов'язкова, якщо особа працювала менше тижня. Порядок видачі розрахункової книжки та її зміст визначався спеціальними законодавчими актами.

Трудові договори могли укладатися як з окремими особами, так і з групами осіб (членами артілі і т. і.).

Неповнолітні в трудових відносинах у правах прирівнювалися до повнолітніх. Батьки та опікуни, а також посадові особи, на яких покладено нагляд за дотриманням законів про охорону праці, мали право вимагати дострокового розірвання договору, коли продовження трудових відносин загрожувало здоров'ю неповнолітнього і могло нанести йому шкоду.

Трудові договори укладалися на: а) визначений строк не більше одного року; б) на невизначений строк; в) на час виконання певної роботи.

Найнята особа не мала права без згоди наймача доручати виконання своєї роботи іншій особі. Наймач був не вправі вимагати від найнятої особи виконання роботи з іншої сфери діяльності, а також роботи небезпечної для життя, що не відповідає вимогам законів про працю.

Якщо робота є довготривалою, то прийняттю на роботу може передувати випробування протягом не більше шести днів для робітника, та не більше двох тижнів для службовців, для відповідальних робіт – тривалістю – не більше одного місяця.

Про результати випробування наймач негайно повідомляв органи Народного комісаріату праці. До закінчення строку випробування особа вважалася безробітною і продовжувала перебувати в черзі на працевлаштування.

Наймачам заборонялось надавати один одному таємні відомості, спрямовані на надання переваг при прийнятті на роботу.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк міг бути розірваний на вимогу наймача лише у випадках: а) повної чи часткової ліквідації підприємства, установи чи господарства, а також у випадку скорочення робіт в них; б) призупинення робіт на строк більше одного місяця з причин виробничого характеру; в) виявленої непридатності найнятої особи до роботи; г) систематичного невиконання без поважних причин обов'язків, що покладаються на нього договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку; д) внаслідок вчинення кримінально-караного діяння, безпосередньо пов'язаного з його роботою та встановленого вироком суду, що набув чинності, а також у випадку перебування найнятої особи під вартою більше двох місяців; е) нез'явлення на роботу більше трьох днів підряд, у загальній кількості – більше шести днів на місяць без поважних причин; ж) відсутності на роботі, внаслідок тимчасової втрати працездатності найнятою особою по закінченню двох місяців з дня втрати працездатності, а у випадку тимчасової втрати працездатності у зв'язку з вагітністю та пологами, по закінченню двох місяців понад встановлений для цього випадку місячний

строк. Розірвання трудового договору у наведених вище випадках «в», «г» допускалось лише за рішенням розрахунково-конфліктної комісії.

На підприємствах, в установах, господарствах з кількістю працюючих не менше п'яти осіб, приймалися правила внутрішнього трудового розпорядку, які доводилися до відома всіх найнятих осіб. Правила внутрішнього трудового розпорядку повинні були містити зрозумілі та вичерпні вказівки на загальні та спеціальні обов'язки трудящих і адміністрації, а також на відповідальність у разі порушення їх.

Розмір винагороди за працю найнятих осіб визначався колективними та трудовими договорами, але не міг бути нижче обов'язкового мінімуму оплати, визначеного на кожний конкретний період уповноваженими державними органами. Виплата винагороди проводилася грошима, і у випадку, коли це обумовлювалося в трудовому чи колективному договорі могла здійснюватися натурою. Умови виплати винагороди натурою та порядок її розцінки визначалися в договорі. Виплата винагороди здійснювалася в робочий час на місці виконання роботи.

Тривалість робочого дня не повинна була перевищувати восьми годин. А для осіб у віці з 16-ти до 18-ти років; для осіб, зайнятих розумовою та конторською працею, за винятком тих, робота яких безпосередньо пов'язана з виробництвом; для осіб, зайнятих на підземних роботах, згідно списків професій, визначених Народним комісаріатом праці, - тривалість робочого часу не повинна була перевищувати шести годин.

Заборонялося залучення до роботи на особливо тяжких та шкідливих виробництвах, підземних роботах, на роботах у нічний час – осіб, молодших 18-ти років та жінок.

Жодне підприємство не могло розпочати діяльність без санкції інспекції праці та органів санітарно-промислового та технічного нагляду [19].

На підставі розгляду положень Кодексу законів про працю 1922 року, варто звернути увагу, що беззаперечно даний нормативний акт містив багато конструктивних положень щодо захисту трудових прав працівників, проте

досить сумнівною видавалася можливість запровадження свободи праці, з огляду на визначену специфіку порядку залучення до праці. На цей факт вказує також положення статті 12 Конституції СРСР, затвердженої 5 грудня 1936 року, яка ввійшла в історію під назвою «Сталінська Конституція», де проголошувалося: «Від кожного за здібностями, кожному за працею. Хто не працює, той не їсть» [20, с. 27.]. Така позиція сформувалась в умовах ідеологічного протистояння капіталістичному способу життя [21, с. 13], що звичайно не сприяло демократизації суспільства. В подальшому тенденції до більш жорсткої регламентації праці будуть насамперед пов'язані з посиленням державного репресивного механізму та Другою світовою війною. Прикладом посилення репресивних заходів держави є Указ Президії Верховної Ради Союзу РСР від 26 червня 1940 р. «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень та про заборону самовільного відходу робітників та службовців з підприємств та установ». Цим Указом було встановлено, робітники та службовці, які самовільно покинули державні, кооперативні, громадські підприємства чи установи, передавалися до суду і за вироком суду підлягали ув'язненню строком від 2-х до 4-х місяців. За прогул без поважної причини робітники і службовці передавалися до суду і за вироком суду каралися виправно-трудовими роботами за місцем роботи на строк до 6-ти місяців з утриманням з заробітної плати до 25%. Звільнення за прогул без поважних причин відмінялося. Суди повинні були розглядати вказані категорії справ не довше ніж у 5-ти денний строк і приводити вироки до виконання негайно [22]. І лише Указом від 25.04.1956 р. була відмінено кримінальне переслідування робітників і службовців за самовільний відхід з підприємств і з установ та за прогул без поважної причини [23, с. 374]. Не дивлячись на певне загальне пом'якшення становища працівників на ринку праці, залишалась категорія працівників - колгоспники, яка до середини 80-х років перебувала у стані фактичного закріпачення, не маючи змоги одержати посвідчення особи, а відповідно будучи позбавленими можливості працевлаштуватися в іншому

місці, ніж колгосп. На підставі постанови Ради Міністрів СРСР від 28.09.1974 року «Про затвердження положення про паспортну систему в СРСР», паспорти всім селянам стали видавати тільки у 1976-81 роках [24]. Вказані особливості дозволяють зробити висновок, що в країні склався тоталітарний режим, який ілюстрував повний контроль держави над всіма аспектами життя суспільства. Як влучно писав дослідник радянської епохи В. В. Попов, у той час, коли села знищувалися, міста пухли та індустріалізувалися без врахування їх культурних традицій та збереження екології, радянська ідеологія сформувала воістину «нову людину», позбавлену історичних національних коренів, у неї відняли Бога і вклали в руки «кодекс будівника комунізму» [25, с. 112].

Все це підготувало ґрунт до прийняття нових кодифікаційних актів про працю радянських республік, зокрема Кодексу законів про працю УРСР 10.12.1971 р., який складався з XVIII розділів та 265-ти статей. Перша редакція кодексу, не дивлячись на багаточисленні зміни та доповнення, не відповідала новим реаліям, в ній були відсутні норми, які б регламентували правомірність натуральної оплати, відповідальності за затримку заробітної плати, не регламентувалися питання ненормованого робочого дня, не регулювалися питання трудових відносин з роботодавцем – фізичною особою, не враховувалась можливість існування кількох профспілок на підприємстві, не врегульовувався статус трудового колективу тощо [26, с. 7-528]. Разом з тим, у трудових відносинах того часу не лише зберігається активне втручання колективу в приватність особи, а й навіть спостерігається посилення цієї пресингової активності. Що фактично відображено в Положенні про товариські суди Української РСР, затвердженому Указом Президії Верховної Ради УРСР від 23 березня 1977 року, відповідно до якого, товариські суди уповноважені були розглядати справи: 1) про прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин, появу на роботі в нетверезому стані, запізнення на роботу або передчасне залишення роботи та інші порушення трудової

дисципліни: про несумлінне виконання робіт або простій внаслідок несумлінного ставлення працівника до своїх обов'язків; 2) про недодержання вимог по охороні праці (техніці безпеки, виробничій санітарії, гігієні праці) та протипожежній охороні, крім випадків, що тягнуть кримінальну відповідальність; 3) про втрату, пошкодження обладнання, інвентарю, інструментів, матеріалів та іншого державного або громадського майна внаслідок несумлінного ставлення особи до своїх обов'язків, якщо це не тягне кримінальної відповідальності; 4) про самовільне використання в особистих цілях належних державному підприємству, установі, організації, колгоспу, іншій кооперативній та іншій громадській організації транспортних засобів, сільськогосподарської техніки, верстатів, інструментів, сировини та іншого майна, якщо ці дії не заподіяли зазначеним підприємствам, установам і організаціям істотної шкоди; 5) про розпивання спиртних напоїв на виробництві (на робочих місцях, у приміщеннях і на території підприємств, установ, організацій) або про перебування на роботі в нетверезому стані; 6) про участь майстрів, начальників дільниць, змін, цехів та інших керівників у розпиванні з підлеглими їм працівниками спиртних напоїв на виробництві, або про невжиття ними заходів до відсторонення від роботи осіб, що перебувають у нетверезому стані, або про приховання ними випадків розпивання спиртних напоїв чи появи на роботі в нетверезому стані підлеглих їм працівників; 7) про образу, наклеп, побої і легкі тілесні ушкодження, що не спричинили розладу здоров'я, якщо ці діяння вчинені вперше, про лихослів'я тощо. За трудові проступки товариські суди могли застосувати до порушника один з таких заходів впливу: 1) зобов'язати публічно просити пробачення у потерпілого або колективу; 2) оголосити товариське попередження; 3) оголосити громадський осуд; 4) оголосити громадську догану з опублікуванням або без опублікування в пресі [27]. Про вплив колективу на особу також засвідчують положення Закону «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», прийнятому 17.06.1983 р. № 9500-Х, де зазначалося, що трудовий колектив підприємства, установи,

організації є основним осередком соціалістичного суспільства і відповідно до Конституції здійснює широкі повноваження в політичному, економічному і соціальному житті країни. Діяльність трудових колективів базується на соціалістичній власності, на засоби виробництва і плановому розвитку економіки. У трудових колективах спільна праця здійснюється на засадах товариського співробітництва і взаємодопомоги, забезпечується єдність державних, суспільних і особистих інтересів, утверджується принцип відповідальності кожного перед колективом і колективу - за кожного працівника. А також встановлювалися повноваження трудового колективу у забезпеченні трудової дисципліни, зокрема у забезпеченні створення обстановки нетерпимості до порушень трудової дисципліни, виявленні суворой товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки; застосування до членів колективу за порушення трудової дисципліни заходів громадських стягнень (товариського зауваження, громадської догани); передавання матеріалів про порушників трудової дисципліни на розгляд товариських судів [28].

Проте, новітні світові реалії впливали на зміну соціально-економічні відносини, з подальшим розвитком яких не узгоджувалася стагнація ринку праці. Логічним наслідком кризи суспільного розвитку став розпад Радянського Союзу і виникнення нових незалежних держав, зокрема – України, саме тоді, в 90-х роках ХХ століття розпочинався складний довготривалий подекуди болісний процес побудови новітньої європейської демократичної держави, де людина не лише проголошується найвищою соціальною цінністю держави, а й головне – себе так відчуватиме [29, с. 67].

Базуючись на проведеному історично-правовому аналізі генези становлення соціального статусу особи у сфері праці, слід констатувати, що закономірності становлення трудових прав на різних етапах розвитку людства насамперед залежали від суспільно-правового становища особи, рівня правової визначеності її соціального статусу.

1.2. Поняття та класифікація порушень трудових прав працівників

Головною ознакою цивілізованого європейського суспільства є високий рівень дотримання прав людини, і насамперед прав особи у сфері праці. Захищаючи права людини держава забезпечує реалізацію конституційного принципу, втіленого в ст. 3 Конституції України, згідно якої права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [30]. Питання концептуально-важливого значення охорони, захисту та дотримання прав людини є одними з найбільш досліджуваних в теорії права. В доктрині трудового права проблема реалізації трудових прав працівників піднімалась в працях М. Г. Александрова, В. М. Андріїва, А. Ю. Бабенко, Г. М. Білої, В. Я. Бурака, С. Я. Вавженчука, С. В. Вишновецької, В. В. Волинця, Ю. М. Гришиної, М. І. Іншина, В. Л. Костюка, Л. В. Котової, Є. В. Краснова, І. В. Лагутіної, О. Г. Макаренко, Н. О. Мельничук, К. Ю. Мельника, Н. П. Мокрицької, О. І. Процевського, В. І. Прокопенка, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та ін. Проте, практичні проблеми дотримання прав людини в Україні, негативні явища порушень трудових прав працівників спонукають до нових наукових досліджень з врахуванням останніх тенденцій суспільного розвитку.

Права людини відображають основу правового статусу особи. Правовий статус людини характеризується, з однієї сторони, сукупністю загальнолюдських прав і основних свобод, визнаних в цивілізованому світі (права людини), а з іншої – комплексом прав і свобод, обумовлених приналежністю до громадянства чи підданства конкретної держави (права громадянина) [31, с. 674]. Як писав ще у 1917 році в «Лекціях з Енциклопедії права» Є. Н. Трубецької, нескладно переконатися в тому, що свобода складає зміст права. Ясна річ, що там де немає зовнішньої свободи, там немає права. Істота позбавлена зовнішньої свободи, є разом з тим і в тій же мірі істотою

безправною. У всякому праві свобода особи, з точки зору необмеженої іншими особами можливості здійснювати ту чи іншу діяльність, складає настільки істотну ознаку права, що зі знищенням свободи знищується саме право [32, с. 7]. Права – це охоронювана, забезпечувана державою природна можливість щось робити, здійснювати, мати гідні умови життя, бути гарантованим від насильства і т. і. [33, с. 461-462]. В довідниковій юридичній літературі, права людини насамперед розглядаються як загально-визначені ідеї правового, морального характеру, котрі через призму суспільної свідомості відображають, продиктовані рівнем соціального розвитку, вимоги населення до соціально-правового становища особи в суспільстві та державі, тобто йдеться про соціальні можливості особи, об'єктивно обумовлені системою суспільних відносин, які за умови законодавчого закріплення стають юридичними (суб'єктивними) правами особи [34, с. 344]. Права людини – це поняття, що характеризує правовий статус людини стосовно держави, її можливості в економічній, соціальній, політичній та культурній сферах. Права людини мають природний і невідчужуваний характер. Вільне та ефективне здійснення прав людини – одна із головних ознак громадянського суспільства і правової держави [35]. Конструктивно-сучасною є точка зору С. І. Максимова, який здійснюючи обґрунтування ціннісно-змістових підстав права, доводить, що права людини, відображаючи особливу якість правопорядку, є тими суб'єктивними правами, на користування якими може претендувати кожна людина незалежно від обставин. Вони знаходяться в центрі політичного проекту сучасності (проекту модерну) і є моральними критеріями, якими повинен керуватися правопорядок, окреслюючи простір, який забезпечує кожній людині умови для її самореалізації, тобто простір для особистісної автономії [36, с. 402]. Правове становище людини і громадянина як в цілому, так і окремо, обумовлюється особливостями соціального статусу, який існує в даний період розвитку держави. Соціальний статус особи залежить від сутності соціального устрою, в умовах якого він формується та функціонує. На нього впливає безліч факторів. Головними з них є праця та власність як основа

формування громадянського суспільства [37, с. 34]. На початку ХХ ст. вчені Ю. С. Гамбаров, В. Я. Железнов, М. М. Ковалевський, С. А. Муромцев пропагували соціально-спрямовуючу ідею, що право на працю слід розглядати як право кожного працездатного громадянина, який не знайшов застосування своєї робочої сили, вимагати від держави надання роботи за рахунок суспільства [38, с. 281]. У своїй фундаментальній праці «Трудове правовідношення» в 1948 році відомий теоретик трудового права М. Г. Александров констатував, що в праці знаходить відображення особливий, специфічний вплив на природу. Відмітна ознака праці, як особливого впливу на природу, полягає в тому, що результат впливу наперед усвідомлюється особою в якості мети, згідно якої особа спрямовує спосіб і характер своїх дій. Праця завжди є вольовою, усвідомленою діяльністю, спрямованою на створення тих чи інших споживчих цінностей [39, с. 5-23]. Підтримуємо точку зору Є. В. Краснова, що право на працю, володіючи самостійною цінністю як суб'єктивне право індивіда, має особливу цінність як органічний елемент системи конституційних прав і свобод. Отже, конституційне право на працю є не стільки самостійно існуючим правовим явищем, скільки елементом певної правової системи, взаємопов'язаним з іншими її елементами та самою системою в цілому. При цьому масштаб і детальність регулювання трудових відносин у тій чи іншій країні багато в чому відображає рівень її політичного розвитку й економічного стану та, безумовно, впливає на рівень життя населення цієї країни. Саме тому право на працю визнається одним з основних прав людини та закріплюється в конституціях більшості країн [40, с. 148]. Враховуючи основоположне значення праці для життєдіяльності людини, необхідно наголосити, що дотримання прав людини в сфері праці є вагомим чинником, який вказує на демократичні аспекти функціонування державних інституцій. Хоча в теорії права трудові права особи за сферою реалізації здебільшого відносять до економічних прав і свобод людини [41, с. 102-103], ми дотримуємося позиції, що трудові права особи належать до фізичних (життєвих, вітальних) прав, без яких неможливо нормальне існування та

розвиток людини. В. І Щербина, підкреслює, що через свідому, результативну людську діяльність кожен задовольняє як суспільні так й індивідуальні людські потреби, бо, створюючи блага, має джерело отримання засобів для власного існування [42, с. 13]. У цьому контексті, досліджуючи юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників, В. М. Андрійв слушно вказує, що трудові права слід віднести до основних, здебільшого активних та індивідуальних прав. І хоча трудові права можуть бути колективними, все ж визначально трудові права мають індивідуальну природу. Вони є основними, тому що безпосередньо торкаються життєзабезпечення людини чи громадянина. Базуючись на даній позиції, вчений розглядає трудові права, як підсистему закріплених у національному законодавстві природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці [43, с. 83-84]. Аналізуючи систему захисту і охорони конституційних трудових прав працівників, С. Я. Вавженчук визначає трудові права працівника як природні права людини, що знайшли нормативне вираження в чинному законодавстві у виді суб'єктивних можливостей працюючого застосовувати свою здатність до відповідної праці в межах трудових правовідносин [44, с. 34]. Розкриваючи проблеми теорії та практики правосуб'єктності у трудовому праві, В. Л. Костюк, справедливо зазначає, що соціально-правові гарантії обумовлені та пов'язані із трудовими правами працівника. За своєю природою вони виступають організаційно-правовою, допоміжною правовою моделлю у посиленні трудових прав працівника, наданні їм більшої гарантованості, доступності, дієвості та ефективності. Слід констатувати, що соціально-трудові гарантії у системі юридичних гарантій у трудовому праві характеризує те, що вони спрямовані на сприяння та посилення механізмів реалізації трудових прав працівників [45, с. 167]. Вивчаючи правову природу та перспективи розвитку трудових прав, Л. В. Котова підкреслює, що основні трудові права працівника – це ті соціальні блага, які є метою вступу працівника у трудові відносини і забезпечують реалізацію природних прав

людини при здійсненні трудової діяльності [46, с. 509]. Є. В. Краснов, приходять до обґрунтованого висновку, що система основних трудових прав, яка складається з індивідуальних і колективних трудових прав, носить динамічний характер, здатна змінюватися та розширюватися. На її розвиток впливають такі об'єктивні чинники як рівень розвитку суспільства, його демократизації, ступінь входження у міжнародний та європейський правові простори. Поняття основних трудових прав науковець, визначає як можливості людини у сфері праці, закріплених у міжнародних актах, Конституції, законах України і необхідних для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості трудового життя [47, с. 9]. Розглядаючи інноваційні тенденції системного підходу до прав людини у сфері праці, І. В. Лагутіна зосереджує увагу на особистих немайнових трудових правах, обґрунтовуючи необхідності їх регулювання та захисту засобами та прийомами саме трудового права, визначаючи їх як суб'єктивні трудові права - можливості забезпечувати особисту цілісність, фізичну та психічну недоторканність, індивідуалізацію особистості та автономію у сфері трудових відносин у межах, передбачених чинним законодавством [48, с. 196].

Вивчення наукових підходів щодо сутності трудових прав працівників, дозволяє підсумувати, що трудові права працівників - це законодавчо-визначені та встановлені на договірному рівні між учасниками трудових правовідносин можливості для реалізації працівниками їх прав та забезпечення гарантій в сфері праці.

Рівень сформованості соціальної політики конкретної держави визначається дієвістю механізму реалізації прав людини, зокрема в трудових відносинах. Про вагоме значення дотримання прав людини в сфері праці засвідчують положення провідних міжнародних документів. В ст.ст. 23, 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої і проголошеної Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) від 10 грудня 1948 року записано, що кожна людина має право: 1) на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від

безробіття; 2) без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю; 3) має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; 4) має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів; 5) має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку [49]. Право на ефективний засіб юридичного захисту проголошено в ст. 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, затвердженої 04.11.1950 р. (в редакції за станом на 01.06.2010 р.), де записано, що кожен, чий права та свободи, визнані в цій Конвенції, було порушено, має право на ефективний засіб юридичного захисту в національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, які здійснювали свої офіційні повноваження [50]. Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, прийнятим ООН 16.12.1966 р., передбачено, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: і) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту; б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; с) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; d) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні [51].

За існуючою практикою ООН, під порушенням прав людини як міжнародною проблемою розуміють не окремі факти відповідних порушень, а загальну правову ситуацію у державі, яка свідчить про ігнорування даною

державою зобов'язань поважати права людини, масові та грубі порушення цих прав тощо [52, с. 710]. Порушення прав людини є показником гальмування впровадження в життя демократичних прагнень громадянського суспільства.

Якщо розглядати в історично-правовому контексті, то доцільно звернути увагу, що вперше на законодавчому рівні поняття «порушення» було застосовано в законодавстві Наполеона, де порушення визначалось як найменш важливе з числа караних діянь. Проте, в Законі 1895 р. порушення розкривалось як злочинне діяння, за яке в законі визначені, як вище покарання – арешт чи грошовий штраф [53, с. 662]. Ф. А. Брокгауз, І. А. Ефрон «порушення» визначали як категорію злочинних діянь, що є найменш караними [54, с. 601]. В теорії права на відміну від акту правомірної поведінки, «правопорушення» визначається як винне, протиправне діяння (дія чи бездіяльність) особи, що наносить шкоду суспільству, державі чи окремим особам. Об'єктом правопорушення є ті чи інші суспільні відносини, врегульовані правом (наприклад, права громадян) [55, с. 677].

Розглядати термінологічні та видові аспекти порушень трудових прав працівників в Україні, варто базуючись передусім на визначеному в законодавстві про працю переліку трудових прав. У статті 43 Конституції України проголошено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [30]. Хоча у наведеній статті Основного Закону і відсутнє поняття «трудові права», зі змісту статті є цілком очевидним, що мова йде про примірний перелік основних трудових прав працівників. Заслуговує на увагу думка Н. П. Мокрицької, що ст. 43 Конституції України залишилася «вірною» не міжнародно-правовій загально визнаній концепції прав людини, а радянсько-правовій. А це формує основну перепону в реалізації права на працю у ринкових умовах. Сьогодні на ринку праці немає єдиного роботодавця, немає єдиної форми власності. Тому правило, за яким «кожен має право на працю», є декларативним положенням, позбавленим будь-яких гарантій з боку держави. Ні фінансова спроможність країни, ні законодавча база держави не дає змоги забезпечити роботою усіх [56, с. 249].

Поняття «основні трудові права працівників» застосовується в назві ст. 2 Кодексу законів про працю України, де наведений більш деталізований перелік основних трудових прав працівників, до яких віднесені: право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про

обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [57]. Слід відмітити, що в чинному кодифікаційному акті про працю України не знаходимо визначення правового змісту поняття «трудові права працівників», а також немає статті, де регламентується поняття «порушень трудових прав працівників». Не вирішується це питання і в процесі реформування законодавства про працю, зокрема в усіх зареєстрованих у різний час у Верховній Раді України проектах Трудового кодексу України, а саме: № 1038 від 14.05.2003 р. (ст. 17), 1038-1 від 28.08.2003 р. (ст. 26), 1038-2 від 08.12.2003 р. (ст. 53), 1108 від 04.12.2007 р. (ст. 21), № 2902 від 22.04.2013 р. (ст. 21), № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 р. (ст. 21) у назвах статей, де визначаються права працівників, немає термінологічного уточнення «трудові права». За змістом ст. 21 останнього доопрацьованого проекту Трудового кодексу України № 1658 від 20.05.2015 р., основними правами працівника є: 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; 2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; 4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації; 5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; 6) право працюючих

жінок на особливий захист материнства; 7) право інвалідів на трудову реабілітацію та професійну адаптацію; 8) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав; 9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; 10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці; 11) право на справедливую оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі; 12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; 13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці; 14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 15) право на відпочинок; 16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; 17) право на об'єднання у професійні спілки; 18) право на участь у веденні колективних переговорів; 19) право на страйк; 20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 21) право на захист від незаконного звільнення; 22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді [58]. Слушною є думка Є. В. Краснової, що досить невдало виглядає сама назва статті - «Основні права працівника», видається доцільним іменувати її «Основні трудові права працівників», оскільки в рамках трудових правовідносин працівник наділений й іншими правами, зокрема, правом на матеріальне забезпечення у разі безробіття, хвороби, повної або часткової непрацездатності, однак їх реалізація відбувається на підставі норм іншої галузі права - права соціального забезпечення [59, с. 130]. Аргументовану позицію висловлює І. В. Лагутіна, що основні права працівників, які закріплені у ст. 21 проекту Трудового кодексу України, з огляду на положення цієї статті є вичерпними. Але ж

відповідно до ст. 22 Конституції України, права і свободи людини і громадянина, закріплені цією Конституцією, не є вичерпними [60, с. 98]. Відповідно, зміст ст. 21, який дозволяє зробити висновок про вичерпний перелік прав працівників, перерахованих у вказаній статті, слід розглядати, як штучне обмеження трудових прав, тому в кінці даної статті має бути лінгвістичне уточнення «тощо», що вказуватиме на невичерпний зміст наведеного переліку. Досліджуючи проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору, К. Ю. Мельник, А. Ю. Бабенко зазначають, що важливість належного забезпечення трудових прав працівників сьогодні важко переоцінити. Так, наразі рівень безробіття в Україні чи не найвищий за всю історію незалежності. Ситуацію погіршує окупація частини території України, бойові дії в окремих районах Донецької та Луганської областей та внутрішні міграційні процеси, які цим викликані. Все це не може не впливати негативним чином на стан дотримання трудових прав населення. Зокрема, користуючись вищезазначеними обставинами, сьогодні роботодавці все частіше примушують працівників працювати без укладення трудового договору, доручають працівникам роботу, не передбачену трудовим договором, змінюють істотні умови праці без дотримання відповідних вимог, порушують вимоги законодавства при звільненні [61, с. 4]. Аналізуючи методологічні проблеми реалізації трудових прав, С. В. Вишновецька зауважує, що на сьогодні, на жаль, цілий ряд прав працівників, які зачіпають як їх матеріальні, так і моральні інтереси, не реалізуються належним чином. Ця проблема ускладнюється у зв'язку із значними змінами у природі праці і технологій, розвитком атипових форм зайнятості. Необхідно мотивувати працівників до активної поведінки при використанні ними законних способів для реалізації прав [62, с. 104]. О. М. Ярошенко підкреслює, що в цілому сьогоднішній же стан законності в трудових відносинах можна оцінити ж незадовільний. На початку XXI ст. Україна, на жаль, відноситься до країн, у яких кількість трудових спорів є надзвичайно великою, а будь-які тенденції до їх зменшення відсутні. В

останній час загальна кількість справ у судах за позовами громадян про порушення трудових прав збільшилося багаторазово. Питома вага справ зазначеної категорії в загальному обсязі цивільних справ, що надходять у суди деяких регіонів України, перевищує 10 відсотків, тобто кожна десята цивільна справа, розглянута судами, пов'язана з трудовим спором. Варта на увагу і та обставина, що значна кількість позовів по розглянутим судами цивільним трудовим справам задовольняється. Усе сказане означає, що порушення трудового законодавства в Україні мають масовий характер [63, с. 135]. Показовим є той факт, що за останнє десятиріччя ситуація щодо дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян не лише не покращилася, а й навіть різко погіршилася. Бідність серед працюючих, спричиняє масову трудову міграцію та руйнування трудового потенціалу, втрату конкурентоздатності національної економіки. В останні роки збільшилася кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, в основних галузях економіки вона досягла майже 28 відсотків облікової кількості працівників. Збільшення кількості нещасних випадків зі смертельними наслідками спостерігається у таких галузях: газовій та вугільній - на 19, на транспорті - на 14, у будівництві - на 12 тощо. Найчастіше порушуються норми трудового законодавства щодо: оплати праці - 95506 порушень або 60,2 відсотка від загальної кількості виявлених порушень; робочого часу і часу відпочинку - 26620 порушень, що становить майже 16,7 відсотка виявлених порушень; трудових договорів - 13099 порушень, або 8,2 відсотка виявлених порушень; правил ведення трудових книжок - 9635 порушень; укладання і виконання колективних договорів - 4854 порушення; трудової дисципліни - 4184 порушення [64]. Як звертає увагу В. І. Павликівський, у офіційній статистиці в більшості випадків відображені порушення трудових прав людини, які скоювали на державних підприємствах. Але це не означає, що в приватних підприємствах не існує проблема захисту трудових прав людини. На даних підприємствах порушень набагато більше, хоча вони й носять більш прихований характер. Так на зустрічах із

працівниками правових служб та підприємств органами юстиції наголошувалося на фактах, коли роботодавці в малому й середньому бізнесі не укладають із найманими працівниками не лише колективні, але й трудові договори. Працівників наймають на роботу на підставі усних домовленостей, у трудові книжки жодних записів про роботу не вносять, зарплату нараховують і виплачують не за підписом у відомостях, а видають на руки за відпрацьований день у містах по 5-10 грн., а в сільській місцевості - до 5 грн.. Таким працівникам не виплачується навіть установлений розмір мінімальної заробітної плати, хоча працюють вони по 10-12 годин на добу. Ці дані підтверджують думку про значне збільшення порушень у сфері трудових правовідносин [65]. Слід погодитися з О. Г. Макаренко, що такий стан речей зумовлений зтяжним трансформаційним періодом, протягом якого відбулося знецінення і поступова деградація трудових ресурсів. Базисним протиріччям є економічно необґрунтована і соціально несправедлива занижена ціна праці громадян. Рівень заробітної плати більшості працюючих не може забезпечити навіть мінімально необхідні потреби їх родин. Мають місце значні розриви у міжгалузевій та міжкваліфікаційній диференціації оплати праці; не налагоджено дієвого механізму соціального партнерства як засобу регулювання оплати праці; долучаються проблеми, пов'язані з розширенням зайнятості в «тіньовому» секторі економіки, що супроводжуються інтенсифікацією праці на фоні низької заробітної плати, її виплатою в «конвертах» тощо [66, с. 82]. Здійснивши моніторинг судових рішень у сфері дотримання трудових прав, можна виділити найбільш поширені порушення з якими стикаються працівники: незаконна відмова у прийнятті на роботу, зокрема за ознаками віку, статі, мови, національності, зовнішності, інвалідності, а також вагітних жінок, жінок, які мають дітей до 3 років, одиноких матерів, що мають дитину віком до 14 років; порушення при випробуванні при прийнятті на роботу, зокрема порушення терміну випробування, укладення цивільно-правового договору підряду на виконання робіт замість трудового договору, який породжує не трудові, а цивільно-

правові відносини, звільнення працівника в період випробування в результаті відсутності на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; не дотримуються норми про охорону праці; порушення законодавства про оплату праці, заборгованості із заробітної плати; ненадання відпусток, це можуть бути різного роду відпустки: основна щорічна відпустка, додаткова оплачувана відпустка, соціальна, відпустка без збереження заробітної плати; незаконне звільнення з роботи, зокрема порушення при звільненні у зв'язку зі скороченням штату, оголошення страйку, звільнення в період тимчасової непрацездатності тощо [67]. За даними дослідження стану соціально-трудова відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування, проведеного Національним інститутом стратегічних досліджень, внаслідок існування об'єктивної протилежності інтересів найманих працівників та роботодавців соціально-трудова відносини несуть в собі значний потенціал конфліктності. Серед проблем, які є найбільш конфліктогенними, слід назвати: 1. Порушення прав найманих працівників в процесі працевлаштування та укладання трудового договору. Зокрема, поширеною є практика: необґрунтованої відмови працівнику, який має відповідний рівень освіти, кваліфікації, досвіду в прийнятті на роботу; надання трудовому договору статусу строкового у випадках, коли він не може бути укладений на певний термін, і, відповідно, має бути безстроковим; встановлення працівнику випробувального терміну у випадках, не передбачених чинним законодавством, або порушення норм законодавства щодо тривалості випробувального терміну. 2. Низький рівень оплати праці найманих працівників [68]. В умовах соціально-економічної нестабільності одним з найпоширеніших порушень прав людини є недотримання законодавчо визначених гарантій щодо забезпечення реалізації трудових прав працівників. З метою вдосконалення діяльності щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини і громадянина в Україні, Указом Президента України від 25.08.2015 р. № 501/2015 була затверджена Національна стратегія у сфері прав людини (далі - Стратегія). В Стратегії зазначається, що в умовах сьогодення проблема захисту прав і свобод людини

постає особливо гостро. Поряд із першочерговими завданнями щодо зміцнення національної безпеки, подолання економічної кризи, реформування державного управління тощо забезпечення прав і свобод людини залишається головним обов'язком держави та має визначати зміст і спрямованість діяльності держави в усіх її зусиллях. У кризовій ситуації ризики непропорційного обмеження прав і свобод людини зростають, що потребує особливого контролю з боку суспільства. Стратегія спрямована на об'єднання суспільства довкола розуміння цінності прав і свобод людини, які захищаються на основі принципу рівності та без дискримінації. Стратегія зосереджена на вирішенні основних системних проблем у сфері захисту прав і свобод людини та нових викликах суспільства, але не вичерпує повністю проблематику у зазначеній сфері. Удосконалення системи захисту прав і свобод людини здійснюватиметься з урахуванням як вітчизняного досвіду, так і напрацьованих та апробованих міжнародною спільнотою засад і принципів. Головна мета Стратегії створити здорові та безпечні умови праці; забезпечити захист трудових прав громадян, у тому числі права громадян на об'єднання у професійні спілки; посилити соціальну відповідальність бізнесу, створити умови для запровадження соціально-корпоративної відповідальності суб'єктів господарювання; забезпечити розумне пристосування робочих місць для потреб людей з інвалідністю, їх супровід на робочому місці [69]. Європейська Гельсінська спілка встановила негативні тенденції щодо заробітних плат у доларовому еквіваленті. Було встановлено, що, незважаючи на те, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, її законодавчо визначений рівень є недостатнім для забезпечення розширеного відтворення робочої сили, оскільки вона не враховує сімейної (витрати на утримання й виховання дітей) і податкової складових (внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податку на доходи фізичних осіб). Наприклад, мінімальна заробітна плата дозволяла витратити у середньому на одну особу майже \$ 4,9 на добу (порогове значення - \$5,0 США за паритетом купівельної спроможності на добу) [70]. З метою покращення ситуації у сфері

оплати праці, на державному рівні було прийнято рішення з 1 січня 2017 року суттєво підняти розмір мінімальної заробітної плати до 3200 гривень, що було закріплено в ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» від 21.12.2016 р. № 1801-VIII [71]. Розглядаючи ризики такого підвищення мінімальної заробітної плати, В. Я. Бурак вказує, що на відміну від раніше чинного порядку перший тарифний розряд обчислюється не з мінімальної заробітної плати, а з розміру прожиткового мінімуму. Тобто перший тарифний розряд з 1 січня 2017 р. становитиме 1600 грн.. За тільки приблизними розрахунками працівники перших 11 тарифних розрядів отримуватимуть заробітну плату менше 3200 грн.. Тобто усім працівникам з першого по одинадцятий тарифний розряд повинні встановлювати доплату до 3200 грн.. І лише посадовий оклад працівника 12 тарифного розряду становитиме 3392 грн.. Це у свою чергу не мотивує працівників висококваліфікованих, оскільки їхня заробітна плата не суттєво буде відрізнятися від некваліфікованої праці [72]. На наш погляд, політика в сфері оплати праці має бути послідовною і виваженою, підвищення мінімальної заробітної плати повинно узгоджуватися з реальними соціально-економічними умовами, щоб наслідком не було масове повернення до тінізації трудових відносин у зв'язку з неспроможністю заплатити єдиний соціальний внесок, який на підставі підвищення мінімальної заробітної плати на сьогодні складає 704 гривні. Практика засвідчує, що тінізація трудових правовідносин (не оформлення трудового договору, зарплата у конверті) – це той найпоширеніший вид порушень трудових прав працівників, який наносить непоправну шкоду економічному розвитку країни.

Крім того, за умови економічної, екологічної та демографічної кризи в Україні склалася надзвичайна ситуація з безпекою та умовами праці на більшості підприємств, особливо середнього і малого бізнесу. За останні роки кількість працюючих в умовах, що не відповідають установленим нормам з охорони праці, зросла з 15 до 30 відсотків від загальної чисельності працівників і складає майже 3 млн. людей.

Важливо відмітити, що на роботах з такими умовами праці 1/4 таких працівників - жінки. Це негативно позначається на стані їх здоров'я, визиває порушення перебігу вагітності, викликає вади розвитку плоду та патологію серед народжених, що призводить до незадовільної демографічної ситуації в Україні.

За даними Держкомстату в останні роки понад 1,5 млн. працівників працювали в антисанітарних умовах збільшеної забрудненості повітря на робочому місці хімічними речовинами, пилом, перевищень рівнів шуму та вібрації, важкості та напруженості праці. На деяких підприємствах кількість таких працівників складає до 2/3 загальної кількості працюючих.

На підприємствах деяких видів економічної діяльності питома вага таких працівників складає 77,4% (добування вугілля, лігніну і торфу), 55,9% (виробництво коксу і нафтопереробки), 54,6% (виробництво готових металевих виробів) [73]. Як застерігає Г. М. Біла, аналізуючи проблематику забезпечення соціально-економічних прав працівників, численні порушення трудових прав громадян, гарантованих Конституцією України, становлять реальну загрозу соціальній безпеці суспільства. Це є однією із вагомих причин бідності, значної трудової міграції населення за кордон, високого рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності, поглиблення демографічної кризи та погіршення якості трудового потенціалу, а це безпосередньо впливає на рівень соціальної безпеки всієї держави. Можна стверджувати, що збереження низького рівня захисту трудових прав громадян і, зокрема, права на належні та безпечні умови праці, в подальшому може призвести до підвищення рівня соціальної напруги в суспільстві, до зниження конкурентних переваг українських підприємств [74, с. 350].

Проведене дослідження дозволяє констатувати, що перед Україною в кризових соціально-економічних умовах стоїть першочергове завдання вибороти своє право бути незалежною демократичною європейською країною, де повага до прав людини є основою як сучасної державної політики так і пріоритетом на майбутнє. Разом з тим, порушення трудових прав працівників

торкається фактично всіх аспектів трудових відносин, що викликає соціальну напругу в суспільстві і спонукає до необхідності нової активної реформаторської діяльності в сфері правового регулювання трудових відносин. Інакше, протиправна практика поширення порушень трудових прав працівників є і буде надалі гальмівним фактором на шляху демократичних перетворень.

1.3. Системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні

Вагомими індикаторами забезпечення сталого розвитку держав Європейського Союзу є створення ефективного правового механізму реалізації законодавства про працю, налагодження дієвого функціонування уповноважених державою органів в сфері праці, впровадження цивілізаційних умов існування ринку праці. За таких умов захист працівників від порушень їх трудових прав переходить в площину особливої відповідальності органів державної влади, як наслідок, мають бути створені сприятливі умови для реалізації права на працю. Перебуваючи на перехідному етапі свого розвитку, обравши європейський вектор інтеграції, Україна лише починає вибудовувати стратегічно-нові підходи щодо свого майбутнього. Як записано в Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженій Указом Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015, Революція гідності та боротьба за свободу України створили нову українську ідею - ідею гідності, свободи і майбутнього. Громадяни України довели і продовжують у надтяжких умовах щоденно доводити, що саме гідність є базовою складовою характеру Українського народу. Україна переходить в нову епоху історії і Український народ отримує унікальний шанс побудувати нову Україну [75]. Але аспекти соціально-економічної кризи створюють серйозні перепони для реформування багатьох сфер життя, зокрема сфери праці. Це, в свою чергу, поглиблює дисбаланс ринку праці і сприяє поширенню порушень трудових прав працівників. В

доктрині трудового права питання порушень трудових прав працівників в своїх працях досліджували вчені В. М. Андрійв, Н. Б. Болотіна, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедиктов, В. В. Волинець, С. В. Вишновецька, Н. Д. Гетьманцева, Ю. М. Гришина, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, Н. О. Мельничук, М. О. Міщук, С. В. Попов, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, І. С. Сахарук, Д. І. Сіроха, С. М. Черноус, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Проте складний процес проведення структурних реформ з метою підвищення стандартів та якості життя ставить ряд нових завдань як в практичній, так і в науковій діяльності, відповідно є потреба постійного динамічного руху в напрямку перегляду усталених позицій, які склалися в трудовому праві.

Система трудових відносин, котра існує на сьогодні в Україні відображає особливості специфіки функціонування механізму правового регулювання праці, а також організаційно-практичні проблеми реалізації державної політики у сферах охорони праці, гігієни праці, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятості населення тощо. Несприятливі явища, які в кризових умовах пронизують систему трудових відносин в Україні спричиняють системно-функціональні порушення трудових прав працівників, що є дестабілізуючим фактором для суспільного розвитку.

Аналіз системно-функціональних причин порушення трудових прав працівників в Україні доцільно розпочати через призму класичного наукового розуміння категорії «функції». Поняття «функція» (від лат. *Functio* – виконання, здійснення) [76, с. 269], тлумачиться як зовнішнє виявлення властивостей якого-небудь об'єкта в даній системі відносин [77, с. 1704]. «Функція» також може розглядатися з точки зору наслідків (сприятливих чи несприятливих – дисфункціональних, або нейтральних - афункціональних), що викликані змінами, які відбуваються у взаємозв'язках окремих частин єдиного цілого, порушення взаємозв'язків у єдиній системі [78, с. 400]. Поняття «система» в словниковій літературі визначається, як план, порядок розташування частин цілого, визначений устрій, хід чого-небудь в

послідовному, взаємопов'язаному порядку [79, с. 435]. Ю. П. Сурмін розкриваючи сутність функції системи, вказує, що функція системи – це необхідність здійснювати певні перетворення, для реалізації яких система та її елементи починають рухатися, взаємодія системи з її навколишнім середовищем у процесі досягнення цілей чи збереження рівноваги [80, с. 748]. Л. В. Могілевський, на підставі критичного аналізу наукових поглядів на визначення системного методу, системного підходу та сутності принципу системності, приходять до висновку, що системність, з одного боку, слід розуміти як спосіб або форму існування матерії, що виникає внаслідок появи певних зв'язків між елементами об'єктивної дійсності. Відповідно системне існування певного матеріального змісту – це таке існування, що має у своїй основі певний, заснований на відповідних зв'язках порядок [81, с. 14]. Здійснюючи концептуальне дослідження функцій трудового права, В. І. Щербина, базуючись на системному підході, вперше в доктрині трудового права, акцентує увагу на такій категорії, як «ефективність», яка характеризує розбіжності між можливостями, закріпленими в нормах права та дійсністю, вираженою в правовідносинах [82, с. 4]. Означені розбіжності є показником розбалансованості системи національного трудового законодавства, що засвідчує про відсутність дієвого правового механізму захисту трудових прав, дисфункціональних змін ринку праці, що в свою чергу вказує на наявність загальних кризових тенденцій в сфері праці. М. І. Іншин, В. І. Щербина звертають увагу, що в Україні виникла парадоксальна ситуація: процес «гуманізації» трудового права і трудового законодавства на практиці перетворюється, в кращому випадку, на лібералізацію експлуатації людини, в гіршому – повернення до цивільно-правового регулювання праці. В такому становищі гуманізація трудових правовідносин і виробничого середовища є необхідністю, що направлена не тільки на часткове подолання відчуження, а й на загальний розвиток сфери праці [83, с. 289]. О. Я. Лаврів у цьому контексті підкреслює, що нині стосовно трудових відносин проблема визнання та поваги до гідності людини набуває особливого значення у зв'язку з наявністю тих

порушень, яких зазнає працівник у процесі трудової діяльності. Неналежні умови праці, низький рівень оплати праці за виконувану роботу, високий рівень безробіття – далеко не повний перелік порушень, який свідчить про порушення принципу визнання рівної гідності всіх членів суспільства. Треба підкреслити і про несамотійний, залежний характер праці, перебування працівника в господарській владі роботодавця і межі цієї влади над працівником [84, с. 186]. Вивчаючи особливості соціальної політики України у сфері праці, І. П. Жигалкін, зазначає, що соціальною державою є держава, яка активно реалізує широкомасштабну соціальну політику, сприяє здійсненню комплексу соціально-економічних прав людини в обсягах, що дозволяють втілити в життя конституційне гасло визнання людини найвищою соціальною цінністю. Така держава згладжує майнову й соціальну нерівність, допомагає слабким і знедоленим, турбується про надання кожному роботи чи іншого джерела існування, формує сприятливе для них життєве середовище [85, с. 22]. Вчений стверджує, що на сучасному етапі найважливішим у системі завдань, які стоять перед соціальною державою, є забезпечення реальних гарантій для використання людиною своїх соціально-економічних прав. Без належного його виконання неможливі ані зміцнення соціального миру в соціумі, ані сприяння особі в самотійному досягненні нею власного добробуту. Тільки в соціальній державі спостерігається повне утвердження й реалізація людської гідності. Адже законодавче закріплення формальної юридичної рівності не гарантує від фактичної нерівності. При незабезпеченості гідного рівня життя людей деформується вся структура прав і свобод людини, адже при цьому знижується політична активність, зростають апатія і зневіра в державу [86, с. 11-12]. Разом з тим, варто погодитись з О. М. Ярошенко, що не варто ідеалізувати соціальну державу. Слід, приміром, враховувати те, що реалізація відповідної ідеї пов'язана з певними негативними моментами, зокрема: можливістю заміни кардинальних рішень щодо певних соціальних проблем тимчасовими заходами; намаганням держави тільки пом'якшити соціальні наслідки власних невдалих або непопулярних реформ; надто великі державні

витрати на соціальну сферу можуть призвести до кризових явищ в економіці; завжди залишається можливість надмірних соціальних претензій населення, що може послаблювати реалізацію принципу власної відповідальності громадян; держава, що проголосила себе соціальною, набуває нових витончених форм контролю над суспільством, посилює роль державної влади в житті людей; спостерігається економічна залежність людини від держави, яка паралізує і дезорганізує соціальний процес [87, с. 10-11]. Економісти С. В. Мочерний, М. В. Довбенко, вивчаючи соціально-економічний розвиток України в умовах сьогодення, виділяють наступну сукупність причин соціально-економічної кризи в Україні: 1) успадковані від колишнього СРСР; 2) зумовлені непродуманістю реформаторських дій з часу проголошення незалежності України; 3) зумовлені перехідним періодом трансформації існуючої економічної системи в іншу [88, с. 347]. Як підсумовувалось в Стратегії економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції» на 2004-2015 роки, яка була затверджена Указом Президента України від 28.04.2004 р. № 493/2004, запроваджена в Україні модель ринкової трансформації не мала необхідної соціальної спрямованості. Формула «спочатку реформи, а потім реалізація завдань соціального розвитку», визначена вже на початку перехідного періоду, виявилася не просто помилковою, а глибоко деструктивною. На практиці вона звелася до того, що реформи здійснювалися ціною соціальних втрат. У багатьох випадках було демонтовано навіть ті соціальні цінності, які свого часу були запозичені західними країнами та інтегровані в сучасні цивілізаційні процеси. Відповідно економічні реформи не сприяли досягненню визначальної мети трансформаційного процесу - становленню середнього класу як основного носія демократії, соціальної та політичної стабільності в суспільстві, економічного прогресу. Не було забезпечено становлення принципово нової, адаптованої до ринкової економіки соціальної інфраструктури. Реформи не сприяли подоланню бідності, глибокого матеріального розшарування населення, яке набагато перевищує відповідні показники розвинених країн, а

отже утвердженню в суспільстві надійної соціальної та політичної стабільності [89]. Дійсно, складна економічна ситуація призвела до деструктивних явищ на ринку праці України, серед них: нерегламентована зайнятість, масове безробіття тощо. Хоча згідно ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI держава гарантує у сфері зайнятості: 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; 6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; 7) соціальний захист у разі настання безробіття; 8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необгрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; 9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян [90]. Проте, як наголошує О. С. Лисюк, вивчаючи проблеми, перспективи та особливості розвитку ринку праці в Україні, зміни в економіці України за останні роки вимагають вирішення проблеми формування конкурентоспроможного ринку праці. Саморозвиток і пристосування ринку праці до сучасної економічної ситуації створили в Україні досить суперечливу сукупність соціально-трудова відносин. У цьому сполучені масштабна нерегламентована зайнятість, низька мотивація до праці та заробітна плата, регрес у структурі зайнятості і погіршення якості робочої сили, плінність кадрів, приховане безробіття [91, с. 107]. Попри вимоги чинного законодавства про працю, зокрема ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої), затвердженої Радою Європи 03.05.1996 р. № ETS № 163 (ратифікованої Верховною Радою України 14.09.2006 р.), де записано, що усі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою

статі [92]. Держава фактично не виконує свою соціальну функцію щодо забезпечення населення країни роботою, як наслідок, відбувається хаотичний розвиток ринку праці, де потенційні працівники стикаються з недоброчесною конкуренцією та повсемісним порушенням їх трудових прав. Згідно Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, затвердженої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 р. № 851-р, основними причинами виникнення проблеми, пов'язаної із підтриманням, відновленням і розвитком трудового потенціалу, що особливо гостро виявляється в період фінансової кризи, є: демографічна криза, зокрема високий рівень передчасної смертності населення та критично низький рівень народжуваності; невідповідність якості робочої сили потребам сучасного ринку праці; занижена ціна робочої сили, яка сформувала низький рівень доходів населення; диспропорції в розмірах заробітної плати, що обумовило надмірну диференціацію доходів працюючого населення і знизило мотивацію до високопродуктивної праці; трудова міграція кваліфікованої робочої сили за кордон; порушення трудових прав працівників, недоліки в системі охорони праці; наявність нерегламентованої зайнятості населення; недостатній розвиток соціального діалогу [93]. Щодо цього питання конструктивною є позиція С. Я. Вавженчука, який пише, що держава не може стояти осторонь процесів забезпечення соціально-економічних прав, оскільки провідна роль в забезпеченні та гарантуванні соціально-економічних прав належить все ж таки державі. Водночас, необхідно розуміти, в яких саме формах та в яких межах і, що важливо, що саме має забезпечувати держава. З одного боку, держава має встановити можливість людині заробляти собі на життя працею, тобто дозволити або самостійно працювати, або бути найманим працівником, забезпечити цю можливість правовими, економічними, організаційними заходами [94, с. 81]. Як обґрунтовано доводить Р. В. Комар, в період реформування з метою відповідності сучасним умовам функціонування ринку праці в Україні підвищується значення розробки ефективного механізму

забезпечення дотримання вимог трудового законодавства. В такому механізмі одну з провідних ролей відіграє нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю, які спрямовані на забезпечення законності й дисципліни в процесі регулювання і реалізації трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, попередження правопорушень та їх усунення [95, с. 202-203].

Досліджуючи правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах, С. В. Попов, висловлює думку, що настала об'єктивна необхідність систематизувати законодавство України щодо правового статусу безробітного і таким чином запобігти дублюванню в правовому регулюванні, уникнути протиріч і створити відокремлену систему норм, спрямованих на відслідковування процесів перебігу подій щодо безробіття та зайнятості. Адже попри те, що безробіття – це явище, притаманне будь-якій сучасній державі. Водночас це негативне явище, яке спричиняє велику шкоду суспільству, державі та окремій особі, з яким кожна держава повинна боротися, застосовуючи як правові, так і економічні й соціальні механізми [96, с. 12].

О. О. Кочемировська серед недоліків державного управління сферою зайнятості, які встановилися за останні двадцять років, виділяє наступні: недотримання вимог чинного законодавства та несистемний підхід до нормативного забезпечення діяльності ринку праці; відсутність міжвідомчої взаємодії з питань забезпечення зайнятості населення, орієнтація на подолання безробіття, а не на запровадження механізмів забезпечення гідної і продуктивної зайнятості; нестача достовірних відомостей щодо стану та перспектив розвитку ринку праці, їх відірваність від даних щодо інших аспектів соціально-економічного розвитку. Сукупність наведених проблем унеможливує ефективне регулювання діяльності ринку праці, а отже блокує розвиток людського потенціалу й економічне зростання [97, с. 7].

І. О. Карпухно, І. В. Колесник вказують, що вирішення актуальних проблем ринку праці України потребує прийняття рішень комплексного характеру, направлених на: підсилення контролю щодо дотримання норм трудового законодавства, яке захищає інтереси громади щодо гарантій зайнятості, умов

праці, її оплати; підвищення рівня конкурентоспроможності українських працівників, через покращення якості освіти, підготовки та перепідготовки фахівців; приділення більшої уваги оплати праці жінок та шкідливим умовам її здійснення; зменшення гендерної диференціації доходів населення України, можливість зменшення розриву у заробітної праці жінок та чоловіків; удосконалення спектру послуг державної служби зайнятості та інші [98]. С. В. Попов наголошує, що держава має втілювати в життя політику, яка передбачає: дієві і превентивні заходи для зниження безробіття й бездіяльності; створення нових робочих місць і підприємництва; зміна місця проживання, сприяння пристосуванню й мобільності на ринку праці; сприяння розвитку кадрових інвестицій і навчання протягом усього життя; збільшення постачання кадрів і сприяння активному старінню; статева рівність; сприяння інтеграції й боротьба з дискримінацією на ринку праці щодо людей, які перебувають у скрутному становищі; підвищення оплати праці через систему заохочень і забезпечення привабливості роботи; перетворення не задекларованої роботи на офіційний вид діяльності; вирішення регіональних суперечностей у сфері зайнятості населення [96, с. 20]. Р. І. Шабанов окреслюючи основні принципи державної соціальної політики у сфері забезпечення та сприяння зайнятості населення, доводить, що сучасна система професійної орієнтації є недосконалою та не враховує потреби ринку праці. Передусім існуюча система професійної орієнтації не містить спеціалізованих правових механізмів, спрямованих на задоволення потреб найменш конкурентоспроможних осіб на ринку праці. Вказано, що державна система послуг масової профорієнтації повинна об'єднати як мінімум три спеціалізовані, але пов'язані між собою підсистеми: профорієнтацію молоді; профорієнтацію вивільнених працівників, безробітних та інших тимчасово незайнятих категорій громадян (наприклад, звільнених у запас із рядів Збройних Сил); профорієнтацію специфічних груп населення (пенсіонерів, інвалідів, літніх осіб тощо). Відповідно мають бути прийняті державні програми, спрямовані на здійснення професійної орієнтації щодо вказаних

підсистем [99, с. 30-31]. Ю. М. Гришина (Щотова) досліджуючи правове регулювання працевлаштування молоді в Україні, відмічає, що серед недоліків чинного законодавства України необхідно виділити такі: обмеженість категорій молоді, на яких поширюється дія спеціальних нормативно-правових актів у сфері працевлаштування (більшість із них регламентує заходи щодо неповнолітніх громадян або щодо випускників вищих навчальних закладів державної форми власності); певна застарілість нормативно-правової бази, оскільки деякі гарантії, передбачені нею, у зв'язку з об'єктивною неможливістю реалізації їх за сучасних економічних умов носять декларативний характер; відсутність прийнятих на державному рівні спеціальних програм забезпечення трудової зайнятості молоді (як, наприклад, «Можливості для молоді» і «Молодіжні бригади» у Швеції) [100, с. 60]. А. В. Вороніна, К. М. Ніколаєва, вивчаючи соціально-економічну динаміку українського ринку праці, звертають увагу, що вітчизняний ринок праці отримав значні втрати в результаті анексії Криму, бойових дій в Луганській та Донецькій областях. Локальні підприємства та регіональні офіси компаній на цих територіях зазнали серйозну руйнацію або знищення, що призвело до скорочення персоналу або ж навіть до закриття підприємств; по-друге, збільшується рівень міграції. Сьогодні ми маємо справу не тільки з трудовою міграцією, а й з міграцією біженців із нестабільних регіонів. Внутрішня міграція вносить додаткове навантаження на ринок праці центральних та західних регіонів України, що впливає на рівень безробіття [101, с. 167]. За даними Державної служби зайнятості України, ситуація на ринку праці залишається напруженою та характеризується скороченням зайнятості, зростанням безробіття. Чисельність зайнятого населення у віці 15 -70 років за 9 місяців 2016 року становила 16,3 млн. осіб та, у порівнянні з 9 місяцями 2015 року скоротилася на 182 тисяч. Рівень зайнятості знизився з 56,9% до 56,5%. Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (62,5%), Харківській (59,8%) та Дніпропетровській області (59,1%), а найнижчий – у Донецькій (50,2%), Волинській (51,2%) та Тернопільській (52,5%) областях. Разом з тим,

наміглися позитивні тенденції щодо скорочення кількості зайнятих у неформальному секторі економіки. Так, кількість зайнятих у неформальному секторі економіки за 9 місяців 2016 р., у порівнянні з відповідним періодом 2015 року, скоротилася на 348 тис. осіб та становила 4,0 млн. осіб. Питома вага таких осіб у загальній кількості зайнятих скоротилася з 26,5% до 24,6%. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною неформальна зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарствах, в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів, а також у будівництві [102].

Враховуючи, що одним з найвагоміших важелів захисту трудових прав працівників є наявність в державі досконалої законодавчої бази, спрямованої на ефективне регулювання трудових відносин, проблема впорядкування вітчизняного законодавства про працю стає першочерговою проблемою сучасної України. У спадок від колишнього СРСР та УРСР трудове законодавство отримало цілий ряд недоліків, а саме: обмеженість предмета регулювання та вузьку сферу дії трудового законодавства, перевагу централізованого регулювання і майже повну відсутність договірного регулювання трудових відносин, спрямованість на виробничу функцію трудового права і забезпеченість підприємств необхідною робочою силою, слабкий механізм захисту трудових прав учасників трудових правовідносин. Із набуттям Україною незалежності і визначенням курсу її розвитку як правової, соціальної і демократичної держави ці недоліки законодавства про працю поступово виправляються [103, с. 58]. В. П. Пастухов аргументовано зазначав, що чинне законодавство про працю України, і перш за все КЗпП, не відповідають сьгоднішньому соціально-економічному та політичному розвитку виробництва і суспільства. Законодавство про працю далеко відстало від розвитку організації праці, занадто зарегулювало поведінку учасників трудових відносин, зв'язало їх свободу та ініціативу. Наприклад, такі жорсткі приписи закону, як переведення працівника на іншу роботу, звільнення – точний та вичерпний перелік випадків тощо. Неможливо наперед зверху

вирішити всі майбутні життєві ситуації та обставини. Жорстка регламентація призвела не до стабільності, а до закостенілості трудових відносин. Незважаючи на певні зміни та доповнення до КЗпП України, він, як і все законодавство про працю, прийшов в протиріччя з сучасними змінами та динамізмом розвитку виробництва. Настав час суттєвих реформ законодавства про працю України, насамперед, підготовки нового Кодексу законів про працю [104, с. 314]. П. Д. Пилипенко, досліджуючи проблеми та перспективи кодифікації вітчизняного трудового законодавства, дотримується позиції, що не зовсім прийнятною можна вважати ситуацію, що у сфері регулювання суспільно-трудова відносин основним джерелом права все ще залишається радянський Кодекс законів про працю, ухвалений у 1971 р. Навіть із тими значними змінами, що були внесені до нього впродовж останніх 10-15 років, цей Кодекс вже неспроможний забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин і це, зрештою, позначається на гарантуванні прав і свобод найманих працівників [105, с. 7]. Аналізуючи правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання, Н. Д. Гетьманцева, наголошує, що у сучасних умовах господарювання необхідна чітка концепція державної соціальної політики, при якій законодавство України повинно не лише регулювати взаємовідносини між працівниками й роботодавцями, визначаючи їх основні права і обов'язки та встановлювати мінімальні соціальні гарантії, а й надавати можливість зробити ці взаємовідносини по-справжньому партнерськими, а інтереси сторін – збалансованими. Ідея збалансованості інтересів працівників і роботодавців ставить за мету перехід до інноваційного соціально-орієнтованого типу економічного розвитку, формування нового його механізму, що заснований на соціальній справедливості та національній конкурентоздатності. Дану обставину необхідно розглядати як стратегічну лінію розвитку трудового законодавства [106, с. 26]. Аргументованою є думка О. С. Заржицького, що в умовах розбудови державності і сталого переходу до ринкової економіки виникає реальна необхідність і критична переоцінка чинного трудового законодавства. Зміст багатьох норм, а також деяких

правових інститутів застарів і не в повній мірі віддзеркалює необхідність правового регулювання нових економічних відносин у демократичному суспільстві. Право не може бути відірване від реальних умов існування суспільства. Воно не може бути вище тих можливостей, які закладені в економіці. Право також не повинно відставати в забезпеченні правовим регулюванням існуючих і знову виникаючих суспільних відносин, зокрема у сфері праці [107, с. 5]. Головними завданнями трудового законодавства є створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових правовідносин та інших пов'язаних з ними відносин щодо організації праці та управління працею; працевлаштування; професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; соціального партнерства; нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, тощо [108, с. 196]. Як слушно зазначають, В. М. Короленко, Я. П. Корсун, М. О. Міщук, Н. М. Сірук, останнім часом масив законодавства зазнав значного збільшення, як за рахунок нових законів, так і за рахунок змін до існуючих. Проте це не свідчить про якісне зростання законодавчого регулювання суспільних відносин. Розвиток законодавства відбувається поки що безсистемно, хаотично, непослідовно, без врахування відповідної логіки і пріоритетів. Тому за таких умов створюється здебільшого законодавчий масив, а не законодавча система, яка, в свою чергу, не може стати добротною основою для побудови іншої, «підпорядкованої» системи – системи підзаконних нормативних актів [109, с. 7]. В. С. Венедіктов також до недоліків сучасного національного трудового законодавства відносить велику кількість законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, які: по-перше, породжують проблему подвійного трудового законодавства, тобто, коли одні і ті ж норми одночасно містяться і в КЗпП України, і в спеціальному законі, дублюючи один одного; по-друге, нівелюють значення КЗпП України як основного нормативно-правового акта в рамках трудового законодавства, оскільки окремі закони містять норми, які відсутні в КЗпП України, хоча за логікою їм належало знаходитися саме в ньому [110, с. 6]. Відповідно,

проблема негативного впливу недосконалого трудового законодавства на розвиток трудових відносин є однією з головних проблем сьогодення в сфері праці, що породжує нігілістичне відношення роботодавців та інших суб'єктів трудових відносин до захисту трудових прав працівників. І хоча, як зауважує М. Й. Бару, за останні роки трудове законодавство України доповнено рядом нових норм, а також деяких діючих норм у сторону лібералізації, проте залишається немало питань, що чекають розв'язання, особливо у зв'язку з підготовкою нового кодексу. Кодифікація дозволить створити оновлений, органічний, єдиний закон (кодекс) у сфері праці [111, с. 288-290]. В. С. Венедіктов, Т. В. Салівон визначаючи напрями вдосконалення трудового законодавства в контексті розбудови громадянського суспільства, констатують, що прийняття нового Трудового кодексу України як основного гаранта та захисника правомочних суб'єктів трудових правовідносин є першочерговою для галузі трудового права. Але для того, щоб зміст Трудового кодексу відповідав реаліям життя та працював на перспективу, необхідним є вироблення та затвердження єдиної Концепції державної політики у сфері праці, яка направлена на розбудову громадянського суспільства та правової соціальної держави через відповідну демократизацію суспільних відносин в галузі праці [112, с. 17]. В. Л. Костюк, розглядаючи тенденції удосконалення правового становища суб'єктів трудового права в контексті виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої), вказує, що в умовах, коли на теренах України ще відсутнє ефективне та дієве ринкове трудове законодавство, міжнародно-правові акти є своєрідним правовим орієнтиром у демократизації суспільно-трудова відносин, пошуку оптимальних механізмів їх правового регулювання. Тому особливо цінним та корисним видається міжнародно-правовий досвід у процесі запровадженої в Україні новітньої кодифікації трудового законодавства України, стратегічною метою якої має стати формування чіткої, ефективною та доступною моделі правового становища учасників суспільно-трудова відносин [113, с. 48]. На думку Л. В. Соловйової, у зв'язку з переглядом вихідних уявлень про право,

початок 90-х рр. минулого століття можна назвати не тільки періодом кардинального оновлення (зміни) правової системи України, її деідеологізації, а й похідної від цього процесу поспішної переробки і напрацювання нового понятійного апарату юриспруденції, які, на жаль, проводилися у деяких випадках без належного теоретичного обґрунтування. Тому нелогічне застосування термінів однієї галузі в іншій, існування в нормативних актах конкуруючих номінацій має негативні наслідки не тільки для кодифікаційного процесу, а й для правозастосовної практики [114, с. 76]. О. А. Мірошніченко підкреслює, що генеральним напрямом кодифікації трудового законодавства України має бути лібералізація правового регулювання трудових відносин. Слід переходити від жорсткого державного регулювання до договірної регулювання на національному, галузевому, регіональному та локальних рівнях. Одним із завдань здійснення кодифікації трудового законодавства є зведення до мінімуму регулювання трудових відносин підзаконними актами, які повинні прийматися лише на виконання законів. Вони не повинні і не можуть встановлювати нових обов'язків працівників, зменшувати права, передбачені законом [115]. Як ми зазначали вище (в підрозділі 1.2), в усіх зареєстрованих у різний час у Верховній Раді України проектах Трудового кодексу України, а саме: № 1038 від 14.05.2003 р., 1038-1 від 28.08.2003 р., 1038-2 від 08.12.2003 р., 1108 від 04.12.2007 р., № 2902 від 22.04.2013 р., № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 р. відсутній окремий розділ, який регулює захист трудових прав працівників. В чинному Кодексі законів про працю України, як підкреслює М. І. Іншин, спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні засобів чи способів захисту, вони безсистемно розпорошені у всіх його главах [116, с. 191-192]. О. В. Лавріненко, розглядаючи проблеми та перспективи консолідації та кодифікації законодавства про працю, приходять до висновку, що аналіз результатів законотворчої діяльності свідчить про недотримання повною мірою вимог законодавчої техніки, що, зрештою, призводить до суттєвої «деформації» системи законодавства. Серед головних порушень законодавчої техніки

наступні: при виданні нових актів не скасовуються або не змінюються чинні; скасовуються або змінюються раніше видані акти без точного й вичерпного їхнього обліку; зміни в чинні нормативні акти вносяться ненормативними актами; зміна актів відбувається без одночасного затвердження нової редакції відповідних розділів або статей; окремі загальні правила, розраховані на довгу дію, вносяться в оперативні розпорядження або акти, що діють протягом визначеного терміну; одноосібними розпорядженнями дія тих чи інших нормативних актів поширюється на не передбачені цими актами суспільні відносини; відсутня необхідна узгодженість і редакційна ув'язка між актами, які вирішують одне і те ж питання, що викликає суперечливість; новий акт не повністю регулює відповідне питання, у зв'язку з чим ряд попередніх актів, що стосуються цього ж питання, неможливо повністю скасувати; акти викладаються незрозумілою, неточною мовою, що зустрічається нерідко, в тому числі і серед актів трудового законодавства [117, с. 324]. В. Я. Бурак, торкаючись проблематики реформування національного законодавства про працю, відмічає, що чинний КЗпП України не містить узагалі переліку форм захисту трудових прав працівників. Не містить таких положень і проект Трудового кодексу України [118, с. 11]. Логічною є точка зору М. І. Наньєвої, що при кодифікації національного законодавства питання щодо легального визначення сторін трудового договору має бути вирішене остаточно, тобто необхідно забезпечити внесення змін до чинного законодавства з метою уніфікації термінологічних визначень сторін трудового договору. Необхідно створити національні правові механізми забезпечення ідентифікації роботодавця та перевірки наявності в нього відповідних повноважень на укладення індивідуального трудового договору. Ці заходи дадуть можливість звузити масив нормативно-правових актів, до яких потрібно звертатися при визначенні сторін трудового договору [119, с. 12]. О. І. Процевський, аналізуючи методологічні засади трудового права, зазначає, що відносно доктрини трудового права цікавим є питання – чи здатний трудовий договір бути тим правовим інструментарієм, завдяки якому сторони виникаючих на

підставі відносин в змозі проявляти активність у тому просторі, що їм надають правові приписи норм трудового права. Якщо порівняти правові приписи норм чинного КЗпП, що визначають зміст трудового договору та подальші правові можливості суб'єктів вносити зміни у зміст трудових відносин із правовими приписами норм проекту Трудового кодексу, то висновок, на жаль, не буде на користь майбутнього трудового законодавства. І це прикро. Просліджується утиск правових можливостей працівника як суб'єкта соціально-трудова відносин. Правові приписи норм проекту сформульовані таким чином, що працівник як сторона трудового договору, як суб'єкт соціально-трудова відносин при вирішенні багатьох питань, їх змісту залишається осторонь [120, с. 236]. Розглядаючи теоретико-правові засади правового регулювання охорони праці в умовах реформування трудового законодавства України, Ю. Ю. Івчук, серед проблем недостатньої ефективності законодавства у сфері безпеки праці виділяє нестабільність або динамічність законодавства (внесення численних змін у законодавство України у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища говорить про безсистемне, «косметичне» його вдосконалення, що не відповідає вимогам якості європейських стандартів) [121, с. 138].

Проведене дослідження системно-функціональних причин порушень трудових прав працівників в Україні дозволяє підсумувати, що особливості соціально-економічного розвитку перехідного періоду безпосередньо впливають на функціонування ринку праці і зумовлюють виникненню негативних явищ в трудових відносинах, зокрема, в частині порушення трудових прав працівників. Системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні обумовлені дезадапційними соціально-економічними умовами, які склалися на ринку праці, наслідком чого є поширення безробіття та нерегламентованої зайнятості.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

На підставі доктринально-правового аналізу порушення трудових прав працівників, здійснення ретроспективного аналізу генези соціального становища людини у сфері праці, дослідження сутності та встановлення видів порушень трудових прав працівників, визначення системно-функціональних причин порушень трудових прав працівників в Україні, ми прийшли до наступних висновків:

1. Тенденції розвитку прав людини в сфері праці передусім базуються на специфіці зародження, формування та розвитку прав та обов'язків людини у сфері праці, що відбувається у безпосередньому взаємозв'язку та залежності з особливостями еволюції суспільства та держави, що складає основу генези соціально-правового становища людини у сфері праці.

2. Становлення соціально-правового становища людини у сфері праці складається з таких етапів: 1) колективно-залежний (первіснообщинний); 2) індивідуально-залежний (рабовласницький, феодальний); 3) законодавчо-промисловий (капіталістичний); 4) колективно-тоталітарний (радянський період); 5) інтеграційно-європейський (особливості сучасного становлення та перспективи подальшого розвитку України).

3. Вивчення науково-практичних проблем, які виникають у зв'язку з порушеннями трудових прав працівників, дозволяє констатувати, що «порушення трудових прав працівників» – це недотримання законодавчо-визначених та встановлених на договірному рівні (індивідуальному та (або) колективному) умов для можливості реалізації працівниками їхніх прав та забезпечення гарантій у сфері праці.

4. Порушення трудових прав працівників в Україні можна класифікувати на види: 1) за способом нормативного регулювання трудових прав: законодавчо-визначені (регламентовані чинним законодавством про працю); індивідуально-договірні (встановлені в трудовому договорі); колективно-договірні (визначені у колективних договорах як актах локальної

нормотворчості); 2) за структурою (елементами) трудових правовідносин: індивідуальні правовідносини (дія трудового договору); колективні правовідносини (реалізація умов колективного договору); 3) за суб'єктами, що вчинили правопорушення (юридичні та фізичні особи: роботодавці, уповноважені державою органи, недержавні органи та установи тощо); 4) за етапами (стадіями) дії трудового договору (укладання трудового договору, зміна трудового договору, припинення трудового договору); 5) за умовами праці (робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо).

5. Системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні обумовлені дезаптаційними соціально-економічними умовами, які склалися на ринку праці, наслідком чого є поширення безробіття та нерегламентованої зайнятості.

6. Існування значного масиву розпорошеного безсистемного законодавства про працю, сповільнений процес оновленої кодифікації національного трудового законодавства створюють підстави для ігнорування роботодавцями вимог законодавства про працю в частині захисту трудових прав працівників, що призводить до недотримання трудових прав фактично в усіх сферах трудової діяльності. Означена ситуація перешкоджає налагодженню ефективного соціально-правового механізму реалізації права на працю і призводить до дезаптаційних умов функціонування українського ринку праці. Всі ці явища спонукають до виникнення системно-функціональних причин порушення трудових прав працівників в Україні.

7. До системно-функціональних причин порушення трудових прав працівників в Україні, на нашу думку, насамперед необхідно віднести причини: функціонально-економічні (кризова дестабілізація ринку праці, нерегламентована зайнятість, масова трудова міграція, безробіття) та функціонально-організаційні (неефективна діяльність уповноважених державою органів та установ у сфері праці), функціонально-правові (відсутність впорядкованого систематизованого законодавства про працю; уповільнений процес кодифікації національного трудового законодавства).

РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОКРЕМИХ ВИДІВ ПОРУШЕНЬ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

2.1. Практично-правові аспекти порушення трудових прав працівників в індивідуальних трудових правовідносинах

В доктрині трудового права усталеною є точка зору, що право на працю – це головне соціально-економічне право людини. Праця є найпершою умовою існування людини, суспільства, його розвитку та вдосконалення. Створюючи матеріальні та духовні блага, підкоряючи, перетворюючи природу, праця перетворює та вдосконалює і саму людину [122, с. 23]. Реалізуючи право на працю людина розкривається як особистість насамперед в професійному аспекті, долучається до суспільного співжиття, внаслідок чого відбувається соціалізація та розвиток особи. Сучасний ринок праці відображає тенденції розвитку трудових відносин. Як підкреслює П. Д. Пилипенко, динаміка трудових правовідносин зумовлена передусім правовими нормами, які регулюють трудові та тісно пов'язані з ними суспільні відносини. На сьогодні це можуть бути як норми, ухвалені в результаті правотворчої діяльності уповноважених державних органів, так і норми договірної характеру, а також міжнародно-правові норми, ратифіковані в Україні згідно з основним законом держави [123, с. 9]. Трудовий договір як основна підстава виникнення трудових правовідносин виступає своєрідним каталізатором узгодження інтересів працівників та роботодавців. Трудовий договір займає головне місце в системі індивідуальних правових регуляторів трудових правовідносин. Класифікація правових засобів, що входять в підсистему правового регулювання – індивідуального правового регулювання, - дозволила визначити трудовий договір як головний елемент індивідуально-договірної регулювання. Трудовий договір визначається як індивідуальний правовий акт, що регулює індивідуальні трудові відносини, а не як нормативний правовий акт, хоча ці акти мають одну спільну ознаку – вони є правовими, тобто

обов'язковими для реалізації [124, с. 31]. Варто звернути увагу, що в теорії трудового права існують і досить суперечливі позиції щодо значення трудового договору як підстави виникнення трудових відносин. Зокрема, дискусійною є точка зору К. М. Олійник, що трудовий договір є допоміжною категорією для виникнення та відповідного правового регулювання трудових правовідносин. Сам по собі трудовий договір як угода між громадянином та власником засобів виробництва не породжує юридичного зв'язку [125, с. 13-14]. Не погоджуючись з даною позицією, ми вважаємо за доцільне окремий раз наголосити на основоположному значенні трудового договору як головної підстави виникнення трудових правовідносин. Дотримання трудового законодавства в процесі реалізації права на працю, зокрема на етапі виникнення індивідуальних трудових правовідносин – укладання трудового договору, в багатьох аспектах є визначальним фактором демократизації та стабільності трудових правовідносин, а також запорукою сумлінності, узгодження інтересів сторін у подальшому перебігу трудових правовідносин. Проте, економічна криза, відсутність ефективного правового механізму регулювання виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин щодо дотримання гарантій, як засобів забезпечення захисту особи в трудових правовідносинах, призводять до порушень роботодавцями трудових прав працівників. Проблема полягає в тому, що навіть усвідомлюючи наявність фактів порушення їхніх трудових прав, працівники, за умов значної конкуренції на ринку праці, погоджуються на такий стан речей, щоб не залишитися без роботи.

Теоретичні та практичні проблеми порушення трудових прав працівників у трудових правовідносинах у своїх працях досліджували вчені В. М. Андрійв, Ю. В. Баранюк, В. Я. Бурак, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, С. В. Венедіктов, В. В. Волинець, Ю. М. Гришина, С. І. Запара, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, В. Л. Костюк, О. О. Коваленко, Н. О. Мельничук, Н. П. Мокрицька, М. І. Іншин, Ю. Ю. Івчук, К. М. Олійник, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. Т. Панасюк, П. Д. Пилипенко, В. Ф. Пузирний, І. С.

Сахарук, Д. І. Сіроха, Г. О. Спіцина, О. В. Тищенко, С. М. Черноус, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Проте, нові соціально-економічні умови, трансформаційні процеси, які відбуваються на ринку праці, проблеми реформування законодавства про працю України, визначають необхідність пошуку інноваційних шляхів щодо дієвої реалізації захисту трудових прав працівників.

Узгодження інтересів сторін на стадії укладання трудового договору – це складний та суперечливий процес, який залежить від багатьох чинників, серед них такі, як: законслухняність та рівень правосвідомості роботодавця, спрямування працівника на захист своїх прав та законних інтересів у сфері праці. Помилково вважати, що інтереси роботодавця та працівника повною мірою співпадають, хоча досягнення консенсусу щодо всіх умов трудового договору – це та «maxima» до якої повинні прагнути сторони. П. Д. Пилипенко вказує, що ознака рівності сторін трудового договору є дуже близькою або навіть похідною від такої ознаки, як добровільність. Трудовий договір – це результат добровільного волевиявлення сторін. Не можна примусити працівника укласти трудовий договір, так само, як і роботодавця зобов'язати найняти ту чи іншу особу на роботу. Інакше це вже буде не трудовий договір [126, с. 159]. Слід погодитись з думкою С. В. Вишневецької, яка пише, що інтереси роботодавців і найманих працівників не ідентичні. Найважливішими сферами їх зіткнення є такі: гарантії робочого місця; інтенсивність праці (норми виробітку); рівень оплати праці; умови і зміст праці (характер трудових завдань). Конфлікт інтересів у сфері найманої праці зумовлений тим, що основною метою роботодавця є, як правило, одержання максимального прибутку в результаті виробничої діяльності підприємства. А основною метою трудової діяльності найманих працівників – отримання достатніх коштів для існування собі і своїй родині без надмірного стомлення й шкоди власному здоров'ю. На практиці нерідко цілі роботодавця реалізуються за рахунок обмеження інтересів та прав працівників [127, с. 196]. Насамперед обмеження прав та інтересів осіб, які прагнуть укласти трудовий договір відбувається на

початковому етапі досягнення згоди про укладання трудового договору, коли роботодавець відмовляє особі у прийнятті на роботу без законних підстав. У законодавстві такі дії роботодавця дістали назву «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». В ст. 22 Кодексу законів про працю України встановлена імперативна вимога про заборону необґрунтованої відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України, будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України [57]. Як бачимо, згідно законодавства про працю допускається відмова у прийнятті на роботу на підставі вікових, професійно-кваліфікаційних (рівень освіти), медичних (стан здоров'я) критеріїв, при цьому в КЗпП України не розкривається правовий зміст понять «обґрунтована відмова у прийнятті на роботу» та «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». Відсутнє визначення цих понять і в проекті Трудового кодексу України №1658 (доопрацьованому), де в ст. 29 записано:

1. Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

2. Роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або всупереч установленим законом обмежень на використання праці деяких осіб на певних роботах [58]. Така ситуація призводить до довільного - «у власних інтересах» тлумачення роботодавцями поняття «обґрунтована відмова у прийнятті на роботу» [128, с. 75].

Розглядаючи вказане питання, О. І. Процевський справедливо зазначає, що обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу буде вважатися у тому випадку, коли професійні і ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує [129, с. 40]. В. В. Жернаков висловлює точку зору, що обґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу, варто вважати відмову, яка зумовлена відсутністю вакансій на підприємстві, в установі, організації; відсутність у претендента якостей необхідних для виконання роботи (професії, освіти, кваліфікації, досвіду роботи; наявність прямих обмежень, встановлених у нормативних актах) [130, с. 70]. Погоджуємося, що лише професійні якості особи (відсутність відповідної освіти, необхідної для виконання трудових обов'язків), стан здоров'я (якщо робота протипоказана за станом здоров'я), в окремих випадках, визначений законодавством вік (наприклад, згідно п. 2 ст. 19 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII, на державну службу не може вступити особа, яка досягла шістдесятип'ятирічного віку) [131], можуть бути підставою для законної обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Як зазначає З. М. Ганєєва, професійно-кваліфікаційні вимоги визначаються відповідним рівнем освіти, професією, спеціальністю, кваліфікацією, досвідом роботи, а також спеціальними знаннями і уміннями, які необхідні додатково до загальних професійно-кваліфікаційних вимог в силу специфіки тієї або іншої роботи (володіння одним або декількома іноземними мовами, здатність працювати на комп'ютері і інші) [132]. Чітке розуміння сутності обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу дозволить визначити зміст поняття «необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу» як виду порушення трудових прав працівників. Імперативне звучання процитованої вище ч. 1 ст. 22 КЗпП України, дозволяє констатувати, що «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» - це фактично дискримінація особи за визначеними в законодавстві ознаками [133, с. 126]. Відповідно Рекомендації Міжнародної організації праці щодо дискримінації в галузі праці та занять № 111 від 25.06.1958 р., термін «дискримінація» охоплює: а) будь-

яке розрізнення, недопущення або перевагу, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять, яке визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, та з іншими відповідними органами; 2. Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається [134].

Досліджуючи проблему недопущення дискримінації у сфері праці, І. С. Сахарук обстоює точку зору, що під «дискримінацією у сфері праці» слід розуміти встановлення відмінностей залежно від антидискримінаційних ознак, не пов'язаних з діловими якостями, змістом праці та додатковими гарантіями для окремих категорій осіб, що призводить до обмеження або неуможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівних можливостей у сфері праці. Дискримінацію необхідно відмежовувати від суміжних правових категорій – правових обмежень, диференціації чи позитивних дій, які, водночас, будучи необґрунтованими або такими, що не переслідують законну мету, набувають ознак дискримінації [135, с. 14].

Виходячи з зазначеного, поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» за змістом охоплює ознаки «дискримінації у сфері праці».

Б. С. Сличинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань пишуть, що необґрунтованою за наявності вакантного робочого місця (посади), являється відмова у прийнятті на роботу чи немотивована, чи мотивована посиленням на обставини, що не належать до ділових якостей працівника. Проте практика, наголошують вчені, поки що не знайшла шляхів забезпечення послідовної реалізації заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, оскільки довести необґрунтованість відмови досить складно. Водночас в окремих

випадках законодавець створив умови для того, аби працівнику легше було доводити необґрунтованість відмови у прийнятті на роботу. Так, жінкам, що мають дітей у віці до трьох років, вагітним жінкам і одиноким матерям, що мають дітей у віці до чотирнадцяти років, надано суб'єктивне право одержувати у письмовій формі повідомлення про причини відмови у прийнятті на роботу (ст. 184 КЗпП України) [136, с. 152]. О. О. Коваленко визначає необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, як: відмову, що ґрунтується не на об'єктивних критеріях, визначених у законодавстві. Тобто це відмова, яка будується на суб'єктивних поглядах конкретного роботодавця, а отже порушує законні права працівника [137, с. 45]. Аналізуючи проблематику захисту від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, В. І. Щербина підкреслює, що необґрунтована відмова у прийнятті на роботу не нова проблема для трудового права. Проте розвиток ринкових відносин ще більше спонукає до переосмислення цінності охорони трудових прав працівників під час укладання трудового договору. Науковець піднімає питання, чи не обмежує юридична конструкція ст. 22 КЗпП України можливості роботодавця з комплектування виробництва необхідними кадрами і обґрунтовано доводить, що повна свобода вибору може бути гарантована роботодавцям тільки за умови високого рівня правосвідомості та правової культури службових осіб підприємств, установ, організацій і належного правового порядку у державі. До критеріїв визнання відмови у прийнятті на роботу необґрунтованою В. І. Щербина відносить: відмову без наведення роботодавцем будь-яких доводів або ж обґрунтування відмови мотивами, що не мають законних підстав (наприклад відмова особі в прийнятті на роботу з мотивів наявності в неї судимості, якщо таке обмеження для певної категорії працівників не встановлено в законі) [138, с. 118-119]. Поділяючи відмову у прийнятті на роботу на правовірну та неправомірну, А. О. Мовчан неправомірну відмову у прийнятті на роботу визначає як таку, що не відповідає вимогам обґрунтованості та законності. Неправомірність відмови свідчить про помилковість обрання тих причин і мотивів, за якими

роботодавець відмовляє особі в прийнятті на роботу, а також у недотриманні відповідної форми такої відмови [139, с. 107]. Як слушно зазначає А. В. Колосовський, вже на початковому етапі при відкритті вакантної посади роботодавець, як правило, намагається відсікти негодних йому майбутніх працівників, вказуючи в оголошенні різного роду обмеження для претендента (стать, вік, наявність стажу і т. і.). Подальший відбір ще жорсткіший: резюме, співбесіди, у тому числі - і по телефону. Так, наприклад, молодій дівчині було відмовлено в прийомі на роботу, відразу ж, як тільки, з'ясували, що вона має малолітню дитину. На практиці при прийомі на роботу, як правило, якщо у роботодавця відкрилася вакансія і на неї претендують декілька компетентних жінок, роботодавець віддасть перевагу заміжнім жінкам 30 - 40 років, що мають дітей старшої вікової групи [140, с. 46].

На практиці найбільше неправомірних відмов у прийнятті на роботу зумовлено віковим критерієм. В науковій літературі висловлюється точка зору, що одним з найпоширеніших проявів жорсткої конкуренції на ринку праці є дискримінація за ознакою віку в трудових правовідносинах. Проблема полягає в тому, що на практиці здебільшого ст. 22 КЗпП України трактується як можливість встановлення обмежень трудової правосуб'єктності працівників за віковим критерієм. Хоча при цьому ігнорується положення, що відповідні вимоги можуть встановлюватися законодавством. О. В. Тищенко вважає, що визначаючи вказане положення законодавець в першу чергу мав на увазі вік з якого допускається прийняття на роботу. Разом з тим, законодавче закріплення можливості встановлення обмежень до праці на підставі віку, а саме факту досягнення особою певного віку, є такими, що суперечать ст. 43 Конституції України [141, с. 56]. Щодо вікового критерію допуску до трудової діяльності, то одним з негативних наслідків перехідного періоду в Україні є залучення дітей до незаконної праці, поширення її найгірших форм. За відсутності дієвого контролю з боку державних органів та громадськості, діти здебільшого працюють у небезпечних умовах, що шкодить їх фізичному, психічному і духовному розвитку, перешкоджає процесам їх соціалізації.

Деякі діти потерпають від фізичних або моральних знущань, позбавлені можливості отримати якісну освіту. Ця проблема суспільства повинна бути розв'язана на державному рівні. За результатами проведених в Україні наукових досліджень середній вік початку трудової діяльності дітей у країні становить 12 років і тільки 47,4 відсотка працюючих дітей досягли 15 років - мінімального віку прийняття на роботу згідно з Кодексом законів про працю України. 47 відсотків працюючих дітей мотивують свою трудову діяльність бажанням мати власні гроші, 35 відсотків - важким матеріальним становищем сім'ї, 18 відсотків розглядають свою трудову діяльність як засіб отримання професійного досвіду [142].

Згідно ст. 2 Конвенції МОП № 138 від 26.06.1973 р. «Про мінімальний вік для прийому на роботу», ч. 3 мінімальний вік прийому на роботу не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років; ч. 4 член Організації, чия економіка і система освіти недостатньо розвинені, може після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку встановити вік у 14 років як мінімальний [143]. Мінімальний вік прийняття на роботу в Україні встановлено ст. 188 КЗпП, де зазначено, що не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [57].

Існує проблема практичної реалізації отримання згоди одного з батьків або особи, що його замінює для прийняття на роботу осіб віком 14-15 років. В законодавстві чітко не прописано порядок надання цієї згоди, як наслідок,

порушуються трудові права неповнолітніх, коли роботодавці з метою використання дешевої робочої сили нелегітимно без оформлення укладання трудового договору залучають до роботи неповнолітніх, при цьому не враховуються встановлені законодавством вимоги щодо заборони застосування праці неповнолітніх на окремих видах робіт, які визначені в Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затвердженому Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 46 [144], а також не дотримуються Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми, затвержені Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р. № 59 [145]. Важливе уточнення щодо необхідності письмової форми згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює для прийняття на роботу осіб, які досягли 14-15 років міститься в проекті Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованому), де в ст. 20 записано: 2. Працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз. 3. У трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює. 4. Для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання) у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, які не досягли п'ятнадцяти років, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. 5. В організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах,

виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою [58]. Слід звернути увагу, що в науковій літературі зустрічаються різні підходи щодо обґрунтованості зниження віку прийняття на роботу. В. Ф. Пузирний, аналізуючи правове регулювання віку прийняття на роботу, висловлює думку, що немає потреби знижувати встановлений законодавством України вік прийняття на роботу. Молода людина, вказує науковець, ще не має необхідного рівня правосвідомості, життєвого досвіду та інших життєвих обставин, у зв'язку з чим немає підстав для зменшення загального віку прийому на роботу [146, с. 46]. Іншої думки щодо зазначеної проблеми дотримується О. М. Ярошенко, який наголошує, що зниження віку можливого початку трудової діяльності - явище закономірне. Фактична здатність до праці виникає навіть раніше 14 років, і немає нічого поганого у наданні можливості неповнолітнім якомога раніше брати участь у суспільно корисній праці. Це може принести користь як самому підлітку, позитивно вплинути на процес становлення його особистості, так і суспільству - застосування праці підлітка у сфері обслуговування, соціальної допомоги тощо якоюсь мірою допоможе ліквідувати дефіцит кадрів у цих сферах людської діяльності [147, с. 209]. В цьому питанні нам імпонує позиція А. М. Слюсара, який загалом підтримуючи новації ст. 20 проекту Трудового кодексу України № 1658, зауважує, що наведений у даній статті перелік осіб, які можуть прийматися на роботу до досягнення чотирнадцятирічного віку, не є досконалим. З урахуванням об'єктивних моментів підготовки спортсменів високої кваліфікації в окремих видах спорту (спортивна і художня гімнастика, акробатика, стрибки на батуті, фігурне катання тощо) перелік осіб, з якими до досягнення чотирнадцятирічного віку можна укладати трудові договори, бажано доповнити професійними спортсменами відповідно до переліку професій, які має затвердити Кабінет Міністрів України [148, с. 282]. На наш

погляд, доцільність укладання трудового договору з дітьми віком до 14-років у визначених законодавством випадках зумовлена практичними реаліями, коли дійсно праця дітей застосовується в творчих організаціях, але маскується під цивільно-правову угоду з батьками, як законними представниками. Таким чином, хоча б будуть створені умови для дотримання прав неповнолітньої особи як учасника трудових правовідносин. З огляду на це, у наведеній вище ст. 20 проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованому) варто уточнити, що дозвіл служби у справах дітей для прийняття на роботу неповнолітніх віком до 14-ти років має бути наданий у письмовій формі.

Важливим питанням щодо визначення вікового критерію при прийнятті на роботу є питання максимального віку реалізації права на працю, правомірності обмеження у прийнятті на роботу на підставі досягнення певного віку. Необхідно звернути увагу, що в першу чергу проблема ускладнень з працевлаштуванням торкається такої категорії населення як особи похилого віку. Згідно ст.ст. 10, 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та громадян похилого віку в Україні» громадянами похилого віку визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [149] (60-ти років), а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року. Громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами, територіальними та місцевими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку [150]. Відмова у прийнятті на роботу на підставі віку розглядається в науковій літературі як прояв дискримінації за ознакою віку. Йдеться про так званий, ейджизм. У Великому психологічному словнику ейджизм - (англ. ageism) визначається як створення стереотипів та дискримінація окремих людей чи груп людей за віковою ознакою [151, с. 102]. Геронтологічний ейджизм є

дискримінацією, зневажливим відношенням до людей похилого віку, що принижує їх людську гідність, реалізується геронтологічний ейджизм на основі негативної вікової стереотипізації відносно людей старших вікових груп. До наслідків геронтологічного ейджизму відносять: соціальну ексклюзію літніх людей з супутнім їй зниженням доступності соціальних благ і соціального капіталу, погіршенням соціального самопочуття і психологічного здоров'я цієї вікової категорії; низьку орієнтацію соціальних інститутів і мікросоціуму літніх людей на їх потреби тощо [152, с. 3878]. Запобіганню дискримінації за віковою ознакою в сфері праці присвячена Рекомендація Міжнародної організації праці № 162 щодо літніх працівників від 23.06.1980 р., де в п. 5 зазначено, що літні працівники без дискримінації за віком повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення нарівні з іншими працівниками, зокрема, відносно: а) доступу до служб професійної орієнтації та працевлаштування; б) доступу, з урахуванням їхніх особистих здібностей, досвіду та кваліфікації: і) до роботи за їхнім вибором як у державному, так і у приватному секторах: однак у виключних випадках можуть встановлюватись вікові обмеження з огляду на особливі вимоги, умови або правила для деяких видів роботи [153]. На нашу думку, встановлення вікового цензу при прийнятті на роботу за своєю природою є дискримінаційним і обмежує право людини на працю. Ми переконані, що вікові обмеження при прийнятті на роботу осіб похилого віку можуть базуватись лише на критеріях шкідливості та важкості тієї чи іншої роботи, наприклад, при укладанні трудового договору на роботу за Списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах; Списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 461 [154], варто встановити віковий ценз з огляду на важкість та шкідливість праці

рівня її шкідливості для стану здоров'я особи, яка претендує обіймати ту чи іншу посаду.

На підставі аналізу чинного законодавства України, можна констатувати, що в законодавстві відсутній єдиний системний підхід щодо встановлення вікового цензу при прийнятті на роботу працівників, які виконують функції та завдання держави. Встановлено вікові обмеження для прийняття на державну службу, а саме: в ст. 19 Закону України «Про державну службу» записано, що на державну службу не може вступити особа, яка досягла шістдесятип'ятирічного віку [131]. В Рішенні Конституційного Суду України від 18.04.2000 р. № 5-рп/2000 (справа про віковий ценз) вказано, що Конституція України не містить терміну «ценз», проте встановлює відповідні кваліфікаційні вимоги до претендентів на певні державні посади. Це стосується кандидатів у народні депутати України (частина друга статті 76), претендентів на посаду професійного судді (частина третя статті 127), судді Конституційного Суду України (частина третя статті 148). Конституція України передбачає наявність певних кваліфікаційних вимог і до кандидата на пост Президента України (частина друга статті 103). Нерідко кваліфікаційні вимоги до окремих категорій державних службовців встановлюються відповідними законами України, зокрема до тих, які претендують на посади Голови та суддів Верховного Суду України, Голови та суддів Вищого арбітражного суду України, членів Вищої ради юстиції, членів Центральної виборчої комісії. Кваліфікаційні вимоги зумовлені родом і характером діяльності зазначених посадових осіб, а тому не можуть розглядатися як обмеження громадян у користуванні рівним правом доступу до державної служби. Критерієм у законодавчому встановленні кваліфікаційних вимог до віку є доцільність [155]. Разом з тим, з огляду на такий підхід, нелогічним видається відсутність граничних вікових обмежень щодо перебування на таких державно значимих посадах як пост Президента України, Голови Верховної Ради України, Прем'єр Міністра України. При цьому в процесі реформування законодавства про освіту запропоновано встановити вікові обмеження для

перебування на посадах науково-педагогічних працівників. Зокрема, проектом Закону України «Про внесення змін до деяких Законів України щодо встановлення граничного віку перебування на посадах науково-педагогічних та педагогічних працівників навчальних закладів» № 2026а від 04.06.2016 р., пропонується до 31 грудня 2019 року встановити такий граничний вік перебування на посадах наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників вищих навчальних закладів: для осіб, які перебувають на посадах науково-педагогічних і педагогічних працівників вищих навчальних закладів встановлюється: до 67 років; для осіб, які перебувають на інших посадах науково-педагогічних та педагогічних працівників – до 69 років; для осіб, які перебувають на науково-педагогічних посадах професорів, та яким присвоєно вчене звання професора – до 72 років. З 1 січня 2020 року: для осіб, які перебувають на посадах науково-педагогічних і педагогічних працівників вищих навчальних закладів, – до 65 років; для осіб, які перебувають на інших посадах науково-педагогічних та педагогічних працівників – до 67 років; для осіб, які перебувають на науково-педагогічних посадах професорів, та яким присвоєно вчене звання професора – до 70 років [156]. Як бачимо, мова йде про встановлення вікового обмеження для перебування на посадах наукових та науково-педагогічних працівників, а також про поступове зменшення граничного віку для цих категорій працівників. На наш погляд, такі пропозиції по своїй суті є дискримінаційними і суперечать демократичним тенденціям розвитку держави, тим паче, навряд чи є сенс тут говорити про критерій доцільності, адже в науково-педагогічній сфері найціннішим є досвід роботи, що вказує на професійність працівника [157, с. 68].

Про факти порушень трудових прав працівників у частині необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу на підставі віку свідчить судова практика. Наприклад, 13.12.2012 р. Шевченківський районний суд м. Києва виніс рішення по справі № 2610/19717/2012 провадження № 2/2610/8169/2012 за позовом М. до Національної медичної академії післядипломної освіти імені П. Л. Шупика, третя особа Ректор Національної

медичної академії післядипломної освіти імені П. Л. Шупика В. про визнання відмови у прийнятті на роботу незаконною, зобов'язанні прийняти на роботу та укласти трудовий договір.

Суд врахував, що позивачка є лікарем вищої кваліфікаційної категорії, до звільнення з роботи за скороченням штату безперервно працювала у відповідача понад 46 років, є автором раціоналізаторських пропозицій, має пільги щодо працевлаштування, передбачені Законом України «Про соціальний захист дітей війни». Тому на підставі ч. 1, 2 ст. 42-1 КЗпП України позивачка має переважне право на укладення трудового договору. Позов задоволено [158].

На підставі проведеного аналізу порушень трудових прав працівників щодо необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, варто підсумувати, що чинне законодавство про працю України, зокрема ст. 22 КЗпП України не містить чіткого визначення понять «обґрунтована відмова у прийнятті на роботу» та «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». Це призводить до неправомірних перепон у реалізації права особи на укладання трудового договору на конкретному підприємстві, в установі, організації. На нашу думку, за змістом ст. 22 КЗпП України, під «обґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу» варто розуміти відмову роботодавця особі в укладенні трудового договору на підставі невідповідності працівника віковим, професійно-кваліфікаційним та (або) медичним вимогам, визначеним законами». Таким чином, встановлення можливості визначення вікових, професійно-кваліфікаційних, медичних критеріїв лише законами, вказуватиме на заборону розширення цих вимог в підзаконних нормативних актах.

Розглядаючи правовий зміст поняття «дискримінація» в контексті змісту ст. 22 КЗпП, можемо резюмувати, що «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» - це дискримінаційне явище в трудових правовідносинах, яке зустрічається на практиці на етапі виникнення трудових правовідносин. Відповідно, «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу - це дискримінація в сфері праці, коли на підставі ознак походження,

соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання та інших вирізень з особою не укладається трудовий договір». Відповідні доповнення бажано внести в чинне законодавство про працю, це сприятиме підвищенню правової культури в трудових правовідносинах і створенню механізму реалізації захисту трудових прав працівників.

Курс на євроінтеграцію поставив перед Україною ряд вагомих завдань щодо приведення у відповідність трудового законодавства до стандартів законодавства Європейського Союзу. Одним з головних напрямків на цьому шляху є втілення в національному законодавстві гарантій щодо заборони порушення роботодавцями права працівників на приватність у контексті захисту персональних даних та конфіденційної інформації у трудових правовідносинах. Ефективна реалізація права особи на захист приватного життя – показник вільного громадянського суспільства. Ваговою складовою приватності особи є персональні дані. У Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних, затвердженою Радою Європи 28.01.1981 р. зазначено, що термін «персональні дані» означає будь-яку інформацію, яка стосується конкретно визначеної особи або особи, що може бути конкретно визначеною. До особливих категорій даних відносять: персональні дані, що свідчать про расову приналежність, політичні, релігійні чи інші переконання, а також дані, що стосуються здоров'я або статевого життя, не можуть піддаватися автоматизованій обробці, якщо внутрішнє законодавство не забезпечує відповідних гарантій (ст.ст. 2,6) [159]. В ст. 32 Конституції України проголошено, що ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України. Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини [30]. Згідно ст. 2 Закону України «Про захист персональних

даних» від 01.06.2010 р. № 2297-VI (в редакції за станом на 01.01.2017 р.), персональні дані - відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована. Персональні дані можуть бути віднесені до конфіденційної інформації про особу законом або відповідною особою. Не є конфіденційною інформацією персональні дані, що стосуються здійснення особою, яка займає посаду, пов'язану з виконанням функцій держави або органів місцевого самоврядування, посадових або службових повноважень (п. 2 ст. 5) [160]. Законом України «Про інформацію» від 02.10.1992 р. № 2657-XII (в редакції за станом на 25.06.2016 р.) встановлено, що не допускаються збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини. До конфіденційної інформації про фізичну особу належать, зокрема, дані про її національність, освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, а також адреса, дата і місце народження [161]. Як бачимо, як в Законі України «Про захист персональних даних», так і в Законі України «Про інформацію», де розкривається правовий зміст понять «персональні дані» та «конфіденційна інформація» відсутні вказівки на статеве життя особи, зокрема сексуальну орієнтацію, як вид приватної інформації про особу. Хоча в цитованій вище Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних до переліку особливих категорій персональних даних цей вид інформації віднесений. Питання приватності особи в частині сексуальної орієнтації слід розглядати у взаємозв'язку заборони дискримінації на підставі сексуальної орієнтації. Разом з тим, тривалий час в законодавстві України дискримінація за сексуальною орієнтацією не згадувалась. Відсутня вказівка на дискримінацію за сексуальною орієнтацією, як вид дискримінації, і на сьогодні у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI, згідно якого: дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних,

релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1) [162]. Фраза «або інші ознаки» означає те, що наведений у положенні Закону перелік є невичерпним та ілюстративним. До «інших ознак» варто відносити дискримінацію за сексуальною орієнтацією. Таке тлумачення підтверджується як аналізом міжнародного права, практикою його застосування різними міжнародними судовими органами [163, с. 9-10]. На актуальність даного питання вказує той факт, що далеко не зразу в наукових колах вибудувалася одностайна позиція щодо необхідності уточнення в ст. 2-1 КЗпП України вимоги про заборону дискримінації в сфері праці в частині сексуальної орієнтації. Зокрема, у висновку щодо змісту проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 19.02.2013 р. № 2342, фахівці Головного науково-експертного управління Верховної Ради України вказували, що чинне законодавство України, насамперед, закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» тощо не містять визначення терміну «сексуальна орієнтація». Крім того, незрозуміло, яким чином будуть встановлюватися факти дискримінації особи у трудових відносинах за ознакою сексуальної орієнтації. Тому необхідність прийняття запропонованих доповнень до вищезазначеного кодексу викликає значний сумнів [164]. На нашу думку, такий підхід не узгоджувався з вимогами сучасного світу і потребував перегляду. І лише Законом України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом

Європейського Союзу» від 12.11.2015 р. № 785-VIII в ст. 2-1 Кодексу законів про працю України були внесені доповнення, згідно яких регламентується заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [165]. Резонним, на нашу думку, є присвячення вказаній проблемі ст. 3 проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованому), де закріплено заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведження (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин [58]. Враховуючи, що на

виконання першої (законодавчої) фази Плану дії з лібералізації візового режиму з Європейським Союзом стала вимога ухвалення всеохоплюючого антидискримінаційного законодавства, що рекомендовано моніторинговими органами Організації Об'єднаних Націй та Ради Європи для забезпечення ефективного захисту від дискримінації, зокрема захисту від дискримінації за сексуальною орієнтацією [166], то прийняття розглянутих змін та доповнень в національне законодавство України є своєчасним та необхідним [167, с. 53].

Вагомою, з точки зору запитів суспільства, є також проблема забезпечення гендерної рівності в трудових правовідносинах. Погоджуємося з думкою А. О. Мовчана, що з метою забезпечення сталого розвитку суспільства в умовах економічної та політичної нестабільності необхідно належним чином закріпити захист прав жінок і чоловіків. Сьогодні існує ситуація, за якої в системі державного управління на керівних посадах на рівні прийняття політично значущих рішень переважають чоловіки, а жінки домінують на управлінських посадах у соціальних галузях, у сфері торгівлі, обслуговування. У сучасних умовах не заохочується професійна кар'єра жінки, просування по службі. Жіноча праця традиційно застосовується у галузі освіти, охорони здоров'я, культури [168, с. 177]. Вивчаючи особливості правового регулювання праці жінок, Д. С. Чернота, визначає, що юридичні гарантії трудових прав жінок – це система правових норм, законодавчо закріплених способів і методів, які визначають особливості реалізації й охорони та інтересів працюючих жінок з метою забезпечення найповнішого здійснення останніми своїх трудових прав і сприяння гендерній рівності у трудових відносинах [169, с. 13]. В ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV, встановлюється заборона роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо

народження дітей [170]. Проте, як вказує О. С. Герман, механізм забезпечення нормативних положень і, насамперед, санкцій за порушення цих норм закону не є дієвим. Правові норми, що передбачають відповідальність роботодавця за порушення вимог цього Закону носять відсильний характер, тобто відсилають до інших нормативно-правових актів. У Законі відсутній механізм їх реалізації [171, с. 98]. Гендерні відносини безпосередньо залежать від загального стану дотримання прав особи в державі. Особа, позбавлена чи обмежена у своїх основних правах, навіть не завжди здатна ідентифікувати в загальному ігноруванні своїх прав ознаки гендерної дискримінації. Така особа найменше сподівається на виправлення свого становища за допомогою правових засобів та механізмів. Водночас у державах із низьким рівнем економічного розвитку реалізується лише одна складова гендерної рівності – формальна, коли рівні можливості у становищі прав жінок і чоловіків є закріпленими де-юре, а брак ресурсів для запровадження спеціальних заходів щодо реалізації цих положень – де-факто [172, с. 26]. На підставі аналітичного дослідження про працю жінок і дотримання їх прав у сфері праці, яке проводилося Жіночим консорціумом України, дискримінація на ринку праці відчувається жінками до 35 років – з-за так званої «декретобії» серед роботодавців. Практично кожна молода жінка при працевлаштуванні повинна відповісти на питання, чи є в неї сім'я, діти, чи планує вона їх мати, а якщо планує, хто ними займатиметься. Друга група жінок, яка відчуває дискримінацію – це особи віком після 40 років. Спостерігається ситуація, коли жінкам підняли пенсійний вік до 60-ти років, але вже з 40 років, роботодавці вважають жінок «особами перед пенсійного віку». Це призводить до вразливості жінок з точки зору працевлаштування як до 35 років, так і після 40 років, як наслідок, вони можуть ефективно працевлаштуватися протягом 5-ти років, між 35-ти та 40 роками. В цьому вбачається практичне втілення дискримінації за ознакою статі [173]. З метою дієвої реалізації захисту сторін трудових правовідносин від гендерної дискримінації, доцільно на місцевому рівні при управліннях праці та соціального захисту населення створити відділи запобігання порушень

антидискримінаційного законодавства у сфері праці, яким надати право притягати осіб, які порушують антидискримінаційне законодавство до адміністративної відповідальності шляхом накладання штрафних санкцій [174, с. 109].

Аналізуючи проблеми порушення трудових прав працівників при укладанні трудового договору слід торкнутися питання дотримання таємниці стану здоров'я особи, як конфіденційної інформації про особу, котра влаштовується на роботу. Право на таємницю про стан здоров'я регламентується, ст. 286 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 р. № 435-IV, в якій записано, що: 1. Фізична особа має право на таємницю про стан свого здоров'я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також про відомості, одержані при її медичному обстеженні. 2. Забороняється вимагати та подавати за місцем роботи або навчання інформацію про діагноз та методи лікування фізичної особи. 3. Фізична особа зобов'язана утримуватися від поширення інформації, зазначеної у частині першій цієї статті, яка стала їй відома у зв'язку з виконанням службових обов'язків або з інших джерел. 4. Фізична особа може бути зобов'язана до проходження медичного огляду у випадках, встановлених законодавством [175]. Про факти порушення трудових прав працівників при прийнятті на роботу на підставі стану здоров'я свідчить відоме Рішення Конституційного Суду України від 30.10.1997 р. № 5-зп (справа К. Г. Устименка). Підставою для розгляду справи відповідно до статті 94 Закону України «Про Конституційний Суд України» стала наявність неоднозначного застосування зазначених норм Закону України «Про інформацію» та Закону України «Про прокуратуру» судами загальної юрисдикції, що призвело до порушення конституційних прав і свобод громадянина України. З документів, надісланих до Конституційного Суду України, та письмових тверджень К. Г. Устименка випливає, що в 1988-1990 роках за клопотанням адміністрації Дніпропетровського залізничного технікуму він перебував на консультативному психіатричному обліку Дніпропетровського міського психоневрологічного диспансеру. Заявник,

якому про такий факт стало відомо у липні 1990 року, вважає, що це обмежувало можливості його працевлаштування і завдало йому моральних та матеріальних збитків [176]. У зв'язку з цим, необхідно підкреслити, що відмова у прийнятті на роботу на підставі стану здоров'я буде правомірною лише, коли на укладання трудового договору претендує особа, якій за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Статтею 24 Кодексу законів про працю України встановлена заборона у цьому випадку укладати трудовий договір [57]. Містяться певні обмеження щодо укладання трудового договору за станом здоров'я і в Законі України «Про психіатричну допомогу» від 22.02.2000 р. № 1489-III, зокрема відповідно до ст. 9 даного Закону, особа може бути визнана тимчасово (на строк до п'яти років) або постійно непридатною внаслідок психічного розладу до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для неї або оточуючих. З метою встановлення придатності особи до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я вона підлягає обов'язковому попередньому (перед початком діяльності) та періодичним (у процесі діяльності) психіатричним оглядам [177]. Постановою Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. № 1465 затверджено Порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи. Як вказано у цій Постанові, медичними психіатричними протипоказаннями для працівників, які для виконання своїх професійних завдань і обов'язків повинні мати дозвіл на право придбання, зберігання, носіння, перевезення і використання зброї, спеціальних засобів індивідуального захисту та активної оборони, боєприпасів, вибухових речовин і матеріалів є усі форми психічних розладів (у тому числі на стадії ремісії) [178]. Необхідність активізації уваги до захисту трудових прав осіб з розладами психічного здоров'я зумовлюється тим, що в умовах сьогодення,

коли в суспільстві значна кількість осіб мають проблеми з станом здоров'я, серед яких суттєве місце займають розлади психічного здоров'я. Попри те, що законодавством України проголошена презумпція психічного здоров'я, яка полягає в тому, що кожна особа вважається такою, яка не має психічного розладу, доки наявність такого розладу не буде встановлено на підставах та в порядку, передбачених цим Законом та іншими законами України (ст. 3 Закону України «Про психіатричну допомогу»), на практиці окремі роботодавці не виконують вимоги чинного законодавства щодо заборони дискримінації за ознакою стану здоров'я.

Проблема інвалідизації населення викликає потребу звернутись до питання дискримінації за станом здоров'я осіб з інвалідністю при прийнятті на роботу. Як проголошено в Декларації про права інвалідів, затвердженій Генеральною асамблеєю ООН 09.12.1975 р., «інвалід» означає будь-яку особу, яка не може самостійно повністю або частково забезпечити потребу в нормальному особистому і/або соціальному житті в силу недоліків, будь-то природжених чи набутих, його (її) фізичних або розумових здібностей. Інваліди мають невід'ємне право на повагу їх людської гідності. Інваліди, якими б не були характер і серйозність їх каліцтв або недоліків мають ті ж основні права, що і їх співгромадяни того ж віку, що в першу чергу означає право на задовільне життя, яке повинно бути якомога більше нормальним і повнокровним [179]. В ст. 2 Конвенції про права осіб з інвалідністю, затвердженій Генеральною асамблеєю ООН 13.12.2006 р. (в редакції за станом 06.07.2016 р.) записано, «дискримінація за ознакою інвалідності» означає будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона включає всі форми дискримінації, у тому числі відмову в розумному пристосуванні [180]. Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ

(в редакції за станом на 01.08.2016 р.) встановлено, що відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів (ч. 3 ст. 17). Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця (ч. 1 ст. 19) [181]. Проте, під час проведених Державною службою України з питань праці перевірок 10,8 тис. роботодавців з питань дотримання законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у 2016 році, державними інспекторами з питань праці встановлено порушення законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у 4,0 тис. роботодавців, з них 3,2 тис. - бюджетні установи. Всього за результатами перевірок виявлено 4,8 тис. порушень вимог статті 19 Закону, з них найбільша кількість порушень – це невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів – 3,5 тис. або 72,9 % загальної кількості порушень. Виявлено 0,6 тис. роботодавців з чисельністю працюючих 8 та більше осіб, які не зареєстровані у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів, 0,7 тис. роботодавців не подали звіти про зайнятість та працевлаштування інвалідів. За результатами перевірок державними інспекторами з питань праці: внесено 3,9 тис. приписів про усунення порушень законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів, в тому числі 3,1 тис. – по бюджетним установам. На виконання приписів державних інспекторів з питань праці 457 роботодавців подали звіти про зайнятість та

працевлаштування інвалідів, працевлаштовано 615 інвалідів [182]. На нашу думку, запобігти масовим порушенням трудових прав інвалідів в процесі працевлаштування допоможуть преференції роботодавцям для пільгового кредитування їхньої діяльності. На рівні держави має бути встановлений обов'язок всіх банківських фінансових установ, незалежно від форми власності, здійснювати пільгове кредитування фізичних та юридичних осіб - роботодавців, які перевищують нормативи законодавства про працевлаштування осіб з інвалідністю. У цьому випадку, роботодавці будуть зацікавлені в укладанні трудового договору з особами з інвалідністю, розуміючи переваги режиму фінансового сприяння банківських установ.

Порушуються трудові права працівників при встановленні додаткових умов трудового договору, як умов, що доповнюють, уточнюють, розвивають зміст даного трудового договору. Як підкреслює Є. В. Сидоренко, саме за допомогою встановлення додаткових умов трудового договору – як при його укладанні, коли особа, яка влаштовується на роботу і роботодавець виступають з формально-юридичної точки зору в якості рівноправних суб'єктів, так і в ході реалізації вже існуючих трудових відносин, його сторони мають можливість, зрозуміло, в рамках, визначених трудовим законодавством, колективним договором (угодою) та локальними нормативними актами, встановити найбільш прийнятні умови застосування праці [183, с. 498]. До додаткових умов трудового договору відноситься випробування при прийнятті на роботу. Відсутність у законодавстві про працю визначення правового змісту поняття «випробування» призводить до різних його тлумачень на практиці. Роботодавці в багатьох випадках діють протиправно, вважаючи, що період випробування не входить у трудові відносини, це відносини, які передують трудовим з відповідними юридичними наслідками: не оформленням укладання трудового договору, не виплатою заробітної плати, або виплатою заробітної плати значно меншого розміру тощо. Ю. А. Хачатурян справедливо зауважує, якщо на підставі документів, в тому числі із зарплатних відомостей, буде очевидним, що під час випробування

співробітник отримував «урізаний» оклад, дії роботодавця можуть бути визнані в судовому порядку як порушення законодавства про працю та про охорону праці [184, с. 70]. Означена ситуація суперечить сутності випробування. Ключовими в контексті розуміння юридичної природи випробування, визначеної в ст.ст. 26, 27, 28 Кодексу законів про працю України є наступні його характерні ознаки: письмове фіксування факту узгодження сторонами умови щодо випробування в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу; застосування законодавства про працю під час перебігу випробування; обмеження випробування, встановленими в законодавстві строками; заборона встановлювати випробування для окремих категорій працівників; письмове попередження роботодавцем працівника за 3-и дні про незадовільні результати випробування; заборона звільняти, на підставі незадовільних результатів випробування після закінчення строку випробування. Досліджуючи правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України Н. О. Мельничук визначає випробування як юридичний факт, що породжує виникнення, зміну чи припинення відносин випробування, тобто має правоутворюючий характер; юридичної дії, що має активний характер і вчиняється з досягнення результату та юридичного наслідку, який може мати позитивний чи негативний характер, але завжди передбачає настання певного правового наслідку [185, с. 7]. Заслуговує на увагу позиція М. О. Міщука, що з метою вдосконалення правового регулювання встановлення випробування при укладенні трудового договору, а саме, посилення ефективності правового захисту осіб, які потребують додаткових гарантій на ринку праці, враховуючи особливість їх статусу, доцільно перелік категорій працівників, яким заборонено встановлювати випробування, доповнити наступними категоріями працівників: особи передпенсійного віку, особи пенсійного віку [186, с. 83]. Судова практика містить значну кількість трудових спорів щодо оскарження працівниками результатів випробування. Наприклад, 19 лютого 2015 року О. звернувся до Золочівського районного суду Харківської області з позовною

заявою в якій просив поновити його на роботі на посаду головного інженера комунального підприємства «Золочівське районне житлово-комунальне господарство» комунального підприємства «Золочівське районне житлово-комунальне господарство». Стягнути з відповідача на свою користь заборгованість за час вимушеного прогулу в сумі 9720,00 грн., моральну шкоду та судові витрати. В обґрунтування позовних вимог позивач вказав, що відповідно до наказу начальника КП «Золочівське районне житлово-комунальне господарство» від 12.01.2015 року №2-к його було прийнято на посаду головного інженера Підприємства з випробувальним терміном один місяць. Свої посадові обов'язки він виконував у повному обсязі, за час роботи до дисциплінарної відповідальності не притягувався. 11.02.2015 р. О. захворів на гостру інфекцію верхніх дихальних шляхів. Про свою хворобу він особисто повідомив керівника підприємства Г., після чого звернувся до лікарні. На лікарняному перебував з 11.02.2015 р. по 17.02.2015 р. 18 лютого 2015 р. останній вийшов на роботу і дізнався, що з 11.02.2015 року був звільнений із займаної посади за ст. 28 КЗпП України «Результати випробування при прийнятті на роботу». В якості обґрунтування підстав звільнення йому було надано копію акту про відсутність його на роботі з 11 години 11.02.2015 р. Звільнення вважає незаконним з тих підстав, що О. було звільнено в результаті незадовільного результату випробування з власної ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності. Керівником підприємства не надано йому жодних документів, що підтверджують факт визнання його таким, що не витримав випробування. Складення акту про його відсутність без поважних причин на роботі 11.02.2015 р. могло бути підставою для звільнення його за прогул, але ніяк не за ст. 28 КЗпП України, тим більше, що його причина відсутності - хвороба, була підтверджена документально. Оскільки О. був звільнений без законної підстави 11.02.2015 р., то він має право на отримання середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Дана ситуація спричинила позивачу значних моральних страждань. Крім того, з позивачем не було проведено розрахунок,

не видано належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення, що грубо порушує його законні права та інтереси, у зв'язку з чим він був змушений звернутися до суду. Представником відповідача в судовому засіданні не надано доказів незадовільності результату випробування О. на посаді головного інженера КП «Золочівське житлово-комунальне підприємство», натомість, з наданої суду копії листка непрацездатності серії АГР №237673 виданого 11.02.2015 р. О. з причин хвороби: діагноз гостра інфекція верхніх дихальних шляхів, вбачається, що останній звільнений від роботи з 11.02.2015 р. по 14.02.2015 р., тобто був тимчасово непрацездатним. Відповідно до ст. 237-1 КЗпП, відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Суд також приходять до висновку про доведеність позовних вимог в частині відшкодування моральної шкоди та стягує з КП «Золочівське житлово-комунальне господарство» 6000,00 грн., так як незаконне звільнення О. з роботи позбавило його засобів на існування, а запис в трудовій книжці про те, що ним не витримано випробування, встановлене при прийомі на роботу, не дасть йому змоги на рівних конкурувати на ринку праці і знайти нову високооплачувану роботу. Позов підлягає задоволенню [187].

З метою більш чіткого визначення критеріїв на підставі яких здійснюється перевірка відповідності працівника протягом строку випробування, необхідно встановити обов'язок роботодавця ознайомлювати працівників при прийнятті на роботу з кваліфікаційною характеристикою – посадовою інструкцією. Слід погодитися з Д. О. Бариним, що відсутність у роботодавця посадових інструкцій позбавляє його правового інструментарію за допомогою якого можна провести перевірку відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Саме у посадовій інструкції можна чітко

визначити вимоги щодо професійно-кваліфікаційних якостей працівника [188, с. 262].

На підставі практичного аналізу практики трудових відносин, варто торкнутися проблеми недотримання встановлених законодавством про працю гарантій становища працівників порівняно з вимогами законодавства про працю. Йдеться про порушення принципу «*in favorem*» (сприятливості). Поняття «*in favorem*» (від лат. *in favorem*) буквально означає «на користь когось», «сприяння комусь» [189, с.14]. В трудовому праві в основу принципу «*in favorem*» (сприятливості) покладено положення, що договори про працю (трудові договори, колективні договори) не можуть погіршувати становище працівників порівняно з вимогами законодавства, але при цьому можуть його покращувати (принцип «*in favorem*»). Цей принцип, підкреслює вчений І. Я. Кисельов, застосовується щодо співвідношення угод про працю з трудового права. Принцип «*in favorem*» відображає специфіку галузі трудового права, даний принцип визначає пріоритет норми з ширшим для працівника обсягом прав і гарантій, у тому ж числі і у випадках співвідношення між собою приписів різної юридичної сили [190, с. 17.]. За його допомогою, на думку І. В. Алєніної, повинні вирішуватися більшість ієрархічних, а також диференційних і змістових протиріч норм трудового права [191, с. 89]. Положення щодо неприпустимості обмеження прав людини (в тому числі і трудових), закріплено в міжнародному законодавстві, зокрема в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 р., де записано, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають, що відносно користування тими правами, що їх та чи інша держава забезпечує відповідно до цього Пакту, дана держава може встановлювати тільки такі обмеження цих прав, які визначаються законом, і лише остільки, оскільки це є сумісним з природою зазначених прав, і виключно з метою сприяти загальному добробуту в демократичному суспільстві [51]. В законодавстві про працю України, принцип «*in favorem*» втілений в статті 9 КЗпП України, згідно якої, умови договорів про працю, які

погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними [57]. Як слушно вказує теоретик права В. А. Четвернін, за змістом трудового законодавства працівник при укладанні трудового договору повинен бути привілейованою стороною, якій держава гарантує мінімальні умови договору на його користь (привілейований мінімум) [192, с. 18.]. Підтримуючи вказану точку зору, вважаємо за доцільне наголосити, що саме дотримання в трудовому договорі гарантій визначених законодавством (тривалість робочого часу, право на щорічні відпустки, мінімальна заробітна плата тощо) є ефективними важелями реалізації гуманістичної функції трудового права. Разом з тим, лібералізація трудових відносин, збільшення можливостей для роботодавців мають не лише позитивні наслідки щодо розширення додаткових умов трудового договору (соціальний пакет тощо), але й поглиблюють проблеми порушення трудових прав працівників, що по суті призводить до недотримання принципу «*in favorem*» [193, с. 167]. Досить критичну позицію щодо змісту ст. 9 КЗпП України висловлюють розробники Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, які розглядають вказану статтю як перешкоду для інтенсифікації використання трудового творчого потенціалу працівників, що у цілому позбавляє сторони договорів про працю стимулів у прийнятті на себе додаткових обов'язків чи відмові від прав. Трудові правовідносини, таким чином, консервуються на рівні мінімуму трудових прав працівників і максимуму їх обов'язків [194, с. 78]. У зв'язку з цим, слід торкнутися питання меж застосування принципу «*in favorem*» у трудовому договорі. На нашу думку, відмова в трудовому договорі від трудових гарантій, визначених у законодавстві про працю, є неправомірною і не може допускатися навіть за умови компенсації даної відмови іншими видами гарантій, пільг тощо. Особливо це гостро звучить на початковому етапі формування ринкової економіки, коли законодавчі гарантії в сфері трудових відносин є чи не єдиним важелем впливу на роботодавця. Відповідно, навряд чи доцільно на цьому етапі вести мову щодо можливості впровадження дозволу погіршення становища працівників у трудовому

договорі порівняно з чинним законодавством, навпаки в цей складний період дотримання роботодавцями трудових прав працівників потребує максимального контролю уповноважених державою органів, інакше навряд чи можна говорити про демократичні тенденції розвитку суспільства, в основі яких має бути дотримання прав людини. Тому збереження в процесі реформування трудового законодавства України принципу «*in favorem*» є нагальною потребою сьогодення. В ст. 47 проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованому) від 20.05.2015 р. зазначається, що окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором [58]. У цьому питанні підтримуємо точку зору науковця О. В. Лавріненка, який обґрунтовує, що обумовлена ринковими відносинами модернізація механізму реалізації принципу «*in favorem*» у механізмі регулювання трудових відносин не заперечує його домінуюче місце в системі регулювання трудових відносин [195, с. 501]. В науковій літературі також обстоюється позиція, що дія принципу «*in favorem*», повною мірою відповідає правовій природі трудових прав, який повинен знаходити практичну значимість у тому, що визначення сторонами умов трудового договору, ні в якому разі не повинно призводити до погіршення умов праці працівника в порівнянні з обов'язковими положеннями закону країни [196, с. 60]. Як бачимо, принцип «*in favorem*», це своєрідна домінанта в трудових відносинах, що має екстраполювати на практичну площину захист працівників від порушення їх трудових прав [197, с. 71]. Але практика засвідчує про фактичне ігнорування роботодавцями дотримання принципу «*in favorem*» у трудових відносинах. За результатами дослідження, проведеного Дослідницьким центром компанії Head Hunter, на українському ринку праці порушення трудових прав працівників стало масовим явищем. Три чверті респондентів заявляють, що роботодавці у різний спосіб порушують їхні законні права. Здебільшого роботодавець порушує право на відпустку (43% респондентів), на оплату праці (42%) і компенсацію у разі звільнення (37%). Попри часті випадки порушення

трудових прав, респонденти не готові активно їх відстоювати. Лише п'ята частина з них намагаються це робити, звертаються до роботодавця або у профспілку. Решта – обурюються, але діяти не наважуються (27%), або просто спокійно ставляться до незначних порушень (26%). Частина працівників вважають за краще скоріше звільнитися, якщо умови праці їх не влаштовують, ніж відстоювати свої права. А ще 18% опитаних – не вірять у результативність боротьби працівників за свої права. При цьому 78% респондентів визнали, що хоча б раз у житті намагалися відстоювати свої трудові права. Частіше працівники розмовляли з роботодавцем (42%), намагалися пояснити, що їх не влаштовує. 30% радилися з колегами і просили поради. А випадки звернення до суду або у профспілку траплялися досить рідко (2%) [198].

Поширеним явищем щодо порушення принципу «in favorem» у трудових відносинах є порушення трудових прав працівників на оплату праці. Виплата заробітної плати в конвертах, невивплата вихідної допомоги при звільненні, попри встановлену відповідальність роботодавців, стали звичайною практикою у сфері праці. Правозахисники підкреслюють, що при виникненні трудового спору про оплату праці роботодавці намагаються ускладнити процес збирання та надання працівниками необхідних доказів, включаючи незаконні відмови у видачі довідок про розміри заробітної плати та інші [199, с. 440-441]. Така ситуація негативно позначається на сумлінності працівників як сторони трудового договору, бо нівелюється довіра в трудових правовідносинах, а це в свою чергу впливає на ринок праці в цілому.

Звернемося до судової практики. 26.11.2013 р. Комінтернівським районним судом м. Харкова розглянуто цивільну справу за позовом Б. до Комінтернівської районної санепідемстанції м. Харкова про стягнення вихідної допомоги за час затримки її виплати. Судом було встановлено, що Б. дійсно працював у Комінтернівській районній санепідемстанції м. Харкова та був звільнений на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з ліквідацією установи без виплати вихідної допомоги. Що суперечить ст.ст. 44, 115, 116, 117 КЗпП України. Виходячи з цього, позов задоволено [200].

Непоодинокі випадки порушень права на оплату праці та відпустки і тих категорій працівників, для яких встановлені додаткові пільги та гарантії чинним законодавством, а саме: ветерани праці, жінки, які мають дітей тощо. До прикладу. 14.03.2012 р. Солом'янський районний суд м. Києва виніс рішення по справі №2-1840 2012 рік за позовом ОСОБА_2 до ВАТ «Домобудівний комбінат №3» про зобов'язання надати щорічну відпустку. Посилається позивач в заяві на те, що з липня 2010 року працює юрисконсульт. Вона звернулася до відповідача з заявою про надання їй щорічної відпустки з 03.01.2012 року на 28 календарних днів, яка відповідачем була залишена без уваги та реакції. Сторони в судовому засіданні підтвердили, що відпустка позивачці на підставі поданої нею заяви не надана до цього часу.

Встановлено також, що позивачка є ветераном праці, про що свідчить посвідчення серії С № 188615 від 15.06.2011 року.

На підставі аналізу чинного законодавства суд прийшов до висновку, що зі сторони відповідача мали місце порушення норм трудового законодавства, Закону України «Про відпустки» та Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» при вирішенні питання про терміни надання позивачці відпустки за 2011-2012 роки, прав позивачки на отримання чергової щорічної відпустки відповідно до поданої заяви, а тому вважає її вимоги обґрунтованими. Позов задоволено [201].

Порушують роботодавці принцип «in favorem» також під час притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, застосовуючи такий вид дисциплінарного стягнення як штраф, що не передбачено законодавством про працю і погіршує становище працівників порівняно з чинним законодавством. Слід відмітити, що проблема застосування штрафів у трудових правовідносинах як виду дисциплінарного стягнення неодноразово піднімалася в спеціальній науковій літературі. В доктрині зустрічаються різні, подекуди спірні точки зору. Зокрема, вчений І. Я. Кісельов вважав, що застосування штрафу як виду дисциплінарного стягнення можливе за

наступних умов: 1) законодавчого обмеження розмірів штрафів; 2) встановлення обов'язку роботодавців спрямовувати кошти, які надійшли на підставі накладання штрафів, на благо трудового колективу [202, с. 103-104]. Як наголошує Н. О. Мельничук, більшість роботодавців переймають зарубіжні стилі управління та принципи побудови бізнесу. Між працівником і роботодавцем з'являються нові форми взаємовідносин. Зокрема це стосується і відповідальності: існуючі в трудовому законодавстві заходи останньої у виді догани або звільнення вже не є актуальними і єдино можливими; натомість з'являються заходи, так би мовити, «більш капіталістичні», притаманні ринковим відносинам. Такими є штрафи за запізнення на роботу, невчасне виконання поставленого завдання, порушення внутрішніх корпоративних правил (приміром, за куріння чи недодержання корпоративного стилю в одязі) тощо, або зобов'язання працівника відпрацювати час, протягом якого він був відсутній, навіть, якщо це відбувається у вихідний чи позаробочий час та ін.. Сьогодні настав час переглянути підходи, які застосовує роботодавець при визначенні юридичної відповідальності [203, с. 200]. Вказану думку підтримує М. О. Міщук, який звертає увагу, що не дивлячись на те, що підстав для накладення штрафу в трудових відносинах законодавством про працю не передбачено, така практика є популярною і здійснюється шляхом «узаконення» штрафів як видів дисциплінарного впливу в колективних договорах та Правилах внутрішнього трудового розпорядку. У зв'язку з цим, він пропонує на законодавчому рівні визнати штраф одним з видів дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни та розробити механізм його застосування [204, с. 28]. Розглядаючи зарубіжний досвід забезпечення трудової дисципліни, вчений Д. Є. Кутоманов до прогресивних і дієвих механізмів стимулювання трудової діяльності відносить можливість накладання грошового штрафу на порушника (злісного) порушника трудової дисципліни. Науковець констатує про відсталість вітчизняного законодавства в цьому питанні [205, с. 134].

Про можливість передбачати застосування штрафів у контракті, як виді трудового договору, пише І. В. Зуб, на думку якого, на підставі аналізу змісту ч. 3 ст. 21 КЗпП, варто констатувати, що сторони трудового договору мають право передбачати штрафи у контракті, адже до їх компетенції належить визначення сфери відповідальності сторін [206, с. 43]. Ю. В. Баранюк вказує, що з метою підвищення трудової дисципліни не доцільно позбавляти сторони трудового договору можливості встановлювати додаткові види дисциплінарних стягнень з одночасним наданням додаткових пільг і переваг. Питання про те, чи погіршує зміст контракту становище працівника порівняно з вимогами чинного законодавства, повинно вирішуватися виходячи з того, що окремі погіршення компенсуються значно більшими перевагами і пільгами, які виписані у змісті даного контракту [207, с. 9]. Слід звернути увагу, що в процесі реформування законодавства про працю прослідковується тенденція відмови від контракту як від особливої форми трудового договору, зокрема розробники проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованого) поняття контракт не застосовують. Ми вважаємо, що відмова від контракту в трудових відносинах є обґрунтованою. Це припинить практику застосування контрактів, що містять умови, які погіршують становище працівників порівняно з вимогами чинного законодавства [208, с. 71].

Наведені точки зору дозволяють зробити висновок, що розвиток суспільних відносин у сфері праці дійсно зумовлює необхідність вдосконалення концепції трудо-правової відповідальності працівників. І можливо на перспективу, за умов економічно стабільного ринку праці, доцільно буде на законодавчому рівні запровадити штрафи як вид дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни. Але в умовах сьогодення, нам видається, такий підхід передчасним та навіть загрозливим для реалізації захисту трудових прав працівників. Погоджуємося з вченим Д. О. Новіковим, який слушно зазначає, що теорія штрафів не відповідає засадам трудового права, але відповідає сучасним тенденціям «гнучкості» в трудовому

праві. Лише негайна активізація діалогу між державою, представниками працівників та роботодавцями зможуть послабити наростаючий вплив тенденції дерегулювання в трудовому праві, відновити баланс інтересів сил сторін трудових правовідносин та припинити розмови про можливість введення штрафу як дисциплінарного стягнення [209, с. 19]. Відповідно доречним, вважаємо, не включення в ст. 362 проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованого), де визначено дисциплінарні стягнення, які застосовуються до працівників, такого виду дисциплінарного стягнення як штраф. На даному етапі розвитку трудових відносин, на нашу думку, зарано запроваджувати штраф як вид дисциплінарного стягнення, тому що це ще більше погіршить становище працівників і не сприятиме захисту їх трудових прав.

Крім того, поширеним незаконним явищем, яке часто спостерігається під час перебігу трудових відносин є психологічний тиск, пресинг на роботі. Це явище дістало назву «моббінг». А. А. Котвіцька, Н. М. Чмихало, Н. О. Пузак, Н. Б. Гавриш вказують, що моббінг як, науковий термін, можна визначити як «бунтуючий натовп» (англ. іменник «mob» - натовп і лат. вираз, який можна перкласти як «бунтівний натовп»). Моббінг являє собою негативні комунікації цілеспрямованого психотерору на робочому місці [210, с. 53]. Вивчаючи моббінг у трудовому процесі, Н. А. Чередніченко, звертає увагу, що уперше категорію «моббінг» було запроваджено на початку 80-х років ХХ ст. психологом і вченим-медиком Х. Лейманом у монографії «Моббінг, переслідування на роботі». За його визначенням моббінг – це психологічний тиск на робочому місці, а проявами моббінгу є цькування, чвари, підсиджування, плітки, підкилимові ігри, стукацтво, інтриги, хамство, самодурство; емоційне насильство, сексуальні домагання, психологічний садизм, інстинкт натовпу, комплекс жертви, невміння вибудовувати міжособистісні стосунки, неефективне керування [211, с. 285]. Німецькі дослідники, Л. Ваніорек та А. Ваніорек, вивчаючи психологічну сутність «моббінгу», зазначають, що поняття «моббінг» означає: переслідування,

притіснення кого-небудь на роботі. Науковці пишуть, що «моббінг» - це коли керівник, колеги по роботі поводять себе за принципом: «той, хто нам не подобається, має зникнути». Моббінг – регулярне та цілеспрямоване нанесення шкоди людям на роботі, яке може принести особі значну фізичну та душевну шкоду [212, с. 31-68]. І. В. Лагутіна, аналізуючи правовий аспект моббінгу на робочому місці, констатує, у результаті моббінгу людина або захворіє, або йде з роботи за власним бажанням. Можуть переслідуватися різні цілі, наприклад, щоб підвищити свій авторитет, позбавитись конкурента, домогтися якихось привілеїв і т.д. Це може бути також і цілеспрямованою стратегією менеджменту, щоб змусити працівника звільнитися за власним бажанням. Адже якщо підприємство звільняє з економічних причин, воно зобов'язане виплатити вихідну допомогу, а якщо працівник йде за власним бажанням, то вихідна допомога не виплачується [213, с. 134]. Випадки зловживання трудовими правами працівників зі сторони роботодавця називаються «босінг» (від англ. «bossing»). Досліджуючи конфлікти в організаціях Е. Регнет, наводить статистику, що роботодавець виступає ініціатором моббінгу, босінгу у більше ніж 50 % випадків конфліктних ситуацій [214, с. 83]. До таких конфліктних ситуацій, варто віднести деякі випадки неправомірних переведень на іншу роботу, переміщень на інше робоче місце та незаконних звільнень. Хоча законодавством передбачено, що постійні переведення мають відбуватися за згодою працівника, але на практиці це правило порушується, тому що законодавством про працю України не визначено у якій формі (усній чи письмовій) має бути надана згода працівника на переведення. Ми поділяємо позицію А. М. Юшко, що положення про письмову форму отримання згоди працівників на переведення слід закріпити у КЗпП України. Це підвищить гарантії працівників від незаконних переведень. А у випадку виникнення спору полегшить доказування у судовому процесі [215, с. 156]. Логічно, що саме так це питання регламентується у п. 2 ст. 66 проекту Трудового кодексу № 1658 (доопрацьованого), де записано, що переведення на іншу роботу, крім випадків, встановлених цим Кодексом та

законами, дозволяється тільки за письмовою згодою працівника та оформлюється шляхом укладення нового або внесення змін до раніше укладеного трудового договору [58]. Крім того, на наш погляд, недосконалим є перелік гарантій на які мають право працівники під час здійснення тимчасового переведення згідно ч. 2 ст. 33 КЗпП, де зазначено, що власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою [57]. Ми вважаємо, що з метою підсилення захисту трудових прав працівників, бажано уточнити, що вказаний вид тимчасового переведення може відбуватися строком до одного місяця протягом календарного року. Це дозволить, запобігти зловживанням роботодавців щодо частоти цих переведень. Особливої уваги потребує такий вид переведення, як переведення замість звільнення у випадку невідповідності працівника роботі внаслідок атестації. А. С. Барський трактує атестацію працівників як систематичну діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах установленної правової процедури виявляє ступінь відповідності конкретного працівника посаді, яку він обіймає [216, с. 4]. У ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI, атестація працівників - процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня. Згідно ст. 11 даного Закону: 1. Роботодавці можуть проводити атестацію працівників. 2. Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором. На підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають

атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації [217]. Ми вважаємо, що такий підхід призведе до порушень трудових прав працівників, оскільки визначення у колективному договорі категорій працівників, які підлягають атестації, хай навіть за погодженням з профспілковим органом, може спричинити безпідставне розширення переліку працівників щодо яких буде проводитися атестація. Тим паче, у випадку конфліктної ситуації з роботодавцем чи в трудовому колективі, роботодавець буде ініціювати атестацію, яка не буде відповідати критеріям об'єктивної оцінки професійних якостей, кваліфікації працівника. Тому доцільніше визначати категорії працівників, які підлягають атестації, в законодавстві про працю, як це регламентувалося донедавна. Також необхідно переглянути процедуру формування атестаційної комісії, щоб це були не представники роботодавця та працівників, а незалежні фахівці з відповідного напрямку професійних знань. Для виконання таких функцій необхідно створити щось на кшталт аудиторських компаній, але які перевірятимуть не фінансову діяльність підприємств, а здійснюватимуть «професійний аудит», тобто перевірятимуть професійні кваліфікаційні навички працівників. Ліцензувати діяльність таких фірм повинні галузеві міністерства. Це стане запорукою об'єктивного аналізу кваліфікаційних можливостей працівників і певною мірою попередить факти порушення їх трудових прав. Відповідні зміни на перспективу бажано внести в Закон України «Про професійний розвиток працівників».

На практиці проблемним з точки зору захисту трудових прав працівників є переміщення працівників. Як зазначено в ч. 2 ст. 32 КЗпП, не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним

орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я [57]. Слушною є думка І. І. Яцкевича, що виходячи зі змісту положень КЗпП України, гарантії прав працівника при переміщенні є недостатньо ефективними та потребують удосконалення. З метою посилення гарантій реалізації особою права на працю потрібно нормативно закріпити обов'язковість конкретного робочого місця працівника у трудовому договорі, що сприятиме запобіганню зловживань переміщенням працівників з боку роботодавця, якщо інше не зумовлено специфікою роботи [218, с. 9]. Дійсно, обов'язкове закріплення у трудовому договорі робочого місця буде умовою, укладеного трудового договору, а при зміні умов трудового договору необхідна згода працівника, тому що ця зміна вже не є переміщенням, а за всіма ознаками є переведенням. Хоча в ст. 65 проекту Трудового кодексу № 1658 (доопрацьованого), зберігається підхід щодо здійснення переміщення без згоди працівника і тільки у разі якщо при цьому змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи), переміщення дозволяється лише за письмовою згодою працівника [58]. Проте цього, на нашу думку, недостатньо для ефективного захисту трудових прав працівників при переміщеннях. Загалом ми вважаємо, що для переміщення як і для переведення має бути письмова згода працівника, а у випадках, коли робота має роз'їздний характер, чи за специфікою роботи є потреба постійно змінювати робоче місце, про цю особливість праці також треба узгоджувати в трудовому договорі. Це дозволить запобігти зловживанням зі сторони роботодавця.

З пресинговими аспектами порушень трудових прав працівників, як негативним явищем сьогодення, працівники зустрічаються під час здійснення роботодавцем контролю за виконанням трудових функцій працівників. Слід звернути увагу, що в чинному КЗпП України дана проблема не врегульована. Цьому питанню присвячена стаття 30 проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованого), згідно якої роботодавець вправі контролювати

виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників [58]. Виникає закономірне питання щодо змісту поняття «технічні засоби», адже по суті до технічних засобів можна віднести будь-які технічні пристрої, за допомогою яких буде здійснюватися контроль працівників. Це може бути відеоспостереження, поліграфи (детектори брехні) тощо. Практика засвідчує, що відеоспостереження стало звичайним явищем на багатьох підприємствах, в установах, організаціях. Разом з тим, поступово починають застосовувати поліграфи (детектори брехні), що не відповідає вимогам чинного законодавства про працю, і є грубим порушенням трудових прав працівників, оскільки відбувається безпосереднє втручання в їхню приватність. Далеко не завжди з поліграфами працюють особи, які мають відповідну професійну підготовку роботи на цих технічних пристроях. З метою врегулювання застосування поліграфів у Верховній Раді України подано декілька законопроектів. Один з останніх проект Закону «Про захист прав осіб, які проходять опитування (дослідження) на поліграфі» № 4094 від 17.02.2016 р., яким закріплюються основні права, обов'язки та гарантії осіб, що проходять опитування (дослідження) на поліграфі, а також визначаються, напрями, принципи, порядок і умови використання поліграфів під час проведення опитування (дослідження) осіб з питань приватного характеру, в тому числі з метою виконання завдань професійно-психологічного відбору кандидатів для заміщення вакантних посад, належного здійснення спеціальних (внутрішніх) перевірок та службових розслідувань, оперативно-розшукової діяльності, досудового та судового провадження тощо [219]. Про дискусійний характер цього законопроекту йдеться у Висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України від 08.07.2016 р., де зазначено, що у законопроекті майже не врегульовується правовий статус поліграфолога. Із

вказаного визначення неясно, яку саме вищу освіту повинен мати поліграфолог (юридичну, медичну, технічну тощо); чи відноситься його діяльність до одного із видів господарської діяльності та чи підлягає вона ліцензуванню; чи розповсюджуються на поліграфолога обмеження, передбачені Законом України «Про запобігання корупції» тощо. До того ж, юридично некоректним виглядає вислів «професіонал у галузі безпеки з використання поліграфа». Адже дослівне його тлумачення дозволяє дійти висновку про те, що поліграфолог – це особа, яка не проводить опитування (дослідження) на поліграфі та готує відповідний експертний висновок, а лише забезпечує технічну безпечність використання цього приладу [220]. За умов відсутності досконалого правового регулювання порядку застосування поліграфів, застосування цих технічних пристроїв порушує трудові права працівників і є неприпустимим з точки зору захисту прав людини.

Ігнорування роботодавцями трудових прав працівників, пресинг в трудових відносинах призводить до фактів, так званого, вимушеного звільнення, коли звільнення за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України відбувається не за бажанням працівника, а зумовлено нестерпною ситуацією на роботі, психологічним тиском, пресингом. При цьому, працівника примушують написати заяву про звільнення з власної ініціативи. Таким чином, відбувається фактичне примушування до звільнення. В доктрині трудового права, правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору, досліджувала О. О. Коваленко, яка визначає, що воля у правовій науці розуміється як рушійна сила прагнення, бажання якогось результату, яка дозволяє сформулювати це бажання, напрям його реалізації, визначити кінцеву мету та зумовити відповідну свідому дію на досягнення результату [221, с. 7]. Вивчаючи сучасні тенденції правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу, Г. О. Спіцина, вбачає за доцільне запровадити в Україні британський досвід регулювання вимушеного припинення трудових правовідносин, де при розгляді спорів щодо вимушеного звільнення застосовують наслідки притаманні незаконному

звільненню [222, с. 24]. Підтримуючи вказану точку зору, необхідно звернути увагу, що на практиці досить важко довести, що звільнення згідно ст. 38 КЗпП відбулося не за ініціативою працівника, а має вимушений характер, без наявності волі працівника до звільнення. Роботодавці часто вдаються до таких протиправних кроків, як вимога написання заяви про звільнення за власним бажанням ще при прийнятті на роботу, без вказівки дати на заяві. Здавалося б це нонсенс і не відповідає жодним нормам і приписам, але означені порушення породжуються неналежною урегульованістю ринку праці та неефективною діяльністю щодо захисту трудових прав працівників уповноважених державою органів. З метою наголошення на незаконності таких дій роботодавців, варто встановити імперативну заборону в законодавстві про працю щодо примушування працівників до звільнення за власним бажанням. Тим паче, у п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. зазначено, що по справах про звільнення за ст. 38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст. 38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення [223]. Слід звернути увагу, що в ст. 85 проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованому), встановлена заборона шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі [58].

Порушуються трудові права працівників і при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця. Торкнемося окремих аспектів даного питання. Практика засвідчує, що при розірванні трудового договору на

підставі п. 1 (зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників), п. 2 (виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці), п. 6 (поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу) ст. 40 КЗпП України [57], роботодавці не завжди коректно тлумачать вимоги закону, що звільнення з наведених підстав, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Розуміючи під поняттям «інша робота» - лише роботу, котра відповідає професії, спеціальності, кваліфікації працівника, роботодавці дещо звужують права працівників в реалізації їх права на працю. Якщо зміст поняття «інша робота» уточнюється в ч. 3 ст. 42-9, де визначається порядок вивільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП, і там дійсно мова йде про роботу за відповідною професією чи спеціальністю, то стосовно п. 2 та п. 6 ст. 40 КЗпП такого уточнення немає і відповідно поняття «інша робота» має ширший зміст і охоплює випадки всіх вакансій, які наявні на підприємстві, в установі, організації, за умови, якщо встановлені кваліфікаційні вимоги до обіймання тієї чи іншої посади не є вищими, ніж ті, яким відповідає конкретний працівник. З метою виправлення вказаної ситуації, бажано в законодавстві про працю визначити поняття «інша робота», вказавши, що це будь-яка вакантна посада наявна на підприємстві, в установі, організації, яку працівник бажає і здатний виконувати згідно кваліфікаційних вимог, включаючи роботи меншої кваліфікації. Вказане положення доречно поширити на вивільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП, внівши відповідні зміни до ст. 42-9. Це збільшить права вивільнюваних працівників щодо можливості переведення на

будь-яку іншу роботу, яка є в наявності, а не лише на роботу за відповідною професією чи спеціальністю.

Не завжди правомірними, конструктивними та об'єктивними є дії роботодавців при здійсненні дисциплінарних звільнень. В багатьох випадках головну роль відіграє суб'єктивний фактор і відбувається свідоме порушення встановленого законодавством порядку накладання дисциплінарних стягнень. Наприклад, під час розірвання трудового договору на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП (появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння), здебільшого не враховуються вимоги ч. 3 ст. 12 Закону України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними» від 15.02.1995 р. № 62/95-ВР, згідно якої встановлення наявності стану наркотичного сп'яніння внаслідок незаконного вживання наркотичних засобів або психотропних речовин є компетенцією лише лікаря, на якого покладено обов'язки щодо проведення медичного огляду (обстеження), а діагноз «наркоманія» встановлюється лікарсько-консультаційною комісією [224]. Даній нормі суперечить положення п. 25 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р., де записано, що нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів (ст. 27 ЦПК (1501-06)), яким суд має дати відповідну оцінку [223]. Ми вважаємо, що така позиція призводить до порушень трудових прав працівників, оскільки питання чи перебуває особа в стані сп'яніння має у всіх випадках підтверджуватися медичним висновком, інші види доказів, зокрема показання свідків можуть бути помилковими і призвести до незаконного звільнення. Відповідні факти містить судова практика. До прикладу. Позивач звернувся до суду з заявою в якій пояснив, що він працював на посаді електрослюсаря виробничої ділянки ТОВ «Макстройінвест» та наказом № 06-к від 30 березня 2011 року його було звільнено за п. 7 ст. 40 КЗпП України за появу на роботі в нетверезому стані. Позивач вважає звільнення незаконним, оскільки між ним

та начальником дільниці Г. склалися неприємні відносини, з тієї причини, що Г. систематично затримував виплату заробітної плати працівникам, а він постійно ставив питання про це перед керівництвом підприємства. Тому Г. було ініційоване безпідставне звільнення та сфальсифіковані підтверджуючі документи. У зв'язку з чим позивач звернувся до суду з вказаною позовною заявою та просить стягнути з відповідача середню заробітну плату за час вимушеного прогулу за період з 31.03.2011 року по 30.03.2012 року та змінити формулювання причини звільнення з ст. 40 п. 7 КЗпП України на ст. 36 п. 1 КЗпП України. Суд, вислухавши пояснення позивача, свідків ОСОБА_3, ОСОБА_4, які суду пояснили, що позивач 30.03.2014 року на роботі був тверезий, ніяких актів Г. на роботі не складав у їх присутності, позивача до лікарні не направляв, акт вони підписали після закінчення роботи у себе вдома, коли до них приїздив Г., вислухавши свідків ОСОБА_5, ОСОБА_6, які суду пояснили, що позивач у 2012 році намагався влаштуватися на роботу на їх підприємства, але вони відмовили в цьому позивачу, оскільки за останнім місцем роботи він був звільнений за перебування у стані сп'яніння, дослідивши матеріали справи, позов визнав обґрунтованим та таким, що підлягає задоволенню [225]. Наведений приклад засвідчує про довільне тлумачення роботодавцями норм законодавства про працю в частині захисту трудових прав працівників від незаконних звільнень. Для того, щоб звільнити «неугодних» працівників, роботодавці вдаються до таких протиправних дій, як пресинг, підтасування фактів тощо. За таких умов, працівники не завжди здатні відстояти свої трудові права і потерпають від свавілля та несправедливості.

Базуючись на проведеному дослідженні проблем теорії та практики щодо порушень трудових прав працівників в індивідуальних трудових правовідносинах, можна зробити висновок, що особливості розвитку суспільства і держави, зокрема в сфері сформованості ринку праці безпосередньо впливають на процес демократизації трудових правовідносин і визначають ступінь захисту трудових прав працівників, а відповідно вказують

на рівень реалізації захисту працівників від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, дискримінації в трудових відносинах, дієвості дотримання принципу «*in favorem*» (сприятливості) в трудових правовідносинах. Аналіз практики трудових правовідносин дозволяє констатувати, що порушення насамперед торкаються реалізації права на працю в частині укладання трудового договору, права на оплату праці, права на відпустки, неправомірного розширення видів дисциплінарних стягнень за рахунок штрафів, погіршення становища працівників порівняно з вимогами чинного законодавства у змісті контракту як особливого виду трудового договору; існування таких видів пресингу на роботі, як моббінг, босінг, що в свою чергу спонукає працівників до вимушених звільнень; поширення практики незаконних переведень, переміщень та звільнень з ініціативи роботодавця. Складні економічні реалії, хаотичність ринку праці зумовлюють необхідність спрямувати реформаторські процеси в трудовому законодавстві на підвищення ступеню захисту працівників від порушення їх трудових прав. Такий шлях відповідає європейським інтеграційним вимогам побудови сучасної Української держави.

2.2. Виробнича демократія в колективних трудових правовідносинах: проблеми дотримання трудових прав працівників

Питання значення колективних трудових правовідносин як складової структури трудових правовідносин завжди було в центрі уваги фахівців трудового права. Набуваючи статусу працівника, особа здебільшого (крім випадків віддаленої праці) реалізує свою трудову функцію в колективі працівників, який згідно чинного законодавства має право через представницькі органи безпосередньо впливати на роботодавця щодо забезпечення належних умов праці, організації праці тощо. Ідею рівноцінного значення індивідуальних та колективних трудових правовідносин, у вітчизняній доктрині трудового права розвинув А. Р. Мацюк, який писав, що

індивідуальні та колективні трудові правовідносини є юридичним виразом діалектичної єдності категорій індивідуального та колективного як протилежних сторін загального поняття трудових правовідносин. Категорія «колективні правовідносини», на думку А. Р. Мацюка, збірне поняття, що узагальнено охоплює конкретні колективні трудові відносини, які відображають переважно колективні трудові інтереси і утворюють органічну систему зі своїм ядром та структурними компонентами, певними зв'язками функціонування [226, с. 7]. В сучасних умовах господарювання, коли наслідком лібералізації трудових правовідносин стає розширення договірних тенденцій в сфері праці, знову є потреба звернути особливу увагу на колективні трудові правовідносини як вагомий аспект реалізації трудових прав працівників. Досліджуючи теоретичні та правові проблеми правового регулювання колективних правовідносин у сфері праці, Г. І. Чанишева підкреслює, що у сучасний період значення колективного елементу трудових відносин підсилюють такі процеси, як: формування системи соціального партнерства у сфері праці, розширення сфери договірного регулювання трудових відносин, піднесення ролі профспілок і зміна їхнього статусу у сфері праці, поява нових колективних суб'єктів трудового права (організацій роботодавців, органів соціального партнерства та ін.). Колективні трудові відносини пов'язуються з реалізацією їх суб'єктами колективних трудових прав та інтересів. Забезпечення індивідуальних та колективних трудових прав у відповідності до міжнародно-правових стандартів є одним з основних завдань трудового права [227, с. 21]. Підтримуючи вказану точку зору, вважаємо за доцільне відмітити, що дієве забезпечення колективних трудових прав в умовах сьогодення зіштовхується з правовим нігілізмом, який панує серед роботодавців і не сприяє узгодженню інтересів сторін шляхом ефективного соціального діалогу як форми соціального партнерства. Однією з головних проблем реалізації працівниками колективних трудових прав є перешкоджання роботодавцями здійснювати уповноваженим на представництво органам працівників свої функції щодо захисту трудових прав

працівників. Передусім необхідно торкнутись питання законодавчого забезпечення правового статусу трудового колективу як суб'єкта колективно-договірних відносин. Як ми зазначали, вивчаючи генезу соціального становища особи в сфері праці в контексті ретроспективного аналізу (1 підрозділ I розділу дисертаційного дослідження), в Україні відсутній сучасний нормативний акт, який регулює правовий статус трудового колективу. Правове регулювання діяльності трудового колективу забезпечується Законом «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17.06.1983 р. № 9500-X (далі – Закон № 9500-X) [28], який хоча і не втратив чинності, але є морально застарілим, бо містить ідеологічні штами на кшталт «трудоий колектив – осередок соціалістичного суспільства» тощо. В КЗпП України є окрема глава XVIa, яка має назву «Трудоий колектив» і складається з п'яти статей (ст.ст. 252-1 – 252-8). Згідно ст. 252-1 КЗпП, трудоий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [57]. Проте всі інші статті цієї глави присвячені трудовій діяльності колективу бригади, що звужує і не розкриває правове становище трудового колективу загалом. Не приділена увага розкриттю правового статусу трудового колективу і в проекті Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованому). Такий стан речей призвів до певного заперечення окремими вченими сприйняття трудового колективу як суб'єкта трудового права. Відкидає ідею щодо приналежності трудового колективу до суб'єктів трудового права А. М. Слюсар, який висловлює точку зору, що трудоий колектив не є суб'єктом трудового права, бо не має суттєвих ознак не тільки суб'єкта трудового права, а й суб'єкта права взагалі це поняття не є правовим [228, с. 32]. С. Я. Вавженчук зауважує, що для того щоб трудоий колектив став суб'єктом охоронних трудових правовідносин, законодавець може лише застосувати прийом юридичної фікції шляхом встановлення чіткої форми його організації. Однак, законодавець, окреслюючи

трудо́вий колектив, з одного боку, наділяє його правами та обов'язками, а з іншого – не визначає чітку форму та характер його організації, що тягне своїм наслідком позбавлення його ознак суб'єкта охоронних трудових правовідносин [229, с. 139-140]. Критично оцінює статус трудового колективу і П. Д. Пилипенко, який вказує, що одним із суб'єктів трудового права вважається трудовий колектив. Проте на відміну від роботодавців і працівників, яких визнають головними суб'єктами цієї галузі, оскільки вони є учасниками власне трудових відносин – основи всього трудового права, трудовий колектив бере участь здебільшого у колективно-трудо́вих відносинах, а тому його роль не настільки вагома для трудового права, як у названих головних суб'єктів. До того ж значення трудових колективів у суспільному житті сьогодні дедалі втрачається і це, вважаємо, є цілком закономірне явище [230, с. 186]. Погоджуючись з проблематикою відсутності належного правового регулювання статусу трудового колективу в Україні, ми солідарні з думкою В. Л. Костюка, що трудовий колектив слід розглядати як специфічний суб'єкт трудового права, вид належним чином організованого об'єднання працівників певного роботодавця, що діє з метою здійснення їх інтересів, захисту трудових прав у соціальному партнерстві та інших пов'язаних з ними правовідносинах [231, с. 248]. Вчений обстоює слушну позицію, що враховуючи ініційовану сучасну кодифікацію трудового законодавства, удосконалення правового становища трудового колективу доцільно провадити шляхом доопрацювання проекту Трудового кодексу, у якому слід передбачити: а) поняття та ознаки трудового колективу (колективу працівників); б) умови та порядок набуття трудовим колективом (колективом працівників) правосуб'єктності; в) подальше розмежування трудового та господарського законодавства щодо трудового колективу; г) визначення змісту правового становища трудового колективу; г) визначення оптимальних форм реалізації трудовим колективом своїх повноважень; д) визначення правових механізмів взаємодії трудового колективу з професійною спілкою, роботодавцем, уповноваженим ним органом та працівниками [232, с. 86]. І. М.

Якушев зазначає, що при визначенні складу трудового колективу, потрібно враховувати два фактори: по-перше, наявність трудових правовідносин, і по-друге, спільність інтересів. Отже, під трудовим колективом потрібно розуміти всіх працівників, які знаходяться у трудових відносинах з роботодавцем і інтереси яких не співпадають з інтересами останнього. Трудовий колектив утворюється з моменту виникнення трудових правовідносин між роботодавцем та набуває правового статусу. З моменту проведення перших зборів (конференції) виникає дієздатність і він набуває правосуб'єктності, яка дозволяє виступати учасником правових відносин [233, с. 13]. В. В. Волинець, досліджуючи організаційно-управлінські відносини в трудовому праві України, відмічає, що трудовий колектив як суб'єкт організаційно-управлінських відносин діє в інтересах працівників, набуттю трудовим колективом правового статусу передують його належна організація та затвердження рішення загальних зборів [234, с. 354]. На нашу думку, трудовий колектив є первинним суб'єктом колективних правовідносин, оскільки саме трудовий колектив ініціює створення уповноважених на представництво колективу працівників органів, які мають представляти та захищати інтереси працівників перед роботодавцем. Проте відсутність належної організації діяльності трудового колективу призводить до нівелювання виробничої солідарності, що є головною складовою виробничої демократії. Беззаперечно обгрунтованою є думка М. І. Іншина, В. І. Щербини, що серцевиною солідарності – є згуртованість учасників суспільних відносин. Не може існувати виробнича громада, якщо не відбуваються процеси консолідації, згуртованості учасників соціально-економічних процесів: роботодавців і працівників, їх представників [83, с. 288]. Виробнича демократія в колективних трудових правовідносинах в контексті участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією реалізується насамперед через збори, конференції колективу працівників. У зв'язку з цим, є нагальна потреба вдосконалити правове регулювання порядку проведення зборів та конференцій колективу працівників, осучаснити положення Закону № 9500-Х.

На підставі аналізу етапів кодифікації законодавства про працю України, можна зробити висновок, що питанню правового регулювання зборів та конференції трудового колективу приділена увага лише в змісті одного з перших проектів Трудового кодексу України № 1038-1, де в ст. 359 записано, що працівники підприємств, установ, організацій, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, працівники структурних підрозділів підприємств, установ, організацій, окремі категорії працівників мають право проводити збори та конференції. Збори працівників скликаються органами (представниками), що здійснюють представництво колективних інтересів працівників, ініціативними групами чи ініціаторами з числа працівників, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем. Про проведення зборів працівникам повідомляється в оголошеннях, а у разі необхідності - іншими способами. Працівник, який з поважних причин не може взяти участь у зборах, може доручити іншому працівникові, який перебуває в трудових відносинах з цим же роботодавцем, взяти участь у зборах від його імені. Повноваження на таке представництво оформляється відповідно до законодавства. Роботодавець або його представники можуть брати участь у зборах працівників у разі прийняття про це рішення зборів. Збори працівників є правоможними за умови участі більше половини працівників підприємства, установи, організації, їх структурного підрозділу або відповідної категорії працівників. Рішення на зборах ухвалюється більшістю голосів присутніх на зборах працівників (їх представників). Рішення оформляється окремим документом, що підписується головою та секретарем зборів, або вноситься до протоколу зборів, що підписується тими ж особами. Щодо конференції трудового колективу, то правовий порядок її проведення визначено в ст. 360 даного проекту Трудового кодексу України, згідно якої: 1. Конференції працівників проводяться у разі неможливості скликання зборів або забезпечення участі в них більшості працівників з будь-яких причин. Право скликання конференцій здійснюється відповідно до частини другої статті 390 цього Кодексу. 2. Норма представництва та порядок обрання делегатів

конференції визначається зборами або конференцією найманих працівників. Якщо на момент проведення зборів або конференції це не визначено, право встановлення норми представництва та порядку обрання делегатів конференції надається органу, що здійснює представництво колективних інтересів працівників, ініціативній групі або ініціаторам, які скликають конференцію. 3. Конференції працівників організуються і проводяться у порядку, визначеному частинами другою і третьою статті 359 цього Кодексу. 4. Конференція працівників є правомочною за умови, що в ній бере участь не менше двох третин загальної кількості обраних делегатів. 5. Рішення конференції ухвалюється більшістю присутніх на конференції делегатів. Рішення оформляється у порядку, визначеному частиною п'ятою статті 359 цього Кодексу [235].

Відповідні положення в контексті реалізації виробничої демократії варто було б включити в останній проект Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьований), це б сприяло напрацюванню національної законодавчої бази в сфері трудових відносин і дозволило б поступово відійти від застосування законодавства радянського періоду, зокрема Закону № 9500-Х, про який йшлося вище. А. М. Соцький, аналізуючи правове регулювання організації праці у контексті сучасного розвитку економіки, доводить, що розвиток особистості працівника на виробництві через його участь у справах підприємства, установи, організації – це самостійний напрям реалізації принципів демократії. Однак в Україні трудовий колектив законодавчо усувається від участі в управлінні підприємством, установою, організацією [236, с. 9]. Тим паче, необхідно враховувати той аспект, що при формуванні представницьких органів колективу працівників важливу роль відіграють такі форми виробничої демократії, як збори та конференція працівників. Здебільшого на зборах чи конференції працівників ініціюється питання про створення профспілкової організації як представницького органу працівників з особливими функціями. Як зауважує Н. А. Циганчук, безпосередні представницькі відносини, що складаються між трудовим колективом і виборним органом первинної профспілкової організації, є

підставою для виникнення відносин між виборним органом первинної профспілкової організації і роботодавцем. При цьому зв'язок «трудовий колектив» – «виборний орган первинної профспілкової організації» перебуває постійно у сталому стані, а зв'язок «виборний орган первинної профспілкової організації» – «роботодавець» – у стані динаміки, розвитку. Як наслідок, ці два зв'язки знаходяться у тісному контакті та є взаємозалежними. Виборний орган первинної профспілкової організації збалансовує інтереси трудового колективу та підприємства [237, с. 149].

Вперше на міжнародному рівні право кожної людини створювати профспілки було закріплено в Загальній декларації прав людини, проголошеної Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 р., де записано, що кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (п. 4 ст. 23) [238]. Статтею 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого Генеральною Асамблеєю ООН від 16.12.1966 р. передбачено: а) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові дотримання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; б) право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них; с) право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших [51].

Відповідно до ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» від 23.06.1971 р., представники працівників на підприємстві користуються

ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, в тій мірі, в якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов [239]. Згідно Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», первинна організація профспілки - добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі (ст. 1). Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки (ст. 2) [240]. О. І. Процевський, розглядаючи шляхи розвитку прав профспілок в умовах ринкових відносин, наголошував, що життя вимагає чітко визначити місце профспілок у сучасному суспільному житті. Насамперед, це стосується напрямків їх діяльності і повноважень, які надає їм держава. При визначенні повноважень головним сьогодні є те, що профспілки виникли через необхідність захисту професійних інтересів, покращання економічного становища найманих працівників, збереження соціального статусу і благополуччя сімей [241, с. 328]. Досліджуючи правовий статус професійних спілок як особливого суб'єкта трудового права, Ю. М. Гришина (Щотова) обстоює точку зору, що з розвитком законодавства про працю України доцільним є збереження таких гарантій трудових прав працівників, як необхідність одержання дозволу профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт; на роботу у вихідні дні, про перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця на інший період [242, с. 329]. В. Ю. Нікіфоров, аналізуючи захист профспілками соціально-трудова прав працівників в умовах ринкової економіки, класифікує права профспілок за

такими сферами, як: забезпечення зайнятості; трудового договору; робочого часу та часу відпочинку; нормування та оплати праці; гарантій і компенсацій; дисципліни праці; охорони праці; контролю за дотриманням трудового законодавства; ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод; вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів; соціального захисту працівників та їх соціального страхування; управління підприємствами, установами, організаціями; інформації з питань праці та соціально-економічного розвитку; навчальна, культурно-освітня та дослідна; житлово-побутова; притягнення до відповідальності посадових осіб; господарча й фінансова діяльність профспілок [243, с. 165]. З метою впровадження більш ефективної реалізації захисної функції профспілок, на нашу думку, доцільно змінити визначений законодавством про працю порядок легалізації профспілок. Ми вважаємо, що ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності», якою передбачено порядок легалізації профспілок та їх об'єднань, містить певні суперечливі положення, які ніяк не сприяють дієвому захисту трудових прав працівників. Зокрема, згідно ч.ч. 1-4 ст. 16 даного Закону, профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Легалізація всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, інших профспілок та їх об'єднань здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань. Для легалізації профспілок, об'єднань профспілок їх засновники або керівники виборних органів подають заяви. До заяви додаються статут (положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднань. На підставі поданих профспілкою, об'єднанням профспілок документів, легалізуючий орган у місячний термін підтверджує заявлений статус за ознаками, визначеними цим

Законом, включає профспілку, об'єднання профспілок до реєстру об'єднань громадян і видає профспілці, об'єднанню профспілок свідоцтво про легалізацію із зазначенням відповідного статусу. Разом з тим, у ч. 7 ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» записано, що статус організацій всеукраїнської профспілки чи профспілки іншого статусу визначається статутом цієї профспілки [240]. Тим паче, в ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 09.07.1948 р. записано, що працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх [244]. Тобто наявність статуту профспілкової організації слід розглядати як констатуючий факт існування профспілки, тому, на нашу думку, варто змінити існуючий порядок легалізації профспілок, обмеживши процедуру легалізації затвердженням статуту профспілки на даному підприємстві, в установі, організації. Легалізації реєструючим органом Міністерства юстиції України мають підлягати профспілки галузевого та всеукраїнського рівня. Відповідні зміни бажано внести в законодавство, яке регулює діяльність профспілок. Професійні спілки як уповноважені на представництво колективом працівників органи є безпосередніми учасниками узгодження інтересів в контексті соціального партнерства як конструктивного прояву реалізації виробничої демократії на підприємствах, в установах, організаціях. Ю. М. Гришина (Щотова), поглиблено досліджуючи правовий механізм реалізації функцій профспілок як суб'єктів трудового права, вперше в доктрині трудового права, репрезентацію профспілками інтересів працівників пропонує визначити як дії професійних спілок від імені працівників, спрямовані на охорону їх колективних прав та інтересів [245, с. 5]. З огляду на це, логічним є звернення уваги С. Я. Вавженчуком, що стаття 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» чомусь передбачає право, а не обов'язок захищати трудові права працівників. Такий стан трудового

законодавства значно звужує право на захист члена профспілки, адже не закріплення на рівні закону прямого обов'язку профспілки захищати трудові права, а також санкцій за порушення останнього не сприяє становленню належного механізму захисту конституційних трудових прав працівників [246, с. 402-403]. Аналізуючи захисну функцію профспілок та форми її реалізації, Ф. А. Цесарський констатує, що на сьогоднішній день можна виділити три актуальні проблеми пов'язані зі здійсненням профспілками колективно-договірного регулювання: 1) фактори, які обумовлюють надання профспілкам права на здійснення колективно-договірного регулювання; 2) існування поряд з профспілками інших представників працівників, які володіють правами по укладенню колективного договору; 3) множинність профспілкових організацій [247, с. 118]. Дійсно, в сучасних умовах залишаються невирішеними значна кількість питань, пов'язаних з правовим регулюванням функцій профспілок як представницького органу працівників, діяльність якого покликана сприяти виробничій демократії в трудових правовідносинах. Як слушно вказує М. О. Міщук, хоча на сьогодні в Україні створено інституційні й законодавчі засади для функціонування в державі інституту соціального партнерства. Проте правовідносини такого партнерства ще не набули належного рівня свого розвитку, поширення й дослідження. Законодавче регулювання цього процесу необхідно оптимізувати, оскільки існують правові колізії й неоднозначне тлумачення окремих правових норм, а деякі з визначальних категорій потребують заміни або ж інакшого вираження [248, с. 18]. О. І. Лисяк, розглядаючи правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин, відмічає, що соціальне партнерство - це спосіб взаємодії об'єднань працівників (профспілок, їх об'єднань, асоціацій), роботодавців, органів державної влади, місцевого самоврядування з метою обговорення, напрацьовування і прийняття рішень із соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних питань, забезпечення громадської згоди, що спирається на міжнародні норми, Конституцію України та українське законодавство і виражається в укладенні сторонами угод, колективних договорів, прийнятті

спільних рішень [249, с. 152]. Вагомим напрямком здійснення соціального діалогу як форми соціального партнерства в колективно-договірних відносинах є локальне регулювання трудових відносин. Належне функціонування інституту соціального діалогу в колективно-договірних відносинах можливе за умов дотримання принципів репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань [250]. О. М. Ярошенко, аналізуючи проблеми джерел трудового права України, наголошує, що на рівні договірного регулювання шляхом укладення соціально-партнерських угод і колективних договорів мають визначатися галузеві, регіональні і професійні та інші особливості трудових відносин і забезпечуватися реальне підвищення рівня трудових гарантій працівників [251, с. 213]. Вивчаючи співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки, С. С. Лукаш доводить, що локальний метод правового регулювання – це заснований на дії підзаконних нормативних актів засіб врегулювання правовідносин у сфері праці, який полягає у прийнятті або санкціонуванні державою локальних правових норм, що приймаються на рівні підприємства з метою деталізації, конкретизації загальних правових приписів, а також впорядкування конкретних і специфічних трудових відносин, і які не можуть погіршувати становище працівників порівняно із трудовим законодавством [252, с. 23]. Реальне соціальне значення колективного договору завжди визначалося існуванням розбіжностей у правовому становищі та інтересах роботодавця, керівника підприємства і трудового колективу навіть тоді, коли декларувалась єдність цих інтересів. Саме тому в умовах переходу України до нових умов господарювання, становлення різних форм власності, розшарування

суспільства роль колективного договору для кожного підприємства зростає. Колективний договір виступає як інститут, що гарантує виконання конкретних заходів, які не введені до інших локальних документів, а трудовий колектив не може іншим шляхом здійснити їх реалізацію [253, с. 41]. В. М. Новіков, справедливо вказує, що інша група причин, що викликає необхідність подальшого вивчення колективних договорів і угод, визначається тим значенням, яке вони будуть мати в процесі переходу від державно-командної моделі розвитку економіки до соціально орієнтованої ринкової економіки. При цьому, з одного боку, колективні договори і угоди можуть бути важливим інструментом для успішного проведення комплексної приватизації державної власності. З іншого боку, колективні договори і угоди мають можливість виступати як засіб узгодження інтересів підприємців і найманих працівників і значною мірою сприяти попередженню крайніх засобів вирішення колективних трудових спорів [254, с. 19]. Законодавство про працю України не містить чіткого визначення поняття «колективний договір», що потребує теоретичного осмислення і виправлення. Відповідно до положень Рекомендації Міжнародної організації праці № 91 «Щодо колективних договорів» від 29.06.1951 р., під «колективним договором» розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, - представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни [255]. І. О. Лосиця визначає колективний договір, як локальний нормативно-правовий акт, який містить комплекс нормативних положень та колективно-договірних зобов'язань, направлених на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, господарювання та кількості працівників, які мають право юридичної особи і використовують

найману працю [256, с. 12]. В проекті Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про колективні договори і угоди» № 1042 від 21.05.2002 р., правовий зміст поняття «колективний договір» розкривається, як правовий акт, який регулює трудові та соціально-економічні відносини найманих працівників і роботодавців на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності, а також їх структурних підрозділах [257]. На нашу думку, під колективним договором слід розуміти локальний нормативно-правовий договір, що укладається між профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво колективом працівників органом та роботодавцем, яким визначаються особливості колективних трудових відносин (встановлення умов праці, додаткових пільг, гарантій, компенсацій) на даному підприємстві, в установі, організації, чи у роботодавця-фізичної особи.

Проблема полягає в тому, що вивчення законодавства про працю України, яке регламентує укладання колективних договорів та угод, не дає чіткої відповіді на питання щодо обов'язковості укладання колективних договорів. Згідно ст. 2 Закону України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ, колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі - підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів [258]. Правова конструкція цитованої статті дає змогу зробити висновок, що йдеться про імперативне положення «укладається», поняття «може укладатися» стосується лише структурних підрозділів підприємства. Проте, в інших нормативних актах, зокрема в абзаці 2 ст. 11 Законі України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI, до змісту якої ми звертались в першому підрозділі даного розділу, коли розглядали проблеми порушення трудових прав працівників під час атестації, йдеться про підприємства, установи, організації, у яких не укладаються колективні договори [217]. Тобто,

фактично допускається можливість диспозитивного визначення права на укладання чи не укладання колективних договорів. Щодо цього питання, ми притримуємося точки зору, що враховуючи важливе значення колективного договору для реалізації захисту трудових прав працівників, та щоб на практиці не відбувалося різночитання наведеної вище ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди», необхідно уточнити, що колективний договір укладається обов'язково на всіх підприємствах, установах, організаціях, незалежно від форми власності. У випадках, коли роботодавцем виступає фізична особа, укладання колективного договору, ми вважаємо, має залежати від кількості працівників. Слід звернути увагу, що в науковій літературі щодо цього питання є різні точки зору, зокрема І. О. Лосиця дотримується позиції, що колективний договір має укладатися, коли чисельність працюючих понад 25 осіб [256, с. 17]. Щодо недоцільності укладання колективних договорів через незначну кількість працівників пише З. Я. Козак, не уточнюючи, яка саме кількість працівників, на її погляд, має розглядатися як незначна [259, с. 16]. Ми вважаємо, що колективні договори мають укладатися в обов'язковому порядку на всіх підприємствах, в установах, організаціях, як констатувалося вище, а у роботодавця - фізичної особи колективний договір повинен укладатися, коли кількість працівників перевищує 10 осіб.

Дієвість локального регулювання колективних трудових правовідносин залежить від створення умов для реалізації умов колективного договору, насамперед сприяти впровадженню в життя положень акту локальної нормотворчості повинен роботодавець як сторона, що має безпосередній вплив на організацію праці на даному підприємстві, в установі, організації. Як зазначає І. М. Якушев, ефективність локального регулювання повинна забезпечуватися законодавчим врегулюванням розподілу нормотворчої компетенції та нормативним закріпленням процедури децентралізованої нормотворчості, яка повинна визначати компетенцію суб'єктів, порядок підготовки та прийняття норм, розгляду спорів у випадку їх виникнення [260, с. 138]. Аналізуючи тенденції та перспективи розвитку колективно-

договірному регулюванню Ю. Ю. Івчук, обґрунтовано доводить, що сьогодні існує потреба у розробці та впровадженні учасниками соціального діалогу як додатків до колективного договору гендерно-чутливих програм на робочих місцях, що охоплювали б такі питання, як охорона праці, виробниче середовище, дискримінація за ознакою статі, сексуальне домагання. Як роботодавці, так і працівники все ще мають недостатні знання щодо проявів дискримінації та існуючих правових шляхів її подолання [261, с. 20]. Вивчаючи практичні аспекти укладання колективних договорів, слід підсумувати, що останнім часом прослідковується негативна тенденція або не укладання колективних договорів взагалі або застосування при укладанні колективних договорів формального підходу, без врахування специфіки діяльності підприємств, установ, організацій. Зустрічаються випадки, коли колективні договори всупереч вимогам ст. 5 Закону України «Про колективні договори та угоди» містять положення, що погіршують становище працівників порівняно з вимогами чинного законодавства. Вказаному питанню присвячена ст. 10 проекту Трудового кодексу № 1658 (доопрацьованого), згідно якої сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, тому забороняється включати їх до договорів і угод.

Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Колективні договори підлягають повідомній реєстрації органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади [58]. М. В. Сорочишин, розглядаючи проблему визнання недійсними положень колективних угод і колективних договорів, підкреслює, що необхідність визнання положень колективних угод і колективних договорів недійсними

може виникнути у ситуації, коли попри погіршення колективною угодою чи колективним договором становища працівника порівняно із чинним законодавством або, наприклад, угодою вищого рівня, положення колективної угоди, договору будуть продовжувати застосовуватися на підприємствах, установах, організаціях [262, с. 73]. За таких умов нівелюється принцип сприяння в колективних трудових правовідносинах. Проблемним щодо змісту колективного договору також є поширення випадків, коли колективний договір фактично не містить положень щодо захисту трудових прав працівників, а перетворюється на конспект загальних норм законодавства про працю. Щоб сторони колективно-договірних відносин були зацікавлені в укладанні колективних договорів у суспільстві має бути сформоване розуміння значення колективних договорів для узгодження інтересів сторін, для підвищення продуктивності праці як наслідок впровадження дієвого інструментарію реалізації соціально-трудоових гарантій. Щодо цього питання, заслуговує на увагу точка зору В. Г. Мельникової, котра наголошує, що ефективність найманої праці, залежить від ступеню узгодженості інтересів роботодавця і трудового колективу. На створення системи участі працівників в управлінні підприємством обумовлюється більшою мірою ідеологічними причинами та особливостями державної політики, чим об'єктивними закономірностями застосування найманої праці [263, с. 528].

Важливим проявом виробничої демократії є право працівників на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). У конфліктології конфліктом називають зіткнення різноспрямованих сил, кожна з яких прагне певним чином реалізувати свої реальні або уявні інтереси. Важливими ознаками конфліктів є ступінь нормативного регулювання (ведеться боротьба за правилами чи без них) і ступінь застосування аргументів (чи сила погроз, чи сила санкцій, чи сила примусу) [264, с. 12]. Згідно ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР, колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоових відносин, щодо: а) встановлення

нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю [265]. На думку С. І. Запари, трудовий конфлікт – це таке протиріччя між суб'єктами трудових правовідносин, коли переконання сторін викликає зіткнення їх інтересів, що призводить до значних розбіжностей, трудових спорів і яке на даний момент не врегульоване мирним способом [266, с. 54]. Кабанець В. О. визначає трудовий спір, як неврегульовані розбіжності між працівниками, профспілками чи іншими уповноваженими працівниками органами та роботодавцем, організаціями (об'єднаннями) роботодавців з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових чи зміни існуючих умов праці і відпочинку, що вирішуються у передбаченому законодавством порядку [267, с. 15]. Аналізуючи динаміку виникнення соціально-трудова конфліктів, О. М. Шушпанніков зазначає, що на нинішньому етапі варто розглядати будь-який соціально-трудова конфлікт на окремо взятому підприємстві як складову частину основних рис суспільно-політичних відносин. Найкращим засобом управління будь-яким конфліктом є його попередження, оскільки воно потребує значно менше зусиль, ніж для його вирішення [268, с. 16]. М. П. Стадник під причинами виникнення колективних трудових спорів розуміє фактори зовнішнього середовища, які при взаємовідношенні цього середовища і трудового колективу формують у нього певні (правомірні чи неправомірні) вимоги, що пред'являються до власника чи уповноваженого ним органу, а також які при взаємодії з власником та його інтересами формують у нього певну (правомірну чи неправомірну) поведінку [269, с. 74]. Соціально-економічні проблеми, які спостерігаються в Україні, безпосередньо впливають на господарську діяльність підприємств, розладнують фінансову складову їх розвитку, що, в свою чергу, не дозволяє налагодити ефективну організацію праці, як наслідок, порушуються трудові права працівників. Такий стан речей призводить до виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). Досить

часто, примирні процедури (діяльність примирної комісії, трудового арбітражу, незалежних посередників), як обов'язкової умови порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) не призводять до реальних результатів вирішення спору. Вказана ситуація спонукає працівників до ініціювання страйку як крайнього засобу (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту). У ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР, страйк визначається як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [265].

Практика засвідчує, що чинне законодавство, яке регулює порядок проведення страйків, містить ряд положень, які є суперечливими і не спрямованими на захист трудових прав працівників. Одне з таких положень, заборона страйкувати окремим категоріям працівників. Ми вважаємо, що в цій частині законодавство потребує перегляду та вдосконалення. Аргументованою є позиція М. В. Сокол, яка розглядаючи правову регламентацію незаконних страйків, зазначає, що у законодавчих актах варто змінити норму, яка забороняє працівникам життєво важливих служб реалізацію права на страйк на обмеження такого права. Тобто, у галузевих переліках мінімуму необхідних робіт кожної із галузей народного господарства мають бути зазначені види послуг, які надаються відповідними службами для забезпечення життя, здоров'я та безпеки людей під час страйку. Наприклад, повинен бути чітко визначений графік чергування лікарень, аптек, встановлений порядок черговості міжміських перевезень, що має бути скорочений у три, чотири рази порівняно із звичайним. Також необхідно врегулювати порядок подачі електрики, води та газу, наприклад, три-чотири години на день [270, с. 172]. Загалом погоджуючись з викладеною позицією, вважаємо за доцільне уточнити, що дійсно страйкувати працівники відповідних служб можуть

почергово, але погодинне зменшення постачання електрики, води, газу в лікарні, школи, дитячі садки є неприпустимим і протиправним, тому що створює загрозу життю і здоров'ю людей.

За даними Національної служби посередництва і примирення, у січні-грудні 2016 року Національна служба посередництва і примирення сприяла вирішенню 188 колективних трудових спорів (3 – на національному, 4 – на галузевому, 7 – на територіальному, 174 – на виробничому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали 1,3 млн. працівників 8340 суб'єктів господарювання.

Найбільшу кількість колективних трудових спорів (конфліктів) було зареєстровано, зокрема, на підприємствах, в установах, організаціях Львівської (24), Херсонської (14), Чернігівської (13), Вінницької, Донецької, Миколаївської та Полтавської (по 9) областей; серед видів економічної діяльності – на підприємствах, в установах, організаціях транспорту (27), освіти (23), сфери житлово-комунального господарства (23). У 188 спорах найманими працівниками було висунуто 480 вимог, з яких 174 (36,2%) – у зв'язку з наявністю заборгованості із виплати заробітної плати та порушенням термінів виплати поточної заробітної плати; 79 (16,4%) – щодо дотримання порядку звільнення та працевлаштування; 67 (14%) – щодо підвищення рівня заробітної плати та запровадження відповідних умов оплати праці; 50 (10,4%) – щодо виконання заходів з охорони та безпеки праці; 110 (23%) – інші вимоги. Із загальної кількості колективних трудових спорів (конфліктів), вирішенню яких сприяла Національна служба посередництва і примирення, упродовж 2015 року було зареєстровано 98 спорів (2 – на національному, 1 – на галузевому, 3 – на територіальному, 92 – на виробничому рівнях), з яких 52 спори або 53,1%, саме з причин наявності заборгованості із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати. Найбільшу кількість колективних трудових спорів зареєстровано в трудових колективах підприємств, установ, організацій Львівської (13), Чернігівської (9), Миколаївської та Вінницької (по 8), Полтавської (6) областей та м. Києва

(7); серед видів економічної діяльності – на підприємствах, в установах, організаціях освіти (21), фінансової та страхової діяльності (14), транспорту (12), сфери житлово-комунального господарства (9), професійної, наукової та технічної діяльності (8). При вступі у спори найманими працівниками було висунуто 244 вимоги, з яких 79 вимог (32,4%) стосувались погашення заборгованості із виплати заробітної плати та своєчасної виплати поточної заробітної плати. Так, упродовж 2015 року до Національної служби посередництва і примирення та її відділень в областях надійшло 2041 звернення від фізичних та юридичних осіб, представників об'єднань громадян без статусу юридичної особи, у якому було порушено 2223 питання, зокрема щодо: процедури вступу у колективний трудовий спір, вирішення колективних трудових спорів, конфліктних ситуацій – 665 (30% від загальної кількості); виплати заборгованої заробітної плати, нормування та оплати праці – 465 (20,9%); укладання та виконання умов колективного договору, угоди – 220 (10%); організації та порядку ведення соціального діалогу, оцінки відповідності критеріям репрезентативності – 140 (6,3%); звільнення з роботи, порядку вивільнення працівників – 124 (5,5%); проведення акцій соціального протесту – 70 (3,1%); інших питань – 538 (24,2%) [271]. Як бачимо, колективні трудові спори стали поширеним явищем у колективних трудових правовідносинах, що насамперед зумовлено недотриманням роботодавцями вимог законодавства про працю щодо соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди тощо.

Враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що важливим фактором, який впливає на колективні трудові правовідносини є ментальні аспекти розуміння роботодавцями як стороною трудових правовідносин значимості та необхідності налагодження сприятливих, комфортних умов для реалізації працівниками права на працю. В умовах сьогодення дієвій реалізації трудових прав працівників у колективних трудових правовідносинах перешкоджають проблеми впровадження виробничої демократії на

підприємствах, в установах, організаціях як запоруки узгодження інтересів сторін трудових правовідносин, а саме: неефективне правове регулювання утворення та функціонування уповноважених на представництво трудовим колективом органів; незабезпечення обов'язковості укладання колективних договорів; недосконала правова процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) тощо.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Базуючись на дослідженні практично-правових аспектів окремих видів порушень трудових прав працівників, зокрема недотримання трудових прав працівників в індивідуальних трудових правовідносинах та проблем реалізації виробничої демократії в колективних трудових правовідносинах, можна констатувати наступне:

1. Європейські тенденції розвитку суспільства та держави спонукають до зосередження уваги на реформуванні законодавства про працю в частині захисту права особи на нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації в контексті захисту від дискримінації в трудових відносинах. В Україні наявні проблеми правового регулювання вікового критерію при прийнятті на роботу, що призводить до поширення дискримінації за ознакою віку в трудових відносинах. В базовому антидискримінаційному Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» доцільно уточнити про наявність такого виду дискримінації, як дискримінація за сексуальною орієнтацією, тим паче відповідна вказівка вже внесена до статті 2-1 Кодексу законів про працю України.

2. При управліннях праці та соціального захисту населення бажано створити відділи запобігання порушень антидискримінаційного законодавства у сфері праці з наданням контрольних повноважень за дотриманням роботодавцями вимог закону у цьому питанні.

3. З метою запобігання дискримінації за станом здоров'я осіб з інвалідністю при укладанні трудового договору та в процесі трудової діяльності, доцільно передбачити роботодавцям, які перевищують встановлені нормативи для працевлаштування інвалідів та створюють додаткові робочі місця для інвалідів, більш вагомі пільгові умови для функціонування їх на ринку праці.

4. Враховуючи, що прийняття рішення щодо результатів випробування працівника далеко не завжди є обґрунтованим, а базується на суб'єктивному факторі, вважаємо, що в законодавстві про працю необхідно чітко розкрити правовий зміст поняття «випробування при прийнятті на роботу» як визначення професійно-кваліфікаційних можливостей працівника для виконання роботи на підставі укладеного трудового договору.

5. Впровадження контракту в трудових відносинах не лише не виправдало себе, а й навіть спричинило порушення трудових прав працівників. Тому поступова відмова від контракту в процесі реформування законодавства про працю у сучасних умовах є обґрунтованою і своєчасною.

6. Застосування штрафів як видів дисциплінарного стягнення, поліграфів (детекторів брехні) як при прийнятті на роботу, так і з метою перевірки діяльності працівників суперечить вимогам законодавства про працю і порушує принцип «in favorem» (сприятливості) в трудових правовідносинах.

7. Відсутність дієвого правового механізму контролю за діяльністю роботодавців щодо порушення трудових прав працівників породжує поширення пресингових явищ у трудових правовідносинах (моббінг, босінг тощо), які в свою чергу призводять до незаконних звільнень, зокрема таких як: звільнення працівника за власним бажанням без наявності відповідного волевиявлення особи, яка звільняється; незаконного розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що здійснюється з недотриманням встановлених вимог законодавства про працю.

8. З метою запобігання неправомірним діям роботодавців у частині припинення трудових правовідносин, в законодавстві про працю варто чітко визначити поняття «незаконне звільнення», як недотримання встановлених законодавством про працю вимог щодо припинення трудового договору, наслідком чого є порушення трудових прав працівника.

9. Порушення виробничої демократії в колективних трудових правовідносинах зумовлено недосконалим законодавчим забезпеченням:

- 1) правового статусу трудових колективів як суб'єктів колективних трудових правовідносин;
- 2) правового порядку легалізації первинних організацій профспілок;
- 3) правового регулювання укладання колективних договорів;
- 4) правових засад визначення участі в страйках як крайніх засобах вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

РОЗДІЛ 3. ТЕНДЕНЦІЇ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

3.1. Проблеми правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників в Україні

Дієві важелі захисту працівників від порушень їх трудових прав базуються на ефективному правовому регулюванні юридичної відповідальності роботодавців у трудових правовідносинах. Як неодноразово зазначалось у процесі дослідження проблемних аспектів практики трудових правовідносин, реалії вказують на нагальну необхідність реформування законодавства про працю в Україні, оскільки в трудових правовідносинах дедалі більше поширюються свавілля та беззаконність. На ментальному рівні пригнічується право працівників на захист їх трудових прав, особа досить часто не звертається за захистом свого порушеного права в сфері праці, бо не вбачає результативності цих дій. Зрозуміло, що такий стан речей в цілому несприятливо позначається на іміджу України як проєвропейської країни, яка обрала відповідний шлях розвитку.

В доктрині трудового права питання юридичної відповідальності роботодавця досліджували українські вчені В.С. Венедиктов, О. С. Заржицький, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, О. М. Лук'янчиков, В. С. Ковригін, О. М. Коротка, В. С. Кутоманов, Є. Ю. Подорожній, О. А. Петренко, О. Г. Серeda, М. І. Сьомич, Л. А. Сироватська, П. Р. Стависький, І. І. Шамшина, Н. М. Хуторян, В. Д. Чернадчук, В. І. Щербина та ін. Але залишаються неврегульованими значна кількість правових проблем щодо функціонування механізму реалізації юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників, багато норм є суперечливими за змістом і вимагають доопрацювання. Тому науково-практичні проблеми юридичної

відповідальності за порушення трудових прав працівників потребують поглибленого аналізу та уваги.

У загальному розумінні категорія «відповідальність» за змістом відображає особливе соціальне та морально-правове відношення особи до суспільства, яке характеризується виконанням своїх моральних обов'язків та правових норм [272, с. 299]. Юридична відповідальність, як зазначають О. С. Заржицький, О. П. Литвин, Ю. О. Левенець, Р. Е. Скіпенко, є складовою частиною правової відповідальності і являє собою один з важливих засобів захисту прав та законних інтересів суб'єктів (учасників) трудових відносин від порушень. Юридична відповідальність має важливе значення для нормального розвитку суспільства. Вона забезпечує охорону правопорядку, прав та законних інтересів громадян від протиправної поведінки [273, с. 181]. Досліджуючи теоретичні проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві через призму позитивних та негативних аспектів, В. С. Венедіктов вказує, що юридична відповідальність – це особливе правове становище суб'єктів суспільних відносин, що базується на змісті правових норм та направлене на забезпечення реалізації їх суб'єктивних прав та обов'язків. В період широкої демократизації суспільства трудова юридична відповідальність покликана повністю виконати свою роль по забезпеченню безперешкодної реалізації суб'єктивних прав та належного виконання юридичних обов'язків у процесі праці, по вихованню поваги особистості до права [274, с. 46-126]. Головним критерієм обґрунтованості притягнення особи, зокрема роботодавця до юридичної відповідальності є недотримання чи неналежне дотримання роботодавцем обов'язків встановлених законодавством про працю, колективним договором, угодою сторін. Про недосконалість законодавства про працю щодо цього питання свідчить відсутність у КЗпП України глави присвяченої відповідальності власника або уповноваженого ним органу, як сторони трудових відносин, а також окремої статті, яка чітко регламентує обов'язки роботодавця, лише в чинному кодифікаційному акті про працю акцентується увага на обов'язку власника або уповноваженого ним

органу створити безпечні та нешкідливі умови праці. Зокрема, в ст. 153 КЗпП України записано:

На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.

Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці.

Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.

На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони [57]. Підкреслюючи безумовну важливість положень цитованої статті, вважаємо за доцільне звернути увагу на доцільності внесення

в кодифікаційний акт про працю більш розширеного систематизованого переліку обов'язків роботодавців, що сприятиме підвищенню їх відповідальності. У зв'язку з цим, обґрунтованою є наявність у проекті Трудового кодексу № 1658 (доопрацьованому) окремої статті, де наводиться перелік основних обов'язків роботодавця, а саме: згідно ст. 25 даного проекту:

1. Основними обов'язками роботодавця є:

1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника;

2) дотримання вимог трудового законодавства;

3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці;

4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами;

5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників;

б) створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором;

7) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту;

8) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником);

9) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону;

10) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них;

11) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору;

12) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам [58]. На нашу думку, вказаний перелік варто розпочати вказівкою на обов'язок роботодавця дотримуватися трудових прав працівників, що по суті є головною засадничою ідеєю змісту даної статті. Поки ж що, в законодавстві про працю України спостерігається неузгоджена розпорошеність трудових обов'язків роботодавців по багаточисленних нормативних актах, що призводить до нігілістичного безвідповідального відношення роботодавців до виконання ними своїх обов'язків. Варто погодитись з О. Г. Середою, яка наголошує, що останнім часом майже закономірністю стали численні випадки невиконання роботодавцями їх обов'язків. Вчена слушно до причин такої ситуації відносить як суб'єктивні причини (низький рівень правової культури роботодавця, пов'язаний з відсутністю правових знань і усвідомлення необхідності та звички виконувати нормативні приписи), так і об'єктивні (несприятлива економічна ситуація, яка зменшує можливості роботодавця щодо забезпечення необхідних умов праці та виконання зобов'язань за колективним договором, неефективні правові механізми гарантування виконання обов'язків) [275, с. 82]. Слід підтримати думку М. І. Сьомича, котрий зазначає, що у сучасних умовах безвідповідальності або відповідальності, яка не здійснює належного впливу на правопорушників, роботодавців дуже важко змусити дотримуватися трудових прав працівників, встановлених у законодавстві про працю. Роботодавець поступово стає повновладним господарем у трудових відносинах. Працівник, що зважився захищати свої трудові права, у будь-який час, може опинитися за стінами підприємства. Тоді як роботодавець є необмеженим щодо підбору працівників,

які згодні працювати на запропонованим їм умовах. У більшості випадків працівники не ризикують вступати в конфлікт з роботодавцем з приводу захисту гарантованих законодавством їх трудових прав [276, с. 78]. Як наслідок, роботодавці пресингують працівників шляхом неправомірного притягнення їх до дисциплінарної відповідальності, зловживаючи своїми правами. Справедливою є точка зору М. І. Іншина, В. І. Щербини, М. І. Ваганової, які констатують, якщо посадова особа, яка наділяється дисциплінарною владою, застосовує заходи дисциплінарної відповідальності і не усвідомлює реальних результатів їх правового впливу, а тим більше якщо ці цілі не усвідомлює працівник до якого вони застосовуються, очікувати будь-яких корисних результатів від цього замало [277, с. 73]. Не дотримуючись трудових прав працівників, роботодавці відкидають принципи рівноправності та солідарності в трудових правовідносинах, добросовісність у трудових правовідносинах замінюється беззаконням.

Враховуючи, що трудово-правова відповідальність роботодавця за порушення трудових прав працівників реалізується у формі матеріальної відповідальності, необхідно визначити правовий порядок матеріальної відповідальності роботодавця за недотримання трудових прав працівників. Відповідно до ст. 235 КЗпП України, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.

У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на

загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню [57]. Заслуговує на увагу точка зору Н. І. Левченко, що застосування санкції норми ч. 2 ст. 235 КЗпП України, в якій виплати обмежуються середнім заробітком за час вимушеного прогулу є малоефективною. Дослідник обстоює позицію, що таку юридичну конструкцію важко назвати санкцією за порушення конституційного права на працю, оскільки в її змісті відсутній будь-який натяк на покарання роботодавця [278, с. 80]. В цьому контексті обґрунтованою є думка Є. Ю. Подорожнього, що трудова матеріальна відповідальність ще не сформувалася в цілісний законодавчий інститут. В основному це обумовлюється недосконалістю нормативно-правової регламентації матеріальної відповідальності роботодавця [279, с. 104]. Розглядаючи проблеми удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки, О. М. Коротка пише, що досконалість законодавства – обов'язкова умова його ефективності. У зв'язку з цим концепція побудови інституту матеріальної відповідальності має виражатись у системі правових засобів, за допомогою яких забезпечуватиметься результативність правового впливу на суспільні відносини, що виникають внаслідок вчинення сторонами трудових правовідносин майнових правопорушень. Механізм дії трудової матеріальної відповідальності охоплює: правомірну і протиправну поведінку в межах трудового правовідношення; заходи матеріальної відповідальності і процедуру їх застосування; реалізацію заходів даного різновиду відповідальності та результат цієї реалізації [280, с. 148]. Погоджуємося, що належне правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавців повинно стати дієвим засобом впливу у випадку порушень трудових прав працівників.

Цілком резонним є присвячення окремої глави (Глава 2 Книги восьмої) проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованого) відповідальності роботодавця, як сторони трудових відносин. Відповідно до ст. ст. 374-378 даного проекту, роботодавці, винні у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом. Роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили. Роботодавець несе матеріальну відповідальність за шкоду, що заподіяна майну працівника; за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг; у інших випадках встановлених законом або трудовим договором, а також роботодавець несе відповідальність за заподіяння моральної шкоди [58]. Фахівці Головного Науково-експертного управління Верховної Ради України у висновку на проект Трудового кодексу України № 1658 від 20.05.2014 р. (доопрацьований) зауважують, що потребує перегляду формулювання частини 1 статті 374 проекту щодо притягнення «роботодавців», винних у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод, до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом. Вочевидь мова повинна йти про посадових осіб відповідної юридичної особи, яка є роботодавцем [281]. Ми вважаємо, що цитоване положення є дискусійним, оскільки роботодавцем може бути як юридична так і фізична особа, які, як правило, самі виконують відповідні функції щодо організації праці найнятих працівників, тому доцільніше у змісті статті залишити загальне поняття «роботодавець». Слід відмітити, що багато питань щодо матеріальної відповідальності роботодавців залишаються невизначеними у процесі реформування законодавства про працю і лише загально декларуються, це насамперед стосується таких проблем, як: порядок притягнення роботодавців до матеріальної відповідальності, визначення чітких критеріїв відшкодування моральної шкоди тощо.

П. Р. Стависький, розглядаючи матеріальну відповідальність підприємства в трудових відносинах, зазначає, що враховуючи характер трудових відносин, не повинна стягуватися на користь працівника шкода, що виникла у зв'язку з неотриманими доходами внаслідок порушення підприємством права працівника на працю. Стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу не може і не повинно розцінюватися як стягнення неотриманих доходів. Неотримання з вини посадових осіб заробітної плати слід розглядати як дійсну шкоду для працівника [282, с. 11]. Щодо цього питання серед вчених немає одностайної позиції, зокрема О. М. Лук'янчиков висловлює точну зору, що обов'язок роботодавця виплатити працівнику середній заробіток за час вимушеного прогулу є обов'язком по відшкодуванню недержаного доходу. Оскільки поняття «дохід» містить у собі не тільки заробітну плату, а ще й дохід від господарської та інших видів діяльності, то з метою конкретизації та визначення трудо-правового характеру збитку, який повинен відшкодувати роботодавець, слід і у подальшому використовувати термін «недержаний заробіток» [283, с. 175]. Якщо базуватися на тому, що поняття «доходи» за змістом ст. 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050-III [284], включає поняття «заробітна плата», то цілком логічно ставити питання про недержану заробітну плату, як це обґрунтовує О. М. Лук'янчиков. В науковій літературі висловлюється також думка щодо доцільності передбачити у новому Трудовому кодексі відшкодування матеріальної шкоди у розмірі недержаного заробітку за час вимушеного прогулу у тому випадку, коли неправильне формулювання причини звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника на відповідну роботу. У разі влаштування його на будь-яку нижче оплачувану роботу йому повинні сплатити різницю у заробітку за весь час надання такої роботи [285, с. 201]. Ми вважаємо, що така позиція є слушною, оскільки вона спрямована на захист трудових прав працівників.

Вивчаючи проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України, Є. Ю. Подорожній звертає увагу, що у випадку відповідальності роботодавця діє презумпція винуватості, тобто законодавство не зобов'язує працівника доводити вину роботодавця – останній вважається винуватим у завданій шкоді, доки не доведе зворотнє. Хоча у світлі того підходу, який використовується у чинному законодавстві (відповідальність роботодавця без його вини, необхідність доведення останнім своєї невинуватості) виглядає такою, що немає практичної цінності, окрім статей 117, 235 КЗпП України [286, с. 199]. Базуючись на принципі рівності сторін трудових правовідносин та аналізуючи зміст ст. 233 КЗпП України, де йдеться про строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів, зокрема, згідно ч. 1 цитованої статті, працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки [57]. Аналогічна норма міститься в ст. 394 проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованому), де записано:

1. Працівник може звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору протягом одного року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу - у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови у прийнятті на роботу.

2. Не обмежуються будь-яким строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення нарахованих, але своєчасно не виплачених працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат [58]. По вказаному питанню аргументованою є думка Н. М. Хуторян, котра доводить, що ст. 233 КЗпП України ставить сторони трудового договору у нерівне

становище, оскільки повніше захищає інтереси роботодавця, ніж працівника, надаючи йому право протягом більш тривалого строку звернутися до суду із заявою про стягнення з працівника матеріальної шкоди. Трудове право повинно рівною мірою захищати майнові права та інтереси як працівника, так і роботодавця. Тому в новому Трудовому кодексі України слід передбачити однаковий строк позовної давності для сторін трудового договору для спорів, що виникають із заподіяння матеріальної шкоди, – один рік з дня виявлення шкоди [287, с. 344].

Розглядаючи проблеми юридичної відповідальності роботодавців, окремо варто торкнутись відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю. Відповідно до ч. 1-11 ст. 265 КЗпП України: посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

- фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

- недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

- недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

- вчинення дій, передбачених абзацом шостим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, - у стократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

- порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - сьомим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [57]. Механізм накладення на роботодавців штрафів за порушення законодавства про працю,

передбачених ч. 2 статті 265 КЗпП України визначається Порядком накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 р. № 509 (далі - Порядок). Згідно п. 2 Порядку, штрафи накладаються Головою Державної служби України з питань праці, його заступниками, начальниками управлінь і відділів Державної служби України з питань праці та їх заступниками (з питань, що належать до їх компетенції), начальниками територіальних органів Державної служби України з питань праці та їх заступниками.

Штрафи можуть бути накладені на підставі: рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації; акта про виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про працю та/або зайнятість населення, складеного посадовою особою Державної служби України з питань праці чи її територіального органу [288]. Базуючись на аналізі практичних проблем притягнення роботодавців до фінансової відповідальності за порушення законодавства про працю, можна зробити висновок, що роботодавці всіляко намагаються уникнути перевірок інспекторів територіальних управлінь Державної служби України з питань праці, особливо ця ситуація загострилася після суттєвого підвищення штрафів для роботодавців за недопуск уповноважених осіб територіальних управлінь Державної служби України з питань праці для перевірки дотримання роботодавцями вимог законодавства про працю. Зміни щодо підвищення штрафних санкцій для роботодавців за порушення вимог трудового законодавства передбачені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 р. № 1774-VIII [289], зокрема штраф за недопущення до проведення перевірки з питань додержання

законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні та вчинення цих дій при проведенні перевірки з питань виявлення порушень на сьогодні складає стократний розмір мінімальної заробітної плати – 320 000 гривень. Про дискусійні аспекти вказаних змін свідчать певні суспільні тенденції, які спонукають до аналізу їх переваг та наслідків. Насамперед, дана проблема торкнулась роботодавців-фізичних осіб, підприємців, які здебільшого зловживають правами працівників, не оформляючи трудові відносини, не сплачуючи внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та фактично працюючи на тіньову економіку. Разом з тим, у Верховній Раді України було зареєстровано ряд законопроектів, зокрема проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення процедури державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю та відповідальності за правопорушення у цій сфері» № 6087 від 15.02.2017 р., яким передбачається зменшення штрафів для роботодавця за порушення законодавства про працю та регламентується незастосування фінансових санкцій (штрафів), передбачених ст. 265 КЗпП України, якщо правопорушення трапилося вперше [290]. У Пояснювальній записці до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення процедури державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю та відповідальності за правопорушення у цій сфері» № 6087 від 15.02.2017 р. наголошується, що політика держави у сфері відповідальності за скоєння правопорушень не може зводитись до збільшення розміру санкцій у вигляді штрафу. Адже однією з основних функцій юридичної, зокрема фінансово-правової, відповідальності є превентивна, а не вилучення у порушника якомога більшої кількості грошей в бюджет. Конструюючи санкції за правопорушення, потрібно перш за все керуватися метою створення у правопорушника психологічного бар'єру проти вчинення таких правопорушень, а не метою його покарати. Саме тому неправомірним видається те, що за вчинення правопорушень у сфері праці, суспільна небезпечність яких є меншою в порівнянні з правопорушеннями, які

створюють загрозу життю і здоров'ю людей (порушення будівельних норм, санітарного законодавства тощо), правопорушеннями, які заподіюють шкоду навколишньому середовищу, на сьогодні передбачається більш сувора відповідальність. На неспроможність встановлених на сьогодні розмірів штрафів за порушення законодавства про працю вказує також те, що за суміжні правопорушення чинним законодавством встановлено більш м'які стягнення [291]. Загалом погоджуючись з положеннями проекту № 6087 від 15.02.2017 р. щодо недоцільності застосування регламентованих законодавством значних штрафів за порушення законодавства про працю, яке було вчинене роботодавцем вперше, але за умов, що порушення буде негайно усунуте, про що роботодавець повинен відзвітувати контролюючому органу. У випадку, якщо повторна перевірка виявить факт не усунення порушень, штрафні санкції, у розмірі, передбаченому ст. 265 КЗпП України повинні бути застосовані у повному розмірі, інакше роботодавці не відчуватимуть відповідальності і потреби дотримуватись вимог трудового законодавства. Крім того, запропонований підхід, на нашу думку, сприятиме підвищенню правової культури роботодавців, їх добросовісності в трудових правовідносинах, слугуватиме усуненню з ринку праці фактів нерегламентованої зайнятості.

Вагомою проблемою в контексті реалізації захисту трудових прав працівників та відповідальності роботодавців є проблема відшкодування роботодавцем моральної шкоди. У ст. 237-1 КЗпП України записано, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя [57]. Згідно п.п. 2, 3 ст. 23 Цивільного кодексу України: 2. Моральна шкода полягає: 1) у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; 2) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи

близьких родичів; 3) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; 4) у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи. 3. Моральна шкода відшкодовується грошми, іншим майном або в інший спосіб. Розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності і справедливості [175]. Відповідно до п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 4 від 31.03.1995 р. «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди», розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, враховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану, добровільне - за власною ініціативою чи за зверненням потерпілого - спростування інформації редакцією засобу масової інформації. При цьому суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

У випадках, коли межі відшкодування моральної шкоди визначаються у кратному співвідношенні з мінімальним розміром заробітної плати чи неоподатковуваним мінімумом доходів громадян, суд при вирішенні цього питання має виходити з такого розміру мінімальної заробітної плати чи неоподаткованого мінімуму доходів громадян, що діють на час розгляду справи.

Визначаючи розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди, суд повинен наводити в рішенні відповідні мотиви [292]. На думку В. Д. Чернадчука, моральна шкода вважається заподіяною, якщо потерпілий і заподіювач моральної шкоди перебувають у трудових правовідносинах або на них поширюється дія трудового законодавства; вона виникла внаслідок порушення трудових прав з боку власника або уповноваженого ним органу; працівник зазнає моральних втрат у вигляді моральних страждань, тобто негативних змін, що відбуваються в його свідомості внаслідок усвідомлення факту порушення його трудових прав і ці негативні зміни призвели до втрати нормальних життєвих зв'язків, а також вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя [293, с. 7]. Підкреслюючи важливе значення вдосконалення правового регулювання відшкодування моральної шкоди працівникові, вважаємо за доцільне підтримати позицію С. В. Селезня, що не можна говорити про те, що моральну шкоду можна повністю усунути, відновивши здоров'я і душевну рівновагу потерпілого, оскільки відшкодувати її просто неможливо. Людські страждання неможливо оцінити в грошовому вираженні, тим більше, що емоційний стан людини, її переживання, реакції на заподіяну моральну шкоду не завжди яскраво виражені, часто зовні відносно спокійна людина може відчувати найглибші страждання [294, с. 21]. Виходячи з цього, можемо констатувати, що в Україні не розроблена методика визначення розмірів моральної шкоди, як вказує, вивчаючи заборони та санкції у трудовому праві О. А. Петренко, до проблем санкцій в трудовому праві належить відсутність чітко встановлених санкцій щодо забезпечення відшкодування моральної шкоди працівникам [295, с. 13]. Заслужує на увагу також позиція А. О. Падалки щодо необхідності розробки та прийняття Порядку відшкодування матеріальної та моральної шкоди працівникам у разі винного порушення їх трудових прав роботодавцем з метою вдосконалення захисту трудових прав працівників [296, с. 9]. Вагомим фактором щодо розуміння сутності та визначення розмірів моральної шкоди має стати судова практика. Наведемо приклад. Позивач звернувся до суду з позовом про

стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. В обґрунтування позову вказав, що працював в ТОВ «ЛК Юкрейн Груп». Наказом від 31.05.2013 року був звільнений з займаної посади за угодою сторін. При звільненні позивачу не була видана трудова книжка. На неодноразові звернення до відповідача з проханням видати йому належним чином оформлену трудову книжку, відповідач жодним чином не реагував. Трудову книжку позивач отримав особисто лише 24.07.2013 р. Внаслідок незаконних дій відповідача йому було завдано моральну шкоду, оскільки при відсутності трудової книжки він не мав змоги влаштуватися на роботу, що позбавляло його можливості утримувати себе та свою сім'ю, погіршилися нормальні життєві зв'язки. Просить суд стягнути з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу в сумі 12 858,94 грн., зобов'язати відповідача змінити дату звільнення з 31.05.2013 року на день фактичної видачі трудової книжки, тобто 24.07.2013 р. Як вбачається з матеріалів справи 16.07.2013 р. ОСОБА_1 була направлена письмова заява про повернення трудової книжки, виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу з 01.06.2013 року (а.с.10-11). Але станом на день звернення до суду ОСОБА_1 трудову книжку не отримав.

Враховуючи вказане письмове звернення позивача щодо затримки видачі трудової книжки відповідачем, суд приходить до висновку, що затримка видачі трудової книжки з 01.06.2013 року по 24.07.2013 року сталася з вини відповідача.

Відповідно до ст. 235 КЗпП України у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Щодо відшкодування позивачеві моральної шкоди суд вважає, що протиправними діями відповідача позивачу завдана моральна шкода, яка полягає у душевних стражданнях, оскільки протягом тривалого часу позивач не міг отримати належний йому документ - трудову книжку та відновити своє право на працевлаштування. Зазначені страждання були посилені життєвими

незручностями та суттєвим погіршенням життєвого рівня позивача у зв'язку з фактичним позбавленням позивача можливості працевлаштування за фахом, професійним рівнем та отримання доходу для задоволення життєво необхідних потреб, яке відбулося внаслідок протиправних дій відповідача, що полягають у навмисному затриманні видачі позивачу трудової книжки.

При визначенні розміру моральної шкоди, суд, виходячи з обсягу заявлених вимог, з урахуванням ступеню моральних страждань позивача, вважає, що відшкодуванню підлягає моральна шкода у розмірі, визначеному позивачем у сумі 10 000 грн. [297]. Дійсно, негативний вплив моральної шкоди на життєдіяльність працівника може мати суттєві наслідки для його стану здоров'я, тому проблема визначення розмірів нанесеної моральної шкоди в грошовому еквіваленті у кожному конкретному випадку є надзвичайно важливим та актуальним питанням для ефективної реалізації судочинства. Розуміючи, що визначення розмірів відшкодування моральної шкоди має базуватися на конкретних обставинах справи, ми схилиємося до думки, що головним критерієм визначення розмірів моральної шкоди є психоемоційний, фізичний стан особи, який впливає на організацію життя працівника. Якщо, як у наведеному вище прикладі судової практики особа не могла працевлаштуватись у зв'язку з відсутністю (з провини роботодавця) трудової книжки, то негативний вплив цього факту на психоемоційний стан особи очевидний і має бути, хоча б частково, відшкодований.

Враховуючи наслідки правопорушень у сфері праці, потребує уваги та аналізу специфіка правового регулювання адміністративної та кримінальної відповідальності роботодавців.

Глава 5 Кодексу України про адміністративні правопорушення (в редакції за станом від 10.03.2017 р.) [298] за змістом охоплює правопорушення у галузі охорони праці та здоров'я населення. Статтями 41 - 41-3 передбачена адміністративна відповідальність за такі правопорушення: 1) порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці (порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному

обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами - підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи - підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення; фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, а також інші порушення вимог законодавства про працю); 2) ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди (ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк); 3) порушення чи невиконання колективного договору, угоди (порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів); 4) ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ненадання особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим

колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод). Виходячи з того, що в ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення міститься загальна вказівка на правопорушення у сфері охорони праці, на нашу думку, відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці варто більше деталізувати в Кодексі України про адміністративні правопорушення. Ми погоджуємося з точкою зору К. В. Ноженко, що законодавець не передбачає відповідальності роботодавця за невиконання покладених обов'язків, зокрема гарантування пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, служби охорони праці та комісії з питань охорони праці, що є негативним фактором, оскільки перешкоджає визначенню правового вказаних суб'єктів охорони праці [299, с. 11].

Чимало проблемних питань виникає і щодо правового регулювання кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю. Зокрема, ст. 172 Кримінального кодексу України містить поняття «грубе порушення законодавства про працю», що по суті є оціночним поняттям і за змістом даної статті може розширено тлумачитись. В ч. 1 ст. 172 Кримінального кодексу України лише уточнюється, що до грубих порушень законодавства про працю відносяться: незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю [300]. На наш погляд, застосування в кримінальному законодавстві узагальненого невизначеного за змістом поняття «грубе порушення законодавства про працю» певною мірою перешкоджає притягненню роботодавців до кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю, з огляду на невизначеність критеріїв, які дозволяють характеризувати правопорушення роботодавця в сфері праці як грубе. Усвідомлюючи, що

досить складно визначити в законі вичерпний перелік грубих порушень законодавства про працю, ми вважаємо, що в Кримінальному кодексі України необхідно передбачити більш розширений примірний перелік грубих порушень законодавства про працю. До грубих порушень законодавства про працю слід відносити: дискримінацію в сфері праці, пресинг на роботі, незаконне переведення, незаконне звільнення з роботи, порушення законодавства з охорони праці, що призвело до нещасних випадків, професійних захворювань тощо. Відповідні зміни бажано внести в ст. 172 КЗпП України. Це дозволить більше уточнити правовий зміст поняття «грубе порушення законодавства про працю», що має стати запорукою дієвого, конструктивного захисту трудових прав працівників.

Базуючись на аналізі проблем правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників в Україні, слід підсумувати, що динамічні зміни, які відбуваються в суспільстві на ринку праці ставлять нові вимоги щодо законодавчого забезпечення відповідальності сторін трудових правовідносин, зокрема роботодавців. Відсутність ефективного правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавців, чіткого правового механізму відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникам у трудових правовідносинах, наявність практично-правових проблем у сфері реалізації адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю гальмують прогресивні напрями розвитку суспільства та держави і стримують реформаційний процес.

3.2. Правовий захист від порушення трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу

Особливості правового регулювання праці в країнах Європейського Союзу (далі - ЄС) в умовах сьогодення характеризуються втіленням демократичних тенденцій антидискримінаційного законодавства та

посиленням захисту трудових прав меншин, осіб з інвалідністю, мігрантів, біженців, та інших вразливих верств населення. Вагомою відмітною ознакою трудового законодавства держав ЄС є поєднання національного законодавства в сфері праці та директив, спрямованих на формування загальної європейської міждержавної політики в трудових правовідносинах. В Договорі про Європейський Союз, підписаному в Маастрихті 07.02.1992 р. зазначено, що Союз заснований на цінностях поваги людської гідності, свободи, демократії, рівності, правової держави і дотримання прав людини, включаючи права осіб, які належать до меншин. Ці цінності є загальними для держав-членів в суспільстві, яке характеризується плюраризмом, недискримінацією, толерантністю, справедливістю, солідарністю та рівністю жінок та чоловіків [301]. Відповідно ст. 15 Хартії Європейського Союзу про основні права, затвердженій 07.12.2000 р., кожна людина має право на працю і на здійснення професійної діяльності, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен громадянин і кожна громадянка Союзу має право шукати роботу, працювати, започатковувати власну справу чи надавати послуги на території будь-якої держави члена. Вихідці з третіх країн, які мають дозвіл на роботу на території держав-членів, мають право на рівні умови праці з громадянами Європейського Союзу [302]. Тобто провідними ідеями розвитку Європейського Союзу є формування глобального державного утворення, об'єднання спільноти людей, основа життєдіяльності яких, зокрема у сфері праці, базується на принципах демократії, справедливості та рівності. Як слушно наголошує Л. В. Ярова, досліджуючи проблеми і перспективи соціальної бази європейського суспільства, в основу довгострокової політики Європейського Союзу покладено такі поняття: соціальна солідарність, соціальне об'єднання, соціальний діалог тощо [303, с. 527]. В державах з розвиненою економікою на конституційному рівні право на працю визначено в першу чергу, як право, а не обов'язок, людини на вільний вибір роботи, на створення з боку роботодавців умов праці, при цьому держава гарантує, тобто, бере на себе обов'язок, сприяти процесу забезпечення вільної зайнятості [304,

с. 97]. Т. А. Постовалова констатує, що в центрі трудового права Європейського Союзу в основі правотворчості знаходяться три проблемних ділянки: соціальна якість, конкурентоздатність та повна зайнятість. На ринку праці необхідний рівень, що відповідає індустріальному суспільству та суспільству заснованому на знаннях. «Рухливість» та здатність до зайнятості визначають політику, метою якої є підтримка визначеним способом «зайнятості». Як істотні ознаки «європейської соціальної моделі» розглядаються відповідні соціальні умови продуктивної зайнятості і співрозмірної заробітної плати у соціальних партнерів. Вплив внутрішнього ринку на робочу силу повинен підтримуватися регулюванням, що сприяє мобільності [305, с. 50]. С. В. Венедіктов доводить, що необхідність проведення в ЄС скоординованої політики в трудових правовідносинах обумовлена цілями загального ринку і всіх напрямків діяльності ЄС, які мають своїм завданням сприяти Співтовариству в досягненні високого рівня зайнятості і соціального захисту, рівноправності чоловіків та жінок, підвищенню життєвого рівня і якості життя [306, с. 203]. Вивчаючи проблематику трудового договору в зарубіжних країнах, зокрема в країнах ЄС, Л. М. Чайка наголошує, що ЄС активно впроваджує в законодавство соціальні інструменти регулювання. Країни ЄС намагаються знайти компроміс щодо співвідношення економічних і соціальних засад в регулюванні праці. Промислово-розвинуті країни не ставлять за мету максимально детально і в повному обсязі впорядкувати відносини сторін трудового договору. Таке регулювання можливо лише в країнах, які досягли певного рівня розвитку, коли використання найманої праці не потребує жорсткого контролю зі сторони держави. При цьому законодавчі органи багатьох країн зіткнулися з проблемою необхідності більш чіткої регламентації змісту принципу свободи праці та заборони дискримінації, як гарантії не лише свободи праці, а й свободи укладання трудового договору [307, с. 16-18]. Розглядаючи особливості забезпечення трудових прав за Європейськими стандартами, І. П. Лаврінчук зауважує, що правове середовище в європейських країнах

сформувалось і функціонує в тісному зв'язку міжнародно-правового (міждержавного) та внутрішньодержавного правопорядку і серед основних елементів цього правозахисного механізму слід зазначити такі найбільш дієві засоби захисту індивідуальних прав, як система судочинства, нагляд контроль (інспекції) праці, участь неурядових утворень (профспілок), а також поширеного в європейських країнах інституту Омбудсмена [308, с. 114]. Аналізуючи теоретико-правові проблеми національного та міжнародного трудового права Ю. В. Чижмарь констатує, що в сучасному світі формується механізм прямого забезпечення міжнародно-правового захисту трудових прав. Спостерігаються ознаки перетворення регіональних трудових стандартів, які входять до актів Європейського Союзу, на європейське трудове право – наднаціональне, що діє поряд з національним трудовим правом кожної з держав ЄС [309, с. 200]. Європейські стандарти захисту індивідуальних трудових прав працівників втілені в багатьох директивах ЄС, які регулюють сферу праці. У ст.ст. 2, 3 Директиви № 91/533/ЄС від 14.10.1991 р. «Про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови трудового договору чи трудових відносин», зазначено, що роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про істотні умови договору чи трудових відносин. До способів інформування віднесені наступні: 1) інформація про умови праці може бути передана працівникові не пізніше двох місяців з дня початку трудових відносин у формі: а) трудового договору у письмовій формі чи листа щодо прийому на роботу; інших письмових документів що містять необхідну для працівника інформацію [310]. В Директивах 2000/43/ЄС від 29.06.2000 р. «Про реалізацію принципу рівного відношення незалежно від расового чи етнічного походження» [311], а також в Директиві 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р. «Про загальну систему рівного відношення в сфері праці та професійної діяльності» встановлено заборону дискримінації осіб, що проживають на території держав Європейського Союзу за ознаками раси та етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації [312]. Враховуючи, що вільне переміщення працівників – це один з головних

принципів на яких базується співжиття в Європейському Союзі, в законодавстві ЄС визначені обов'язкові правила відповідно умови найму працівників, відряджених з однієї країни ЄС в іншу. Вказане питання регулюється Директивою 96/71/ЄС від 16.12.1996 р. «Про відрядження працівників, що здійснюється в межах надання послуг», згідно даної Директиви трудові права відрядженого працівника мають бути захищені на території всього ЄС. В Директиві встановлюється обов'язок держав-членів проводити на своїй території ефективні та належні інспекції з метою виявлення фактів працевлаштування нелегальних мігрантів. Умисне порушення заборони незаконної роботи визнається в Директиві злочинним діянням, види і розміри покарання за цей злочин держава-член визначає самостійно, за умови, що санкції будуть ефективними та співрозмірними і матимуть попереджувальний ефект [313]. Але попри наявність європейського законодавства, покликаного створити єдиний європейський ринок праці, в основу діяльності якого покладені демократичні принципи, слід відмітити, що і в країнах ЄС в трудових відносинах тривалий час спостерігалися негативні явища, що по своїй суті суперечили загальній стратегії розвитку ЄС. Як зазначають А. К. Попов, А. А. Соболевська, в умовах Європейського постіндустріального глобального суспільства поруч з новими формами праці стали звичними такі атавістичні явища в суспільному та економічному житті, як використання праці нелегальних мігрантів, причому не тільки юридичними особами, а й домашніми господарствами, що дозволяє констатувати про наявність нерегламентованої зайнятості не лише в країнах пострадянського простору, а й в країнах Європи [314, с. 128]. Характерна проблема для всіх країн Європи – наявність жіночого безробіття. Одним з його проявів стало витіснення жінок з ринку праці в періоди економічного спаду. Головна причина такого явища полягала хоча і в завуальованому, але гіршому рівні захисту їхніх трудових прав порівняно з чоловіками. Справа в тому, що у випадку масових звільнень, як правило, скороченню підлягають працівники, які зайняті неповний робочий день, більшість з яких складають жінки. Крім

того, в багатьох країнах ЄС системи страхування орієнтовані в основному на працівників з повною зайнятістю, більшість з яких чоловіки [315, с. 78]. В Нідерландах існує така категорія працівників, як працівники «за викликом» - це в основному жінки, що працюють в магазинах, ресторанах, лікарнях, харчових виробництвах і т. і. Особливість їх праці полягає в тому, що з ними взагалі не укладається трудовий договір, оскільки вони мають право відмовитись від виклику на роботу, або укладається трудовий договір з так званою «нульовою нормою робочого часу», по суті цей договір розглядається як договір без будь-якого змісту. Вказана невизначеність та зловживання трудовими правами цих осіб, спонукала з кінця 90-х років хоча б якось на законодавчому рівні врегулювати статус цієї категорії працівників. Законодавством було встановлено, що у випадку відсутності чіткого обліку робочого часу протягом менше ніж 15 годин на тиждень, працівник має право на оплату праці не менше ніж за три години за один виклик [316]. Також, в таких сферах праці, де більшість працівників складають жінки, наприклад, у домашній роботі, недостатність юридичного захисту збільшує вразливість працівників, і хоча сучасне європейське трудове законодавство містить норми, які захищають трудові права домашніх працівників, проте їхні умови праці залишаються фактично неврегульовані, особливо коли це стосується домашніх працівників іноземців, які в багатьох випадках працюють без дозвільних документів [317]. Слід звернути увагу, що нарівні з Директивами ЄС важливу роль у формуванні європейського законодавства у сфері праці відіграють акти МОП. Зокрема, з метою покращення становища такої вразливої категорії працівників, як домашні працівники, 16.06.2011 р. була прийнята Конвенція МОП № 189 «Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)», де в ст. 6 проголошено, що кожна держава-член здійснює заходи для забезпечення того, щоб домашні працівники, як і працівники в цілому, користувались справедливими умовами праці і, у випадку їх проживання в домогосподарстві, гідними побутовими умовами з дотриманням недоторканності їх приватного життя [318]. На підставі вказаної Конвенції багато країн ЄС розробило нові

підходи щодо захисту трудових прав домашніх працівників. Наприклад, Бельгія вдосконалила своє трудове законодавство, забезпечивши соціальним захистом домашніх працівників, незалежно від кількості годин роботи, в Німеччині з 2015 року домашні працівники, в тому числі мігранти, мають право на загальнонаціональну мінімальну заробітну плату, в Італії нові положення колективної угоди 2013 року передбачають підвищення мінімальної заробітної плати, регулювання оплати вихідних та щорічної відпустки для домашніх працівників, крім того регулюється час щоденного та щотижневого відпочинку, оплата лікарняних та розмір вихідної допомоги. В Іспанії реформи трудового законодавства зробили обов'язковим включення домашніх працівників у реєстр соціального страхування. В Королівському Указі 2012 року зазначено, що ніякі відрахування не можуть здійснюватися з мінімальної заробітної плати домашніх працівників в якості альтернативної оплати праці у вигляді харчування чи надання житла, також було затверджено зразок договору найму для даної категорії працівників. В Ірландії уряд з 2014 року втілює в життя нову політику по відношенню до домашніх працівників, впроваджено на законодавчому рівні обов'язкові візити трудових інспекторів у приватний сектор для перевірки умов праці домашніх працівників [319]. Тобто можемо констатувати, що в країнах ЄС постійно ведеться активна робота по вдосконаленню законодавства про працю, що спрямоване на вирішення нагальних проблем у сфері зайнятості.

Фактична лібералізація ринку праці в багатьох європейських країнах призвела до того, що робота на підставі строкового трудового договору стала серйозною альтернативою постійної зайнятості. Згідно Директиви Ради ЄС 1999/70/ЄС від 28.06.1999 р. «Про рамкову угоду відносно роботи на підставі строкових трудових договорів», договори на невизначений строк є основою для існування трудових відносин, при цьому встановлюється, що договори з визначеним строком за певних обставин можуть відповідати інтересам роботодавців та працівників. Відмінності в регулюванні праці працівників, які працюють на умовах строкового трудового договору та за договором,

укладеним на невизначений строк мають бути обумовлені тільки об'єктивними причинами [320]. Виходячи з цього, можливість укладання строкових трудових договорів в деяких країнах може бути обмежена рядом об'єктивних причин: «розумністю та виправданістю обмеження за існуючих обставин» (німецьке законодавство), «сутністю роботи» (бельгійське законодавство), «особливим характером роботи» (іспанське законодавство). Не дивлячись на те, що у Великобританії та Швейцарії свобода сторін на укладання таких договорів не обмежується законодавством, тим не менше заборонено їх переукладати декілька разів підряд. Порушення такого правила тягне за собою можливість перекваліфікувати строкові договори на безстрокові [321, с. 106]. Досліджуючи прогресивний досвід правового регулювання праці у Великобританії, С. В. Венедіктов вказує, що однією з особливостей строкових трудових договорів у Великобританії є законодавче закріплення так званого «правила чотирьох років». Відповідно до нього, за наявності укладеного строкового трудового договору або послідовності таких договорів, у результаті чого працівник перебував у трудових відносинах упродовж чотирьох років і більше, договір вважається таким, що укладений на невизначений строк [322, с. 79]. Як звертають увагу А. М. Лушніков, М. А. Фоміна, у відповідності з італійським законодавством при укладанні строкових трудових договорів необхідно посилатися на колективні договори, які отримали схвалення найбільш представницького профспілкового органу. При цьому галузевими колективними угодами вводяться обов'язкові умови: укладати такі договори не дозволяється строком менше ніж на чотири місяці і більше ніж на дванадцять. У Франції максимальна їх тривалість не може перевищувати 18 місяців. У Німеччині, навпаки, у відповідності з Актом сприяння зайнятості забороняється обмежувати строк першого найму працівників 18 місяцями [323, с. 94-95].

Значна увага в країнах ЄС в трудових відносинах приділяється захисту трудових прав працівників як важелю реалізації права на гідну працю. У Великобританії Закон «Про трудові права», прийнятий в 1996 р., містить

обов'язок роботодавця письмово повідомити найнятого працівника про умови найму не пізніше ніж через два тижні після виникнення трудових відносин. Роботодавець також зобов'язаний інформувати працівника про зміни цих умов якомога скоріше, в строк, що не перевищує одного місяця з моменту виникнення відносин. Крім того, закон надає працівникові право на отримання розрахункового листа у письмовій формі, з вказівкою всіх перерахованих в законі складових заробітної плати. Відрахування з заробітної плати на користь роботодавця допускаються законом лише за письмовою згодою працівника, або на підставах відповідних положень законодавства, за винятком лічильної помилки. Припинення трудового договору за ініціативою роботодавця повинно бути справедливим, тобто обґрунтованим. Причина звільнення не повинна мати ознак дискримінації [324, с. 122-123]. В Іспанії трудові відносини регулюються Законом «Про статус працівників». Цим Законом передбачено укладання трудового договору як у письмовій формі, так і в усній. Проте, варто відмітити, що усна форма трудового договору фактично не поширена на практиці. Здебільшого договори укладаються в письмовій формі. Трудові договори підлягають обов'язковій реєстрації роботодавцем. В більшості випадків укладаються строкові договори, дострокове розірвання яких має бути вмотивованим. Безпідставне припинення трудових відносин передбачає компенсацію для працівників, права яких порушені. Роботодавець зобов'язаний повідомити працівників у письмовій формі про наступне припинення трудових прав відносин з об'єктивних причин за тридцять днів. Крім того, законом у цих випадках встановлена виплата вихідної допомоги [325, с. 131]. Разом з тим, в умовах сьогодення в багатьох країнах ЄС нові тенденції розвитку трудового законодавства не викликали підтримки у суспільства, а навпаки призвели до соціальних протестів. Яскравим прикладом такого стану речей стала реформа трудового законодавства у Франції, внаслідок чого у 2016 році було прийнято новий Трудовий кодекс. Хоча у Кодексі і збережена норма щодо 35-годинного робочого тижня, проте роботодавці отримують можливість збільшувати чи скорочувати робочий

тиждень. Загалом робочий тиждень за новими нормами не повинен перевищувати 46 годин, у виняткових випадках – тривалість робочого тижня може збільшуватися до 60-ти годин. Спрощується процедура звільнення працівників (до цього часу це було жорстко регламентовано законодавством), впроваджується максимальний розмір компенсації при скороченнях, зменшуються виплати за надурочну роботу. Роботодавці мають право самостійно домовлятися про відпустки (включаючи соціальні відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами) та вихідних днях працівників без узгодження з профспілковими органами. З законодавства видалені шість вихідних, які надавались в католицькі свята, але вводиться додатковий тиждень відпочинку і право на два додаткових вихідних, незалежно від віросповідання. Профспілки позбавляються багатьох своїх повноважень [326]. Нововведення в трудовому законодавстві спостерігаються також у країнах Прибалтики, зокрема з 01.01.2017 р. в Литві набув чинності новий Трудовий кодекс, відповідно до якого: 1) дозволено вільно укладати строкові трудові договори, лише з обмеженням строку їх укладання при укладанні з одним і тим же роботодавцем до п'яти років; 2) з'являються нові види трудових договорів: трудовий договір щодо проектної роботи, договір про розподіл робочого місця, договір для декількох роботодавців; 3) мінімальна заробітна плата може виплачуватися лише за некваліфіковану роботу; 4) скорочуються строки попередження про звільнення, у випадках, коли працівника звільняють без його провини – один місяць, якщо трудові відносини тривають менше року – два тижні (у раніше діючому кодексі – було встановлено строк два місяці). Разом з тим, збільшуються строки попередження для працівників, які виховують дитину віком молодше 6-ти років, або одиноких матерів, батьків, які виховують дитину віком до 12-ти років, а також для працівників, яким до пенсійного віку залишилось менше 5-ти років. Строки попередження про наступне звільнення потроюються для працівників з обмеженими можливостями; 5) скорочується вихідна допомога у випадках, коли працівник розриває трудовий договір за власним бажанням з поважних причин таких як:

хвороба чи інвалідність, досягнення пенсійного віку, довготривалий простій підприємства, двохмісячна затримка заробітної плати. У цих випадках вихідна допомога встановлюється у розмірі однієї місячної середньої заробітної плати, або половини місячної заробітної плати, якщо працівник пропрацював менше року (раніше вказана допомога виплачувалась у розмірі двох середніх заробітних плат); 6) при звільненні працівника з-за повторного порушення трудової дисципліни причиною звільнення може стати лише друге аналогічне порушення трудових обов'язків, у раніше діючому кодексі причиною звільнення могло бути будь-яке повторне порушення трудових обов'язків, вчинене протягом 12-ти місяців; 7) впроваджено нововведення – роботодавець вправі звільнити працівника, без зазначення причин, попередивши працівника за три дні та виплативши йому компенсацію в розмірі не менше як за шість місяців середнього заробітку; 8) новим кодексом передбачено більше можливостей застосовувати гнучкий графік роботи, враховуючи індивідуальні, соціальні, сімейні потреби працівників; 9) для вагітних жінок і батьків, що виховують дітей, встановлюється можливість працювати вдома не менше 1/5 робочого часу; 10) відпустки обраховуються не в календарних, а в робочих днях, строк відпустки встановлюється 20 робочих днів, якщо особа працює 5 днів на тиждень і 24 робочих дні, якщо особа працює 6 днів протягом тижня; 11) напередодні святкових днів робочий день не буде скорочуватися на одну годину; 12) відповідальність працівника за нанесену шкоду не буде обмежуватися, як це було встановлено раніше – трьома середніми заробітними платами. Працівник тепер зобов'язаний відшкодувати всю суму збитків [327]. Наведені положення демонструють вплив вільного ринку на трудові правовідносини, сторони стають більш вільні у визначенні умов договору, централізований порядок регулювання відіграє дедалі меншу роль.

З 01.06.2009 року діє новий Закон «Про трудовий договір» в Естонії, яким також впроваджено ряд важливих нововведень. Трудові книжки були відмінені, як наслідок, нові трудові книжки не видаються, вже видані перестали бути чинними. Трудові договори укладаються лише в письмовій

формі, за винятком трудових відносин, які тривають менше двох тижнів. Дозволяється укладати трудовий договір через представника, згідно Закону укладенню трудового договору передують переговори. В ході переговорів роботодавець не вправі цікавитися даними до яких у нього відсутній виправданий інтерес (йдеться про дані щодо особистого життя, чи інші дані не пов'язані з професійною придатністю до роботи). Вказаним Законом встановлено обов'язок сторін сумлінно відноситись до виконання своїх обов'язків. Не одна з сторін не повинна своєю поведінкою нашкодити іншій. На працівника покладено обов'язок зберігати виробничу чи комерційну таємницю, роботодавець має право визначити зміст таємниці самостійно. Зберігання таємниці не передбачає додаткової компенсації, оскільки це є частиною вимоги щодо сумлінності. Разом з тим, зберігання таємниці не може бути перешкодою для вільного обрання працівником роботи в подальшому. Випробувальний строк передбачений тривалістю чотири місяці, раніше конкретна тривалість випробувального строку визначалась у кожному випадку. В даному Законі відсутнє поняття «заробітна плата» воно замінено поняттям «винагорода за працю». Винагорода виплачується не менше одного разу на місяць. Змінено також законодавство про відпустки, а саме: якщо раніше працівники вправі були використати ту частину відпустки, що залишилась протягом чотирьох років, то тепер це можна зробити лише протягом одного року. Щодо відшкодування заподіяної шкоди, то роботодавець тепер вправі вимагати відшкодування неотриманого доходу. У відповідності з ст. 43 Закону «Про трудовий договір» в Естонії діє 40-годинний робочий тиждень. Але зазначено, роботодавець і працівник можуть домовитися про сприятливу для них тривалість робочого часу за умови, що будуть дотримані установлені обмеження робочого часу. Суттєво спрощена процедура скорочення працівників, оскільки роботодавець сплачує вихідну допомогу не більше ніж за місяць, за інший період сплачує Каса по безробіттю. Домовленість про звільнення може бути усною, раніше

вимагалась обов'язково письмова заява від працівника, а роботодавець повинен був надати письмову згоду [328].

Кардинальні зміни щодо захисту трудових прав працівників торкнулись також законодавства про працю Португалії. З 01.01.2016 р. був введений новий Трудовий кодекс Португалії, в якому встановлено наступні положення: 1) випробувальний строк, який встановлюється при прийнятті на роботу збільшується з трьох місяців до півроку; 2) поруч з тим, що збережено 40-годинний робочий тиждень, роботодавець має право встановлювати 10-годинний робочий день при шестиденному робочому тижні; 3) Законом передбачена гнучка трудова функція, що дозволяє без згоди працівника збільшувати обсяг його обов'язків; 4) працівників дозволяється залучати до роботи у вихідні дні, в дні державних та релігійних свят без їхньої згоди; 5) Законом відміняється необхідність згоди профспілкового органу як обов'язкової умови для припинення трудових відносин на підставі неналежного виконання трудових обов'язків, встановленої невідповідності займаній посаді, нез'явлення на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності тощо; 6) збільшується тривалість щорічної відпустки до 28-днів, передбачена можливість отримати неоплачувану відпустку тривалістю до трьох місяців на рік, але оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням надається лише у тому випадку, коли на навчання працівника направляє роботодавець; 7) скорочується строк попередження роботодавцем працівника про наступне звільнення з двох місяців до одного місяця; 8) розширено перелік підстав для звільнення, а саме: визначено нову підставу для звільнення таку, як: «розголошення комерційної таємниці», хоча в законодавстві відсутнє чітке визначення правового змісту поняття «комерційна таємниця» [329]. Як бачимо, нові тенденції розвитку законодавства про працю в країнах Європейського Союзу спрямовані на дерегуляцію та гнучкість трудових правовідносин, що не завжди є ознакою гуманізації та покращення становища працівників. І хоча загальні тенденції демократизації трудових відносин в країнах Європи очевидні, але практика засвідчує, що вони не позбавлені

проявів у трудових відносинах таких протиправних явищ як дискримінація, сексуальні домагання, моббінг тощо. Норма щодо заборони пресингу та знущань на роботі міститься в Європейській соціальній хартії (переглянутій), затвердженій Радою Європи 03.05.1996 р. № ETS № 163, де в ст. 26 записано, що з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки;
2. поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [330].

Згідно Директиви № 2000/43/ЄС Ради ЄС від 29.06.2000 р. «Про імплементацію принципу рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження»:

- a) пряма дискримінація має місце в тому випадку, коли в вихідній ситуації до однієї особи відносяться, відносились чи будуть відноситися менш доброзичливо, ніж до іншої особи на підставі різного расового чи етнічного походження;
- b) непряма дискримінація має місце в тому випадку, коли очевидно нейтральне становище, критерій чи загальноприйнята практика ставлять особу, яка має відмінне расове чи етнічне походження, в особливо невігідне становище в порівнянні з іншими особами, за винятком тих випадків, коли це становище, критерій чи загальноприйнята практика визнані об'єктивно відповідними законній меті, і засоби досягнення цієї мети є необхідними та адекватними. Образа повинна розглядатися в якості дискримінації в тому випадку, коли небажана поведінка пов'язана з расовим чи етнічним походженням іншої особи, має місце з метою приниження людської гідності, створення ворожої, образливої, принизливої чи потворної атмосфери в

суспільстві. Поняття образи може бути визначено у відповідності з нормами національного законодавства та судової практики держав-членів ЄС [331]. Як підкреслює В. М. Андрійв, є країни, де заборонені дисциплінарні дії роботодавця, які зачіпають честь працівника. Наприклад, у ФРН і Швейцарії не дозволяється вивішувати на дошку оголошень підприємства або установи, повідомлення про догану із вказівкою прізвища працівника й характеру допущеної ним провини. В Австрії допускається застосування такої процедури, але без образливих формулювань [332, с. 245].

Правовий зміст поняття «домагання» визначено в Директиві Європейського парламенту та Ради ЄС № 2002/73/ЄС від 23.09.2002 р., де записано, що домагання - це, якщо небажана поведінка по відношенню до статі відбувається з метою, чи тягне за собою посягання на свободу особи, і створює залякуючу, ворожу, принизливу, образливу обстановку; статеве домагання - це якщо будь-яка форма небажаної словесної, безсловесної чи фізичної дії сексуального характеру відбувається з метою, або тягне за собою посягання на гідність особи, зокрема, створює залякуючу, ворожу, принизливу, образливу обстановку. Домагання та статеве домагання розглядаються в якості дискримінації за ознакою статі та забороняються [333]. Значна увага запобіганню морального переслідування на роботі приділяється у Франції. Як зазначено в звіті французької Консультаційної комісії з прав людини, що базується на дослідженні, проведеному фахівцями Міністерства з питань зайнятості та солідарності, існують три форми морального переслідування на робочому місці: інституціональне переслідування, що є складовою стратегії управління персоналом підприємства; професійне переслідування, спрямоване проти одного чи декількох працівників з метою обійти законні процедури звільнення; індивідуальне переслідування з метою руйнування особистості і ствердження власної влади. Як показали дослідження, проведені у Франції, жертвами переслідування зазвичай стають жінки старші 40 років (у середньому в 46 років), тобто фактично в заключний період їх професійної діяльності. Частіше

всього – це сумлінні працівниці, що мають стаж більше 12-ти років, а також середню чи вищу освіту. З метою запобігання моббінгу на роботі, в 2001 році було прийнято Закон «Про соціальну модернізацію», яким визначалась сутність морального переслідування на робочому місці, як будь-яких дій, спрямованих на погіршення матеріальних умов праці, а також людських та міжлюдських відносин одного чи декількох потерпілих, що порушують їх права та гідність та можуть серйозно зашкодити їх здоров'ю та професійному майбутньому. Цим Законом визначено, що моральне переслідування на роботі вважається професійним ризиком на виробництві, а його наслідки мають відшкодовуватися у відповідності до порядку відшкодувань професійних захворювань [334, с. 98-99]. Практика засвідчує, що досить поширене явище моббінгу на роботі і в інших країнах ЄС, зокрема у Німеччині, Португалії тощо. В Німеччині набуло поширення явище боссінгу, коли пресингують колегу, який піднявся по службових сходах. Негаразди у взаємовідносинах співробітників віднімають робочий час, а економічні збитки обраховуються мільярдами євро. Одним з методів боротьби з цим явищем у Німеччині є запровадження анонімних телефонів довіри на яких працюють досвідчені практикуючі спеціалісти, котрі аналізують конфлікти та дають рекомендації щодо службової комунікації, а в екстремальних випадках рекомендують індивідуальну консультацію психолога чи юриста. Разом з тим, юридичний захист у цих випадках досить ускладнений. Проте, якщо жертва гонінь має докази переслідувань на роботі, вона може отримати згідно рішення суду підтримку в захисті своїх прав та грошову компенсацію моральної шкоди. Сьогодні в Німеччині близько 20% компаній вимушені боротися з цим негативним явищем. Згідно підрахунків Інституту трудової педагогіки та психології психосоматичні захворювання співробітника можуть коштувати фірмі до 50 тис. євро на рік [335]. Щодо Португалії, то хоча Трудовим кодексом у Португалії забороняється домагання та небажана поведінка в професійному середовищі, але за даними науково-дослідного проекту «Сексуальне та моральне переслідування на робочому місці в Португалії»,

здійсненого Центром міждисциплінарних неядерних досліджень Вищого інституту соціально-політичних наук, більше 850 тис. осіб у Португалії вже мали моральне переслідування на роботі, а 650 тис. стали жертвами сексуальних домагань. 16,5% працездатного населення в Португалії постраждали від домагань хоча б раз у своєму житті. На державному рівні розробляються програми по вивченню даної ситуації, а також підготовлені законопроекти, які передбачають кримінальну відповідальність для роботодавців за моббінг на роботі [336].

Пильну увагу в процесі аналізу правового захисту від порушень трудових прав працівників у країнах ЄС необхідно звернути на встановлені особливості вирішення трудових спорів. Суттєву роль при вирішенні трудових спорів в Великобританії відіграють спеціалізовані трудові трибунали. Трудовий трибунал нагадує судовий розгляд, тому що в його діяльності використовують юридичні стандарти та правила, він виконує юрисдикційні функції при вирішенні спору. Більшу частину трибуналу складають не загальні експерти з питань права, а саме по трудовим відносинам, а процедурні правила розгляду справ менше формалізовані, чим в звичайних судах. Трудові трибунали можуть розглядати спори з таких питань: скарги з приводу дисциплінарних стягнень зі сторони профспілок щодо своїх членів; несанкціоновані відрахування з заробітної плати працівників грошей для фондів профспілок; відмова у прийнятті на роботу у зв'язку з членством або відсутністю членства в профспілках, в тому числі відмова агенцій з працевлаштування пропонувати роботу з цих причин, дискримінація вже найнятих працівників на цій підставі; пропозиція будь-якої мотивації зі сторони роботодавця спрямованої на вступ чи вихід з профспілок, або у зв'язку з профспілковою діяльністю чи участю в колективних переговорах; ненадання звільнення від роботи у зв'язку з профспілковою діяльністю і для навчання профспілкових представників; звільнення у зв'язку з участю в законних страйках тощо [337, с. 162-163.]. У Франції трудові спори вирішуються цивільними судами першого та другого рівня. Через

французький суд реально досягти поновлення всіх прав, які на думку працівника, були порушені, а саме: поновлення на роботі, якщо звільнення було незаконним; отримати компенсацію у випадку невиконання або часткової невиконання заробітної плати; примусити роботодавця до виплати всіх компенсацій у випадку порушення ним умов трудового договору тощо [338]. Крім того, трудові спори вирішуються спеціальним виборним судовим органом – прюдомальним судом. Для розгляду справи в прюдомальному суді потрібно дотримання наступних умов: існування трудового договору; підставою для подання до суду є невиконання трудового договору однією з сторін; трудовий спір повинен носити індивідуальний характер. Прюдомальний суд є паритарним органом. Це означає, що у всіх прюдомальних судах засідає рівна кількість представників роботодавців і працівників [339, с. 108]. Сфера трудової підсудності – одна з п'яти сфер підсудності в Німеччині. Суд нижньої інстанції має назву «трудова суд», наступна інстанція – земельний трудовий суд, вища інстанція – Федеральний трудовий суд. Трудові суди виносять рішення після усного розгляду справи. Суд складається з одного професійного судді та двох суддів на громадських засадах, - один зі сторони роботодавців, а інший зі сторони працівників. Земельний трудовий суд розглядає касаційні скарги на рішення трудових судів першої інстанції. За складом колегії земельного трудового суду відповідають трудовим судам першої інстанції. Федеральний трудовий суд ділиться на сім колегій, які називаються «сенатами». Кожен сенат складається з трьох професійних суддів та двох суддів на громадських засадах. Судді, які працюють на громадських засадах, - по одному від роботодавців та від працівників, мають професію та досвід практичної роботи. В судах першої та другої інстанції у випадку розходження думок між професійними суддями та суддями на громадських засадах перемогу отримують останні, оскільки у кожного з суддів по одному голосу. При розгляді справи у суді загальної інстанції адвокат не потрібен. При розгляді справи в судах другої та третьої інстанції інтереси сторін представляють адвокати. Замість адвокатів можуть

виступати профспілки та ради роботодавців. Німецьке право розрізняє два види розгляду справ по трудовим спорам: розгляд типу А (Urteilsverfahren) та розгляд типу Б (Beschlubverfahren). У першому випадку суд розглядає спори з приводу тарифних угод та (або) конкретних трудових відносин. У другому суд розглядає спори з приводу законодавства про підприємство та щодо участі працівників у прийнятті рішень стосовно підприємства. Суд зобов'язаний детально вивчити ситуацію з приводу якої виник спір [340, с. 22-23]. Законодавством Польщі встановлено, що в разі порушення трудових прав, працівник може звернутися зі скаргою в Державну Інспекцію Праці чи Трудовий суд. Як правило, працівник не несе витрат, пов'язаних з розглядом його скарги цими органами. Скаргу в Державну Інспекцію Праці подають в Територіальних Інспекціях Праці у письмовій формі, навіть допускається її подання електронною поштою. Інспектор зобов'язаний перевірити всі обставини, котрі виклав у своїй скарзі заявник. Перевірка здійснюється за рахунок держави. Результати перевірки фіксуються в акті перевірки. Роботодавець вправі висловити свою незгоду щодо змісту акту перевірки. Якщо на підставі перевірки виявлені порушення, інспектор звертається до роботодавця зі зверненням чи з дорученням щодо виправлення порушень. Як було зазначено, працівник також має право захищати свої права в суді. Строки звернення до суду залежать від характеру справи. Якщо це оскарження звільнення, то працівник має право звернутись до суду протягом семи днів, якщо йдеться про дисциплінарне звільнення, то строк звернення до суду – 14 днів. Позовні заяви подаються в Трудовий суд за місцем знаходження роботи чи за місцем розташування головного офісу. Працівник може сам подати позовну заяву, крім того позовна заява може бути подана прокурором чи представником профспілки або трудовим інспектором. Якщо раніше за цією справою провела перевірку Державна Інспекція Праці, суд вправі витребувати документи для перевірки. Якщо працівник і роботодавець домовляться відносно вимог працівника, вони можуть укласти мирову угоду. У такому випадку мирова угода підтверджується судом і на її підставі працівник може

вимагати дотримання своїх прав. Якщо вимоги працівника не перевищують 50 тис. злотих, він не несе витрат у ході розгляду справи, у випадку коли сума позову перевищує 50 тис. злотих, працівник повинен сплатити 5% від суми позову [341]. На підставі наведеного, можемо констатувати, що фактично в кожній країні ЄС існують спеціальні трудові суди, які створюються з метою вирішення спорів, які виникають внаслідок порушення трудових прав працівників.

Користуються громадяни країн ЄС окрім національного судочинства також своїм правом звернення до Європейського суду з прав людини, проте як вказує Л. П. Гаращенко, вивчаючи практику Європейського суду з прав людини щодо захисту трудових прав, скарги на порушення своїх трудових прав є не дуже поширеними в практиці Європейського суду. Так, на більш як шістдесятирічну історію існування Суду припадає всього 155 рішень по факту розгляду таких справ [342, с. 83]. До речі, досить непоодинокими є рішення, які приймаються на користь роботодавця. Наприклад, Європейський суд з прав людини в рішенні по справі «Барбулеску проти Румунії» від 12.01.2016 р. прийшов до висновку, що моніторинг приватного листування працівника роботодавцем, який думав, що це листування містить винятково робочі повідомлення, не є непропорційним втручанням у право на повагу приватного життя та кореспонденції. Заявник - румунський інженер, який був звільнений в 2007 році за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку компанії, згідно якого заборонено використовувати комп'ютери, телефони, факс-апарат в особистих цілях. Підставою для звільнення став результат моніторингу заявника з допомогою Yahoo Messenger, який був встановлений для використання винятково в професійних цілях, що письмово підтверджено заявником. Заявник подав на роботодавця в Національний суд, обґрунтовуючи незаконність звільнення тим, що отримавши доступ до його листування роботодавець порушив його право на таємницю кореспонденції, яка охороняється Конституцією Румунії та Кримінальним кодексом. В кінцевому рішенні Апеляційний суд прийшов до висновку, що поведінка роботодавця

була розумною і що моніторинг комунікацій заявника був єдиним способом встановити чи мало місце дисциплінарне правопорушення [343].

Вагомим напрямком реалізації захисту трудових прав працівників у країнах ЄС є діяльність профспілок як учасника соціального партнерства. За даними, наведеними у звіті Європейського огляду трудових відносин (EIRO) ступінь охоплення працівників профспілками в країнах Європи наступна: 80-89% в Бельгії, Данії, Фінляндії, Швеції, 70-79% в Італії, 60-69% на Кіпрі і Мальті, 50-59% в Люксембурзі, 40-49% в Австрії та Словенії, 30-39% в Угорщині, Ірландії та Португалії, 20-29% в Німеччині, Греції, Нідерландах, Словаччині, Великобританії, 10-19% в Естонії, Латвії, Польщі та Іспанії [344, с. 37]. Практика засвідчує, що в провідних країнах Європейського Союзу дієва реалізація захисту трудових прав працівників у колективних правовідносинах насамперед базується на усвідомленні роботодавців необхідності дотримуватись вимог договору та законодавства про працю, роботодавці здебільшого спрямовані на активну участь у соціальному партнерстві, сприймаючи факт укладання колективних договорів як взаємовигідний процес. Зокрема, у Франції нова система організації праці передбачає розширення сфери участі найманих працівників в управлінні трудовим процесом як на рівні робочого місця, так і в масштабах підприємства, компанії. У Франції існують дві форми представництва працівників: це делегати персоналу та комітети підприємств. Делегати персоналу обираються всім трудовим колективом на підприємствах, установах, де працює більше 10-ти працівників. Вибори проводяться за списками, складеними представницькими профспілками підприємства строком на один рік. У функції делегатів входить доведення до відома адміністрації індивідуальних та колективних вимог працівників з ряду питань: охорона праці, просування по службі, покращення умов праці тощо, а також передача в Інспекцію Праці скарг і зауважень відносно дотримання законів та правил. Комітети створюються на промислових, торгівельних підприємствах з кількістю працюючих не менше 50 чоловік. Комітет підприємства висловлює колективні інтереси всіх

зайнятих на ньому працівників. Адміністрація зобов'язана надавати в його розпорядження економічну інформацію, консультиватися з ним з питань організації праці та управління, а також щодо загальної діяльності підприємства. Комітет створює комісію з гігієни праці та техніки безпеки [345, с. 71-72]. Що стосується країн Центральної та Східної Європи, які є членами ЄС, то на сьогодні в профспілковому русі Чехословаччини, Естонії, Словенії, Словаччини домінують представницькі конфедерації та альтернативні профспілки. В таких країнах, як Польща, Угорщина, на профспілковому полі діє значна кількість конкуруючих конфедерацій, які відрізняються за політичними поглядами та виявляють різні професійні інтереси. На думку експертів Міжнародної організації праці, за відсутності єдності профспілковий рух має незначні шанси отримати успіх в трьохсторонньому співробітництві. Як показує досвід, уряди рахуються тільки з авторитетними об'єднаннями профспілок, які представляють інтереси більшості працівників [346, с. 29].

До особливостей національного законодавства більшості країн ЄС варто також віднести наявність обов'язкових примирних процедур у випадку виникнення колективних трудових спорів. Як звертає увагу Е. Б. Френкель, ідея дотримання миру у виробничих відносинах пронизує навіть таку сферу відносин, як боротьба за трудові права. Це проявляється, зокрема, у тому, що законодавство всіх країн містить норми про обов'язкове попереднє мирне врегулювання, так і про необхідність здійснення спроб примирення навіть в ході страйку. Крім того, в законодавстві всіх країн порядок проведення страйків детально регламентований з метою зведення до мінімуму їх наслідків для підприємства. Законодавець базується на спільних інтересах роботодавця та працівників у збереженні економічного потенціалу підприємства [347, с. 54]. В національному законодавстві промислово розвинутих країн, як правило, знаходить відображення достатньо широке коло питань щодо регулювання права на страйк, а саме: можливість вважати право на страйк індивідуальним правом кожного працівника, реалізація якого допустима за допомогою уповноваженої працівниками профспілки; розмежування економічної і

політичної сфери страйків, тобто можливість проведення політичних страйків; можливість обмеження права на страйк у договірному порядку, тобто в колективний договір включається так зване «мирне зобов'язання»; законність так званих «вторинних акцій», страйків солідарності, бойкотування тощо; процедурні правила проведення страйків, такі як необхідність здійснення примирних процедур; захист працівників, які страйкують від звільнення та строк цього захисту; обмеження права окремих категорій працівників на страйк (державні службовці, життєво важливі служби тощо) [348, с. 138-139].

На підставі аналізу особливостей правового захисту від порушення трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу можемо зробити висновок, що в умовах сьогодення відбуваються трансформаційні процеси в реформуванні трудового законодавства країн ЄС, що зумовлено поглибленням лібералізації ринку праці та дерегуляцією трудових відносин. Вирішення розбіжностей, які виникають між сторонами трудових правовідносин здійснюється насамперед через спеціальні органи – інспекції праці та трудові суди. Зростання значення соціального партнерства в провідних країнах зумовлено суспільним запитом необхідності більш активного залучення представників працівників до участі в управлінні підприємствами.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Дослідження тенденцій законодавчого забезпечення захисту та відповідальності за порушення трудових прав працівників у сучасних умовах в контексті аналізу проблем правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників в Україні та особливостей правового захисту від порушення трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу дозволило зробити наступні висновки:

1. Відсутність у трудовому законодавстві чіткого правового регулювання відповідальності роботодавця як сторони трудового договору призводить до зловживання роботодавцями вимогами дотримання трудових

прав працівників. З метою наголошення на ключовому значенні дотримання трудових прав працівників в частині обов'язку роботодавця, як учасника трудових правовідносин, статтю 25 проекту Трудового кодексу України №1658 (доопрацьованого), де наведено перелік основних обов'язків роботодавця доцільно доповнити положенням: дотримання трудових прав працівників.

2. Враховуючи, що трудоправа відповідальність роботодавця за порушення трудових прав працівників реалізується у формі матеріальної відповідальності, необхідно на законодавчому рівні визначити правовий порядок матеріальної відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівників.

3. У зв'язку з тим, що моральна шкода заподіяна працівникам у трудових відносинах, є похідною від факту порушення трудових прав працівників, необхідно чітко визначити критерії заподіяння, а відповідно і відшкодування моральної шкоди працівникам, зокрема головними критеріями наявності моральної шкоди має стати погіршення фізичного та психоемоційного стану працівника, що повинно засвідчуватися медичним висновком. З метою захисту трудових прав працівників доцільно встановити мінімальний розмір моральної шкоди у сумі п'яти мінімальних заробітних плат. Це спонукатиме роботодавців більш ретельно дотримуватись вимог законодавства про працю та трудового договору.

4. Усвідомлюючи, що підвищення розмірів штрафних санкцій за порушення законодавства про працю, яке встановлено статтею 265 КЗпП України, здебільшого має своїм наслідком поширення нерегламентованої зайнятості, вважаємо, що буде доцільним внести зміни в чинне законодавство щодо застосування штрафів у повному розмірі лише у тому випадку, коли роботодавець негайно не усуне виявлене порушення або вчинить порушення законодавства про працю повторно.

5. Аналізуючи проблематику правового регулювання адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю та про охорону праці,

що регулюється статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, вважаємо що вказана стаття потребує доповнення у частині уточнення переліку правопорушень у сфері охорони праці, за які встановлена адміністративна відповідальність. А саме: частину одинадцяту статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення пропонуємо викласти в редакції:

«Порушення права працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці,-

тягне за собою накладення штрафу на працівників від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності - від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

Це дозволить більше конкретизувати відповідальність роботодавця за деякі порушення законодавства про охорону праці.

6. З огляду на те, що в трудових відносинах останнім часом набули поширення факти дискримінації та пресингу в трудових відносинах, та базуючись на тому, що в частині першій статті 172 Кримінального кодексу України застосовується оціночне поняття «грубе порушення законодавства про працю», вважаємо за необхідне у вказаній статті розширити перелік правопорушень, які слід розглядати як грубі порушення законодавства про працю. Відповідно до грубих порушень законодавства про працю слід відносити: дискримінацію у сфері праці, пресинг на роботі, незаконне переведення, незаконне звільнення з роботи, порушення законодавства з охорони праці, що призвело до нещасних випадків, професійних захворювань тощо.

7. Вивчення особливостей правового захисту трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу дозволяє підсумувати, що трудове законодавство країн ЄС в умовах сьогодення перебуває на стадії кардинального оновлення та реформування, що викликано тенденціями

вільного ринку. Попри загальні демократичні засади на яких базується розвиток ЄС, новітнє законодавство про працю містить багато положень, які погіршують становище працівників порівняно з раніше діючим законодавством. Зокрема, останнім часом у Франції, Литві, Естонії, Португалії запроваджено норми трудового законодавства, які регламентують збільшення тривалості робочого тижня, розширення переліку підстав для звільнення працівників, скорочення розміру вихідної допомоги при звільненні, зменшення ролі профспілкових органів як представників інтересів працівників, зміну, не на користь працівників, умов матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду в трудових відносинах тощо.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні подано теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі теоретичних висновків та узагальнень учених-правознавців, порівняльного аналізу законодавства про працю України й законодавства Європейського Союзу, практики його застосування, визначити особливості проблематики порушень трудових прав працівників у сучасних умовах, правового регулювання захисту та відповідальності за порушення трудових прав працівників в Україні та країнах Європейського Союзу, а також необхідність пошуку шляхів для запобігання та протидії таким порушенням, на підставі чого сформульовано такі висновки.

1. Генеза соціально-правового становища людини у сфері праці – це зародження, формування та розвиток прав та обов'язків людини у сфері праці, що відбувається у безпосередньому взаємозв'язку та залежності з особливостями еволюції суспільства та держави. На підставі аналізу становлення соціально-правового становища людини у сфері праці нами виділено такі його етапи: 1) колективно-залежний (первіснообщинний); 2) індивідуально-залежний (рабовласницький, феодалський); 3) законодавчо-промисловий (ранньо-капіталістичний); 4) колективно-тоталітарний (радянський період); 5) інтеграційно-європейський (сучасне становлення та перспективи подальшого розвитку України).

2. Під порушення трудових прав працівників слід розуміти недотримання законодавчо-визначених та встановлених на договірному рівні (індивідуальному та (або) колективному) умов для можливості реалізації працівниками їхніх прав та забезпечення гарантій у сфері праці. Відтак порушення трудових прав працівників можна класифікувати на види: 1) за способом нормативного регулювання трудових прав: законодавчо-визначені (регламентовані чинним законодавством про працю); індивідуально-договірні (встановлені в трудовому договорі); колективно-договірні (визначені у

колективних договорах як актах локальної нормотворчості); 2) за структурою (елементами) трудових правовідносин: індивідуальні правовідносини (дія трудового договору); колективні правовідносини (реалізація умов колективного договору); 3) за суб'єктами, що вчинили правопорушення (юридичні та фізичні особи: роботодавці, уповноважені державою органи, недержавні органи та установи тощо); 4) за етапами (стадіями) дії трудового договору: (укладання трудового договору, зміна трудового договору, припинення трудового договору); 5) за умовами праці (робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо).

3. Системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні – це дезадаптаційні умови, що сформувались на вітчизняному ринку праці і які перешкоджають налагодженню ефективного соціально-правового механізму реалізації права на працю. До системно-функціональних причин порушення трудових прав працівників в Україні відносяться такі причини: функціонально-економічні (кризова дестабілізація ринку праці, нерегламентована зайнятість, масова трудова міграція, безробіття); функціонально-організаційні (неефективна діяльність уповноважених державою органів та установ у сфері праці); функціонально-правові (відсутність впорядкованого систематизованого законодавства про працю; уповільнений процес кодифікації національного трудового законодавства).

4. Під необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу слід розуміти дискримінаційні дії у сфері праці, коли на підставі ознак походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання та інших вирізень з особою не укладається трудовий договір.

5. З метою недопущення поширення дискримінації за ознакою віку в трудових правовідносинах, для захисту трудових прав дітей та легалізації їх праці доцільно внести зміни в законодавство щодо зменшення віку для

прийняття на роботу в окремих сферах трудової діяльності: творча діяльність, сфера професійного спорту, сфера соціального обслуговування.

Запобігання ейджизму як дискримінації громадян похилого віку за віковою ознакою сприятиме відмова в перспективі від встановлення граничного віку для перебування на посадах будь-яким категоріям працівників, крім посад, обіймання яких пов'язане з виконанням функцій та завдань держави. При управліннях праці та соціального захисту населення необхідно створити відділи запобігання порушень антидискримінаційного законодавства у сфері праці з наданням контрольних повноважень за дотриманням роботодавцями вимог закону у цьому питанні.

6. З метою запобігання дискримінації за станом здоров'я осіб з інвалідністю при укладанні трудового договору та в процесі трудової діяльності, доцільно передбачити роботодавцям, які перевищують встановлені нормативи для працевлаштування інвалідів та створюють додаткові робочі місця для інвалідів, більш вагомі пільгові умови для функціонування їх на ринку праці у формі пільгового кредитування їхньої діяльності.

7. Обґрунтовується необхідність передбачити обов'язок роботодавця разом з письмовим попередженням працівника про невідповідність роботі, що йому доручалась, вказати мотивовані причини незадовільного результату випробування з врученням письмового висновку за результатами випробування працівнику, а також визначити право працівника на вихідну допомогу в розмірі середньої заробітної плати, що спрямовуватиме роботодавців більш відповідально відноситись до фактів встановлення випробування та визначення його наслідків.

8. Аналіз практики трудових правовідносин дозволяє констатувати, що порушення принципу сприятливості «in favorem» насамперед торкається права на оплату праці, права на відпустки, неправомірного розширення видів дисциплінарних стягнень за рахунок штрафів, незаконного застосування поліграфів (детекторів брехні) як при прийнятті на роботу, так і з метою

перевірки діяльності працівників, погіршення становища працівників порівняно з вимогами чинного законодавства у змісті контракту як особливого виду трудового договору.

9. Порушення виробничої демократії в колективних трудових правовідносинах – це недотримання права працівників на: 1) безпосередню участь в управлінні підприємством, установою, організацією шляхом проведення загальних зборів, конференцій колективу працівників; 2) укладання колективних договорів; 3) вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) шляхом примирних процедур та участі у страйку.

10. Захисту трудових прав працівників у колективних трудових правовідносинах сприятиме спрощення процедури існуючого порядку легалізації профспілкових організацій. Наявність статуту профспілкової організації слід розглядати як констатуючий факт існування профспілки, тому процедуру легалізації варто обмежити затвердженням статуту профспілки на цьому підприємстві, в установі, організації. Легалізації реєструючим органом Міністерства юстиції України мають підлягати профспілки галузевого та всеукраїнського рівня. Відповідні зміни бажано внести в законодавство, яке регулює діяльність профспілок.

11. Запропонована низка змін і доповнень до чинного законодавства України, зокрема:

– вдосконалення переліку гарантій, на які мають право працівники під час здійснення тимчасового переведення згідно з частиною другою статті 33 КЗпП України шляхом уточнення, що вказаний вид тимчасового переведення може відбуватися строком до одного місяця протягом календарного року;

– вдосконалити правовий порядок формування атестаційної комісії, який регулюється Законом України «Про професійний розвиток працівників», щоб це були не представники роботодавця та працівників, а незалежні фахівці з відповідного напрямку професійних знань. Для виконання таких функцій необхідно створити аудиторські компанії, які перевірятимуть професійні

кваліфікаційні навички працівників. Ліцензувати діяльність таких фірм повинні галузеві міністерства;

– частину одинадцяту статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення пропонуємо викласти в редакції:

«Порушення права працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці, –

тягне за собою накладення штрафу на працівників від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності – від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян»;

– визначення в частині першій статті 172 Кримінального кодексу України більш широкого примірного переліку правопорушень, які варто відносити до грубих порушень законодавства про працю, серед них: дискримінація у сфері праці, пресинг на роботі, незаконне переведення, незаконне звільнення з роботи, порушення законодавства з охорони праці, що призвело до нещасних випадків, професійних захворювань тощо.

12. Базуючись на тому, що внесення у статтю 265 КЗпП України змін щодо суттєвого підвищення штрафів вже за перше порушення роботодавцями законодавства про працю поглибило проблему тінізації ринку праці, дотримуємося точки зору про необхідність внесення змін у вказану статтю про можливість застосування штрафу лише у тому випадку, коли роботодавець негайно не усуне виявлене порушення або вчинить порушення законодавства про працю повторно.

13. Запропоновано зміни та доповнення до проекту Трудового кодексу № 1658 (доопрацьований), зокрема:

– доповнити його новою статтею такого змісту:

«Ст. __ Порушення трудових прав працівників

Порушеннями трудових прав працівників визнаються невиконання та недотримання встановлених законодавством України та угодами про працю

умов та можливостей для реалізації права на працю та забезпечення гарантій у сфері праці»;

– доповнити статтю 25, де міститься перелік основних обов'язків роботодавця обов'язком: дотримання трудових прав працівників, що має стати базовим положенням цієї статті;

– статтю 58 викласти у такій редакції:

«Стаття 58. Незаконне звільнення

Забороняється незаконне звільнення працівників.

Незаконне звільнення – це недотримання встановлених законодавством про працю вимог щодо припинення трудового договору, наслідком чого є порушення трудових прав працівника.

Забороняється примушувати працівників до звільнення без наявності їхньої волі до таких дій».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Энциклопедический словарь /Изд. Ф.А. Брокгауз, И.А. Ефрон.- Т. XXXIII.- Спб., Типография Акц. Общ. «Издательское Дело», Брокгауз-Ефрон, 1901.-960 с.
2. Сказкин С.Д. Очерки по истории западно-европейского крестьянства в средние века / С.Д. Сказкин.- М.: Изд-во Моск. ун-та, 1968.- 421 с.
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография / Н.Г. Александров.- М.: Проспект, 2009. – 344 с.
4. Голунский С.А., Строгович М.С. Теория государства и права / С.А. Голунский, М.С. Строгович.- М.: Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1940.- 340 с.
5. Социальная история средневековья. Деревня и город позднего средневековья / Под ред. Е.А. Косминского, А.Д. Удальцова.- Т. II.- М.- Л.: Гос. изд-во, 1927.- 439 с.
6. Карлейль Т. Французская революция / Т. Карлейль. – М.: «Мысль», 1991. - 575 с.
7. Французский гражданский кодекс 1804 г. / Перевод с фр. И. С. Перетерского.- М.: Юридическое издательство НКЮ СССР, 1941.- 470 с.
8. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій: Для студентів юрид. вузів та факультетів.- К.: Вентурі, 1996.- 224 с.
9. Вебб С. и Вебб Б. История рабочего движения в Англии / Вебб С. и Б. Вебб.- Пер. с англ. Г. А. Паперна.- Спб., Ф. Павленков, 1899.- 363 с.
10. Канторович Я.А. Коллективный договор / Я.А. Канторович.- Л.: Издание Ленингр. губерн. сов. проф. союз., 1925.- 195 с.
11. Шенберг Г. Положение труда в промышленности / Г. Шенберг.- Пер. с нем. М. Соболева.- М.: Типография Высочайше утвержденного Т-ва И.Д. Сытина, 1896.- 401 с.
12. Советская историческая энциклопедия / Под ред. Е. М. Жукова. - Т.14.- М.: Советская энциклопедия, 1973.- 524 с.

13. Кобеляцкий А. И. Справочная книга для чинов фабричной инспекции, для фабрикантов и заводчиков. Полный сборник узаконений о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры; о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих; о фабричной инспекции; о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности / А.И Кобеляцкий - Изд. 4-е. -Спб., 1897.- 311 с.

14. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / В.П.Литвинов-Фалинский.- СПб.: Типография А.С. Суворина, 1904.- 344 с.

15. Рыбаков Ю.Я. Закон об изменении регламентаций фабрично-заводского труда несовершеннолетних и женщин от 24 апреля 1890 г. / Ю.А. Рыбаков // Исследования по источниковедению истории СССР дооктябрьского периода: сборник статей / Академия наук СССР, Институт истории СССР; отв. ред. Тартаковский А.Г.- М. 1990.- С. 195-207.

16. Громан В. В. Начальник отделения Промышленного Труда. Устав о промышленном труде (Св. Зак. т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1 - 228 и 541 - 597) : С правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, предложениями и указателями, алфавитным предметным и сравнительным постатейным / В.В. Громан. - неофициальное изд. - Петроград: Издание Юридического книжного склада «Право», 1915. - 439 с.

17. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова.- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. - 879 с.

18. Кодекс законов о труде 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР.- 1918. - № 87/88.- Ст. 905.

19. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922; № 70. - Ст. 903.

20. Кукушкин Ю.С., Чистяков О.И. Очерк истории Советской Конституции / Ю.С. Кукушкин, О.И. Чистяков.- М., Политиздат, 1987.- 367 с.

21. Тищенко О.В. Право соціального забезпечення: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі: монографія / О.В. Тищенко.- К.: ДП «Прінт Сервіс», 2014.- 394 с.

22. О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1940 г. // Ведомости Верховного Совета СССР.- 1940 г.- № 20.

23. Сборник законов СССР и Указов Президиума Верховного Совета СССР (1938 г. - июль 1956 г.) / под ред. к. ю. н. Мандельштам Ю. И. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1956. – 533 с.

24. Об утверждении Положения о паспортной системе в СССР: Постановление Совета Министров СССР от 28.08.1974 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0677400-74>

25. Попов В. Паспортная система советского крепостничества / В.Попов // Новый мир.-1996.- № 6.- С.96-112.

26. Кодекс законів про працю Української РСР: Науково-практичний коментар / За ред. М.Й.Бару.-К.:Політвидав України,1977.- 545 с.

27. Положення про товариські суди Української РСР: Затвержено Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 23 березня 1977 р. № 1852: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1852-09>

28. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17.06.1983 р. № 9500-Х: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>

29. Дибань М.П. Тенденції розвитку соціально-правового становища людини у сфері праці / М.П. Дибань // Юридичний науковий електронний журнал.- 2017.- № 1.-С.64-68.

30. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996 р., № 30, стаття 141

31. Тихомиров Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия: Издание 5-е дополненное и переработанное / под ред. М.Ю. Тихомирова - М.: Юринформцентр, 2006.- 972 с.

32. Трубецкой Е.Н. Лекции по Энциклопедии права / Е.Н. Трубецкой. – М.: Т-во Типографии А.И. Мамонтова, 1917.- 227 с.

33. Барихин А.Б. Большой юридический энциклопедический словарь / А.Б. Барихин.- М.: Книжный мир, 2003.- 720 с.

34. Юридический энциклопедический словарь / За ред. А.Я. Сухарева.- 2-е изд. дополн.- М.: «Советская энциклопедия», 1987.- 527 с.

35. Верховенство права в Україні: стан та шляхи забезпечення: Тези аналітичної доповіді за результатами громадського моніторингу: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://samoorg.com.ua/wp-content/uploads/2012/08/Dopovid-dlya-PGS-Verhovenstvo-prava.pdf>

36. Максимов С.И. Правовая реальность как предмет философского осмысления: Дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.12 – философия права /С.И. Максимов; НЮАУ им. Ярослава Мудрого.- Х., 2002.- 406 с.

37. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / О.Ф. Скакун; [пер. з рос.]. – Х.: Консум, 2001.- 656 с.

38. Энциклопедический словарь русского библиографического института Гранат / Под ред. Ю.С. Гамбарова, В.Я. Железнова, М.М. Ковалевского и др.-Т. 33: Поляновский мир - Пуазель. - М.: Изд. тов. А. Гранат и К°, 1916. - 420 с.

39. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: Монография / Н.Г. Александров.- М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. - 337 с.

40. Краснов Є.В. Право на працю за законодавством України та деяких зарубіжних країн / Є.В. Краснов // Вісник Запорізького національного університету .- 2015.- № 1 (1).- С.147-153.

41. Котюк В.О. Теорія права: Курс лекцій: Навч. посібник для юрид. фак. вузів / В.О. Котюк.- К.: Вентурі, 1996.- 208 с.

42. Щербина В.І. Трудове право України: Підручник / За ред. В.С. Венедиктова.- К.: Істина, 2008.- 384 с.

43. Андрійв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андрійв. - Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011.- 305 с.

44. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С.Я. Вавженчук. – Харків: Диска плюс, 2013.- 510 с.

45. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія / В.Л. Костюк.- К.: Видавець Карпенко В.М., 2012.-464 с.

46. Котова Л.В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л.В. Котова // Форум права.- 2011.- № 1.- С.507-515.

47. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Є. В. Краснов; Одес. нац. юрид. акад. - О., 2008. - 20 с.

48. Лагутіна І.В. Поняття особистих немайнових прав працівника / І.В. Лагутіна // Науковий вісник Ужгородського національного університету.- 2015.- Серія ПРАВО.- Випуск 33.- Том 1.- С.193-196.

49. Загальна декларація прав людини: Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року // Офіційний вісник України від 15.12.2008 р., № 93, стор. 89, стаття 3103, код акту 45085/2008

50. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнародний документ Ради Європи від 04.11.1950 р. // Офіційний вісник України від 16.04.1998 р., № 13, / № 32 від 23.08.2006 /, стор. 270.

51. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ ООН від від 16.12.1966 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042

52. Юридична енциклопедія: В 6 т. / [голова ред. колегії Ю. С. Шемшученко та ін.].- 4 том – Н-П.- К.: Вид-во «Українська енциклопедія» ім. М.П. Бажана, 2002.-717 с.

53. Большая энциклопедия. Словарь общедоступных сведений по всем отраслям знания / Издатели Библиографический Институт (Мейер) в Лейпциге и Вене.- XIII т. – Меланезийцы – Нерчинский завод.- Спб.: Типография Товарищества «Просвещение», 7 рота, 20, 1903.- 794 с.

54. Энциклопедический словарь / Издатели Ф.А. Брокгауз, И.А. Ефрон.- Т. XX.- Наказный атаман – Неясыти.- Спб.: Типо-Литография И.А. Ефрона, Прачешный пер, № 6, 1897.- 960 с.

55. Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия /Л.В. Тихомирова, М.Ю. Тихомиров. – М.: Юринформцентр, 2006. – 972 с.

56. Мокрицька Н. Про сутність проголошеного у Конституції України права на працю / Н. Мокрицька // Вісник Львівського університету.- 2010.- Серія юрид.- Вип.51.- С.247-254.

57. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 вересня 2016 р.: (Офіц. текст).- К.: ПАЛИВОДА А.В.,2016.- 120 с.

58. Проект Трудового кодексу України №1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

59. Краснов Є.В. Основні трудові права у проекті Трудового кодексу України / Є.В. Краснов // Актуальні проблеми держави і права. - 2011. - Вип. 57. - С. 127-132.

60. Лагутіна І.В. Захист трудових прав працівників за проектом Трудового кодексу України / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права. – Збірник наукових праць. – 2009.- Випуск 46.- С.95-99.

61. Мельник К.Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія

/ К.Ю. Мельник, А.О. Бабенко Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. - 240 с.

62. Вишновецька С. В. Методологічні проблеми реалізації трудових прав / С.В. Вишновецька // Малиновські читання: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Острого, 13-14 листопада 2015 р.). – Острого: Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2015. – С. 103–104.

63. Ярошенко О.М. Щодо основних проблем реалізації джерел трудового права / О.М. Ярошенко // Право і безпека.- 2005 .- № 4.3.- С. 133-136.

64. Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян»: Постанова Верховної Ради України від 15.01.2009 р. № 892-VI // Відомості Верховної Ради України від 10.07.2009 р., № 28, стор. 1029, стаття 370

65. Павликівський В.І. Стан дотримання трудових прав працівників на сучасному етапі розвитку України та роль кримінального права у сфері їх охорони / В.І. Павликівський: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://khp.org/index.php?id=1127217616>

66. Макаренко О. Про деякі проблеми дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян в Україні / О. Макаренко // Вісник Національної Академії прокуратури України .- 2010 .- № 3 .- С. 80-86.

67. Результати аналізу судової практики у сфері трудових прав: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cga.in.ua/index.php?itemid=1301>

68. Щодо стану соціально-трудова відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/958/>

69. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: Указ Президента України від 25.08.2015 р.№501/2015 // Офіційний вісник Президента України від 03.09.2015 р., № 20, стор. 80, стаття 1203

70. Моніторинг деяких аспектів порушення прав людини в Україні: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forbiddentoforbid.org.ua/uk/prava-lyudini-v-ukraini/>

71. Про Державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 21.12.2016 р. № 1801-VIII // Офіційний вісник України від 30.12.2016 р., № 101, стор. 19, стаття 3291, код акту 84387/2016

72. Бурак В.Я. Міфи уряду про нову мінімальну заробітну плату / В.Я. Бурак: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://resonance.in.ua/mifi-uryadu-pro-novu-minimalnu-zarobi/>

73. Сучасний стан охорони праці в Україні: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4186-suchasniy-stan-ohoroni-prac-v-ukrayin.html>

74. Біла Г.М. Роль органів влади в забезпеченні соціально-економічних прав працівників / Г.М. Біла // Актуальні проблеми державного управління. - 2011. - № 1. - С. 345-353.

75. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020»: Схвалено Указом Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015 // Офіційний вісник Президента України від 20.01.2015 р., № 2, стор. 14, стаття 154

76. Петрученко О. Латинско-русский словарь / Изд. 4-е, сокращенное / О. Петрученко.- М.: Типография Г. Лисснера и Д. Собко, 1906.- 810 с.

77. Российский энциклопедический словарь: Кн. 2.- Н.-Я./ Гл. ред. А.М. Прохоров.- М.: Большая Российская энциклопедия, 2001.- 2015 с.

78. Большая советская энциклопедия / За ред. Н.К. Байбакова, В.Х. Василенко, Л.М. Володарского и др. -3-е изд.- М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1978.- 616 с.

79. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: Избранные статьи / В.И. Даль.- под ред. Л.В. Беловинского.- М.: ОЛМА Медиа Групп, 2009.-576 с.

80. Енциклопедичний словник з державного управління / За ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна.- К.: НАДУ, 2010.- 819 с.

81. Могілевський Л.В. Система трудового права України: автореф. дис.д-ра. юрид. наук.: 12.00.05 / Л.В. Могілевський; КНУ імені Тараса Шевченка. - К., 2016.- 40 с.
82. Щербина В.І. Функції трудового права: автореф. дис... д-ра. юрид. наук.: 12.00.05 / В.І. Щербина; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. - Х., 2009.- 32 с.
83. Іншин М.І., Щербина В.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія / М.І. Іншин, В.І. Щербина.- Х.: Діса плюс, 2016.- 328 с.
84. Лаврів О.Я. Реалізація права працівника на повагу до його гідності в процесі трудової діяльності / О.Я. Лаврів // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова.- Харків: Кросроуд, 2011.- 540 с.
85. Жигалкін П.І. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України: автореф. дис... д-ра. юрид. наук.: 12.00.05 / П.І. Жигалкін; КНУ імені Тараса Шевченка. - К., 2016.- 40 с.
86. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права: проблеми сучасної теорії і практики: монографія / І.П. Жигалкін.- Х.: Право, 2015.- 360 с.
87. Ярошенко О. Соціально-правовий вимір держави Україна в умовах євроінтеграції / О. Ярошенко // Право України.- 2016.- № 8.- С.9-15.
88. Мочерний С.В., Довбенко М.В. Економічна теорія: Підручник / С.В. Мочерний, М.В. Довбенко.- К.: Академія, 2004.- 856 с.
89. Про Стратегію економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції» на 2004-2015 роки: Указ Президента України від 28.04.2004 р. № 493/2004 // Офіційний вісник України від 21.05.2004 р., № 18, стор. 17, стаття 1278, код акту 28801/2004

90. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України від 14.06.2013 р., № 24, стор. 1284, стаття 243

91. Лисюк О.С. Проблеми, перспективи та особливості розвитку ринку праці в Україні / О.С. Лисюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. - Серія. Економічні науки. - 2015.- Випуск 13.- Частина 3.- С. 107-109.

92. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996 р. № ETS N 163 // Відомості Верховної Ради України від 21.12.2007 р., № 51, стор. 2096

93. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 р. N 851 -р // Офіційний вісник України від 03.08.2009 р., № 56, стор. 21, стаття 1960, код акту 47353/2009

94. Вавженчук С.Я. Право на працю як основоположне конституційне трудове право / С.Я. Вавженчук // Актуальні проблеми права: теорія і практика.- 2010.- № 17 .- С.79-88.

95. Комар Р.В. Об'єкт правовідносин нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю України / Р.В. Комар // Актуальні проблеми права: теорія і практика.- 2010.- № 17.- С.201-211.

96. Попов С.В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис... д-ра. юрид. наук.: 12.00.05 /С.В. Попов; НАНУ Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. - К., 2010.- 32 с.

97. Кочемировська О.О. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України: аналіт. доп. / О.О.Кочемировська. – К.: НІСД, 2013. – 38 с.

98. Карпухно І.О., Колесник І.В. Проблеми сучасного розвитку ринку праці України / І.О. Карпухно, І.В. Колесник // Ефективна економіка:

Електронний ресурс – Режим доступу:
<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=523>

99. Шабанов Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: автореф. дис... д-ра. юрид. наук.: 12.00.05 /Р.І. Шабанов; КНУ імені Тараса Шевченка. - К., 2015.- 40 с.

100. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: монографія / Ю.М. Щотова.- К.: АПСВ, 2007.- 192 с.

101. Вороніна А.В, Ніколаєва К.М. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні / А.В. Вороніна, К.М. Ніколаєва // Молодий вчений.- 2015.- № 2 (17).- С.167-170.

102. Щодо ситуації на ринку праці та діяльності Державної служби зайнятості у 2016 році: [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=401365>

103. Дуюнова О.М. Тенденції розвитку законодавства про працю: проблеми та перспективи / О.М. Дуюнова // Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2010. - № 10. - С. 58-64.

104. Пастухов В.П. Законодавство про працю України: проблеми та шляхи їх вирішення / В.П. Пастухов // Концепція розвитку законодавства України: Матеріали науково-практичної конференції (травень 1996 р., Київ).- К.: АТ «Книга», 1996.- 508 с.

105. Пилипенко П. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи / П. Пилипенко // Право України.- 2009.- № 3.- С.7-13.

106. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: автореф. дис... д-ра. юрид. наук.: 12.00.05 / Н.Д. Гетьманцева; КНУ імені Тараса Шевченка. - К., 2015.- 39 с.

107. Заржицький О.С. Юридична відповідальність в трудовому праві України: монографія / О.С. Заржицький.- Д.: АРТ-ПРЕС, 2009.- 144 с.

108. Большая энциклопедия: В 62 т.- Т. 52.- Треченто-удмурты.- М.: «Терра», 2006.- 590 с.

109. Короленко В.М., Корсун Я.П., Міщук М.О., Сірук Н.М. Законодавство України та професійні спілки: проблеми та шляхи їх вирішення: Навчальний посібник / В.М. Короленко, Я.П. Корсун, М.О. Міщук, Н.М. Сірук.- Р.: «Параграф+», 2005.- 157 с.

110. Венедіктов В.С. Удосконалення трудового законодавства України в контексті розвитку соціального права / В.С. Венедіктов // Соціальне законодавство України: теоретичні і практичні проблеми розвитку: Матеріали науково-практичного семінару (23 березня 2005 р., м.Київ) / За ред. Н.Б. Болотіної.- К.: КЮІ МВС, 2005.- 91 с.

111. Бару М.Й. Сучасні проблеми кодифікації трудового законодавства / М.Й. Бару // Концепція розвитку законодавства України: Матеріали науково-практичної конференції (травень 1996 р., Київ).- К.: Інститут законодавства ВРУ, 1996.- 509 с.

112. Венедіктов В.С., Салівон Т.В. Деякі напрями вдосконалення трудового законодавства в контексті розбудови громадянського суспільства / В.С. Венедіктов, Т.В. Салівон // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова.- Х.: Право, 2012.- С.16-22.

113. Костюк В.Л. Європейська соціальна хартія (переглянута): тенденції удосконалення правового становища суб'єктів трудового права / В.Л. Костюк // Юридична наука.- 2011.- № 3.- С. 48-53.

114. Соловійова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти / Л. Соловійова // Право України.- 2002.-№3 .- С.76-81.

115. Мірошниченко О.А. Реформування трудового права України як одне із невідкладних завдань держави / О.А. Мірошниченко: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ukterra.com.ua/node/41>

116. Іншин М.І. Щодо правового захисту трудових прав працівників / М.І. Іншин // Вісник Луганськ. акад. внутр. справ ВС.- 2004.- № 2 .- С.191-196.

117. Лавріненко О.В. Консолідація та кодифікація законодавства про працю: проблеми та перспективи / О.В. Лавріненко // Вісник Донецького національного університету. Серія В: Економіка і право.- 2010.- Вип.1- С.324-328.

118. Бурак В.Я. Самозахист як форма захисту трудових прав і законних інтересів працівників / В.Я. Бурак // Актуальні питання реформування правової системи України: Збірник наукових статей за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції м. Луцьк, 2-3 червня 2006 р.- Т.П.- Л.,Вежа, 2006.- С.10-13.

119. Наньєва М.І. Сторони трудового договору за законодавством України та пострадянських країн / М.І. Наньєва // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки.- 2015.- Випуск 3.- С.10-13.

120. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія / О.І. Процевський.- Х.: ХНАДУ, 2014.- 260 с.

121. Івчук Ю.Ю. Теоретико-правові засади правового регулювання охорони праці в умовах реформування трудового законодавства України: монографія / Ю.Ю. Івчук.- Х.: Право, 2015.-272 с.

122. Головка М.Л., Пастухов В.П. Праця – основа власності: історичний, соціально-економічний та правовий аспект / М.Л. Головка, В.П. Пастухов // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України .- 1998- № 2 .- С.23-32.

123. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: монографія / П. Д. Пилипенко. – К.: Т-во «Знання», 2003.- 146 с.

124. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора: монография / Р.Н. Рахматуллина.- М.: РАП, 2010.- 144 с.

125. Олійник К.М. Соціально-правова роль трудового договору в нових економічних умовах: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / К.М. Олійник; НАНУ Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького.- К., 2015.- 19 с.

126. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін. – 3-є вид. перероб. і доп.- К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2007.-536 с.

127. Вишновецька С.В. Методологія науки трудового права: монографія / С.В. Вишновецька.- К.: Ніка-Центр,2014.-332 с.

128. Дибань М.П. Необгрунтована відмова у прийнятті на роботу як прояв дискримінації в сфері праці / М.П. Дибань // Право і суспільство.– 2016.- №6.- С.73-79.

129. Процевський О.І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc...10/Procevskiy_O.pdf с.37-46

130. Жернаков В.В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд / В.В. Жернаков // Предпринимательство, хозяйство и право.- 2000.- №7.- С.68-71.

131. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України від 22.01.2016 р., № 4, стор. 60, стаття 43

132. Ганеева З.М. Особенности заключения трудового договора: Автореф. дисс.канд. юрид. наук.- 12.00.05 - трудовое право ; право социального обеспечения /З. М. Ганеева - М.,2010. -25 с.

133. Дибань М.П. Порухення трудових прав працівників під час укладання трудового договору / М.П. Дибань // Інтеграція юридичної науки і практики як основа сталого розвитку вітчизняного законодавства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 25-26 листопада 2016р.) – Дніпровський гуманітарний університет, юридичний факультет, 2016. – С. 124-127.

134. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція Міжнародної організації праці № 111 від 25.06.1958 р. : [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161

135. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.С. Сахарук; КНУ ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 20 с.

136. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. - 2-ге вид. допов. та переробл.- К.: А.С.К., 2000.-1072 с.

137. Коваленко О.О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О.О. Коваленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди.- 2011.- «ПРАВО». Випуск 16.- С.44-46.

138. Щербина В.І. Трудове право України: підручник / За ред. В.С. Венедіктова.- К.: Істина,2008.-384 с.

139. Мовчан А.О. Деякі гарантії реалізації права на працю під час існування відносин із добору кадрів / А.О. Мовчан // Право і безпека.- 2006.- № 5-2.- С.105-109.

140. Колосовский А.В. Ответственность за необоснованный отказ при приеме на работу / А.В. Колосовский // Трудовое право.- 2009 .- № 3 .- С.45-47.

141. Тищенко О.В. Правовий захист від дискримінації за віком в трудових відносинах: проблеми реалізації / О.В. Тищенко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.- 2011.- С.55-58.

142. Про затвердження Концепції запобігання та викоренення найгірших форм праці дітей: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.06.2003 № 364-р // Офіційний вісник України від 04.07.2003р., № 25, стор. 273, стаття 1214, код акту 25457/2003

143. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція МОП №138 від 26.06.1973 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_054

144. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Затверджений

Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 46: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>

145. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Затверджена Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р. № 59: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>

146. Пузирний В.Ф. Вік прийняття на роботу / В.Ф. Пузирний // Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах: Збірник матеріалів круглого столу / За ред. к.ю.н., доц. Шумної Л.П.- Чернігів: КП «Видавництво «Чернігівські обереги», 2006.- 182 с. – С.45-47.

147. Ярошенко О. Проблеми та перспективи правового регулювання праці молоді / О. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України.- 2004.- № 4 (39).- С.205-213.

148. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: Монографія / А.М. Слюсар. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2011.- 336 с.

149. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України 09.07.2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України від 12.12.2003 р., № 49, стаття 376

150. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України 16.12.1993 р. № 3721-ХІІ // Відомості Верховної Ради України від 25.01.1994 р., № 4, стаття 18

151. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. СПб.; М.: Прайм - ЕВРОЗНАК: ОЛМА-ПРЕСС, 2004. - 667 с.

152. Колпина Л.В., Городова Т.В. Геронтологический эйджизм причины возникновения и проблемы преодоления / Л.В. Колпина, Т.В. Городова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2-17. – С. 3871-3874

153. Щодо літніх працівників: Рекомендація Міжнародної організації праці №162 від 23.06.1980 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_089

154. Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 461 // Офіційний вісник України від 09.08.2016 р., № 60, стор. 15, стаття 2044, код акту 82648/2016

155. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини другої статті 5 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» (справа про віковий ценз) від 18.04.2000 р. № 5-рп/2000 // Офіційний вісник України від 11.08.2000 р., № 30, стор. 160, стаття 1286, код акту 16364/2000

156. Про внесення змін до деяких законів України щодо встановлення граничного віку перебування на посадах науково-педагогічних та педагогічних працівників навчальних закладів: проект Закону № 2026а від 04.06.2015 р.: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=2026%E0&skl=9

157. Дыбань М.П. Критерий возраста при принятии на работу: проблемы правового регулирования / М.П. Дыбань // *Leges et Viata*. - 2017. - №1. - С. 65-69.

158. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 13.12.2012 р. у справі № 2610/19717/2012 провадження №2/2610/8169/2012 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28091154>

159. Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних: Міжнародний документ Ради Європи від 28.01.1981 р. // Офіційний вісник України від 14.01.2011 р., № 1, / № 58, 2010, ст. 1994 /, стор. 701, стаття 85, код акту 54293/2011

160. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України від 27.08.2010 р., № 34, стор. 1188, стаття 481

161. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII // Відомості Верховної Ради України від 01.12.1992 р., № 48, стаття 650

162. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України від 09.08.2013 р., № 32, стор. 1720, стаття 412

163. Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування / С.Ю. Пономарьов, І.Ю. Федорович. – К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. – 74 с.

164. Висновок Головного науково-експертного управління щодо змісту проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 19.02.2013 р. № 2342: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id

165. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу: Закон України від 12.11.2015 р. № 785-VIII // Відомості Верховної Ради України від 11.12.2015 р., / № 49-50 /, стор. 2474, стаття 467

166. План дій щодо лібералізації ЄС візового режиму для України: Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=244813273

167. Дибань М.П. До питання про захист права працівників на приватне життя / М.П. Дибань // Теоретичний аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 16-17 грудня 2016р.) - Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. - С. 50-53.

168. Мовчан А.О. Утиск прав при прийнятті на роботу: національне законодавство і міжнародний досвід / А.О. Мовчан // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. - 2012. - № 1. - С. 177-187.

169. Чернота Д.С. Особливості правового регулювання жінок: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 /Д.С. Чернота; КНУ імені Тараса Шевченка.- К., 2015.- 19 с.

170. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України від 30.12.2005 р., № 52, стор. 2693, стаття 561

171. Герман О.С. Щодо гарантій реалізації трудових прав працівників при працевлаштуванні / О.С. Герман // Південноукраїнський правничий часопис .- 2015 .- № 3.- С.98-100.

172. Оніщенко Н., Береза С., Макаренко Л. Гендерні дослідження в сучасному суспільстві: проблеми, реалії, перспективи / Н. Оніщенко, С. Береза, Л. Макаренко // Віче.- 2009.- №17 .- С.25-28.

173. Лавриненко И. Эксперты: Женщины массово подвергаются дискриминации в трудовой сфере / И. Лавриненко: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://racurs.ua/521-eksperty-jenschiny-massovo-podvergautsya-diskriminacii-v-trudovoy-sfere>

174. Дибань М.П. Проблеми реалізації захисту трудових прав працівників в Україні / М.П. Дибань // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. - 2016. - № 23. - С. 106-110.

175. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України від 03.10.2003 р., № 40, стаття 356

176. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» та статті 12 Закону України «Про прокуратуру» (справа К.Г.Устименка) // Офіційний вісник України 1997 р., № 46, стор. 126, код акту 4310/1997

177. Про психіатричну допомогу: Закон України від 22.02.2000 р. № 1489-III // Відомості Верховної Ради України від 12.2000 р., № 19, стаття 143

178. Порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи: Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. № 1465 // Офіційний вісник України від 13.10.2000 р., № 39, стор. 40, стаття 1656, код акту 16786/2000

179. Декларація про права інвалідів: Затверджена Генеральною Асамблеєю ООН 09.12.1975 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_117/card6#Public

180. Конвенція про права осіб з інвалідністю: Затверджена Генеральною Асамблеєю ООН 13.12.2006 р. // Офіційний вісник України від 19.03.2010 р., № 17, / № 101 (2009, ст. 3496) /, стор. 93, стаття 799, код акту 50027/2010

181. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р № 875-XII // Відомості Верховної Ради УРСР від 21.05.1991 р., № 21, стаття 252

182. Державна служба України з питань праці: Додержання законодавства про працю та зайнятість інвалідів: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=340>

183. Сидоренко Є.В. Значення додаткових умов трудового договору / Є.В. Сидоренко // Митна справа.- 2011.- №6 (78).- С.498-504.

184. Хачатурян Ю.А. Испытание при приеме на работу / Ю.А. Хачатурян // Трудовое право. - 2009.- № 11.- С. 69 - 79.

185. Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Н.О. Мельничук; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого – Х., 2006. – 21 с.

186. Міщук М.О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.О. Міщук; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2008. – 195 с.

187. Рішення Золочівського районного суду смт. Золочів Харківської області від 21.05.2015 р. у справі № 622/148/15 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень

<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/44340187>

188. Баринов Д.О. Испитание при приеме на работу: традиции и проблемные вопросы / Д.О. Баринов // Университетские научные записки.- 2012.- №3 (43).- С.257-266.

189. Латинизмы (слова, выражения, сокращения) в современном английском языке науки: Методическое пособие по чтению текстов научной прозы на английском языке / Калинингр. ун-т; сост. В.М. Аристова, Г.Г. Корсакова. - Калининград, 1997. - 36 с.

190. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. - М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. - 263 с.

191. Аленина И.В. Пределы применения принципа «in favorem» при регулировании трудовых отношений / И.В. Аленина // Вестник Омского университета. Серия «Право».-2015.- №4 (45).- С.87-95.

192. Четвернин В.А. Введение в курс общей теории права и государства. Учебное пособие. – М.: Институт государства и права РАН, 2003. – 204 с.

193. Дибань М.П. Порухення принципу «in favorem» у трудових правовідносинах: проблеми теорії та практики / М.П. Дибань // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право».- 2016.- №41. - С.166-170.

194. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: А.С.К., 2000. – 1072 с.

195. Лавріненко О. В. Сучасні тенденції застосування принципів in favorem та in reus в регулюванні трудових відносин та їхній вияв у процесі

кодифікації законодавства України про працю / О.В. Лавріненко // Форум права.- 2011.- №2.- С.496-503.

196. Беликова К.М. К вопросу о выборе права, примененного к трудовым отношениям с участием работников из стран БРИКС /К.М. Беликова // Экономика и право.- 2015. - № 9. – С. 59-66.

197. Дибань М.П. Погіршення становища працівників порівняно з вимогами законодавства про працю: реалії сьогодення / М.П. Дибань // Тенденції та пріоритети реформування законодавства України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Херсон, 9-10 грудня 2016р.) - Херсонський державний університет, юридичний факультет. Чорноморський національний університет імені Петра Могили. Південний регіональний науковий центр національної академії правових наук України, 2016. – С. 71-73.

198. Три чверті українців працюють в умовах порушення трудових прав: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unian.ua/society/792367-tri-chverti-ukrajintsi-iv-pratsyuyut-v-umovah-porushennya-trudovih-prav-doslidjennya.html>

199. Шевчук З. Трудові спори про недотримання роботодавцем вимог з оплати праці / З. Шевчук.- Публічне право.-2012.- № 4 (8).- С.437-441.

200. Узагальнення практики розгляду справ про стягнення заборгованості по заробітній платі та застосування ст. 117 КЗпП України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hra.court.gov.ua/sud2090/inf_court/generalization/uzag15/

201. Рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 14.03.2012 р. у справі №2-1840 2012 рік знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21877458>

202. Кисельов И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1998. – 263 с.

203. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах. Монографія.- К.: «Хай-Тек Прес», 2012.-340 с.

204. Міщук М.О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень / М.О. Міщук.- Адвокат.- №4 (151).- С.26-28.

205. Кутоманов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія / Д.Є. Кутоманов.- Харків: Диса плюс, 2015.- 448 с.

206. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 2-ге вид., допов. – К.: А.С.К., 2002.- 303 с.

207. Баранюк Ю.В. Контракт як вид трудового договору : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Баранюк Ю. В.; Київський ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 1999.-16 с.

208. Дибань М.П. Штраф як вид дисциплінарного стягнення / М.П. Дибань // Актуальні питання юридичної теорії та практики: наукові дискусії: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 2-3 грудня 2016р.) – Східноукраїнська наукова юридична організація, 2016. – С.70-72.

209. Новіков Д.О. Штраф як вид дисциплінарного стягнення: веління часу чи черговий прояв концепції «гнучкості» (дерегулювання) у трудовому праві / Д.О. Новіков. - Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція.-2014.-№10 .2.- Том 2.- С.17-19.

210. Котвіцька А.А., Чмихало Н.В., Пузак Н.О., Гавриш Н.Б. Аналіз основних факторів, що обумовлюють виникнення моббінгу у фармацевтичних організаціях / А.А. Котвіцька, Н.В. Чмихало, Н.О. Пузак, Н.Б. Гавриш // Соціальна фармація в охороні здоров'я – 2016.- Т.2.- № 2.- С.52-58.

211. Чередніченко Н.А. Моббінг і буллінг у трудовому процесі /Н.А. Чедедніченко // Право і безпека.- 2012.- № 3 (45).- С.285-288.

212. Ваниорек Л., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом / Л. Ваниорек, А. Ваниорек / Пер. с нем. И.С. Борисова. - М.: АО «Интерэксперт»: Нолидж/ Knowledge, 1996.-165 с.

213. Лагутіна І.В. Моббінг на робочому місці: правовий аспект / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права: Збірник наукових праць.- 2011.- Вип.57.- С.133-137.

214. Регнет Э. Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления / Э. Регнет / Пер. с нем.. - Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2005.- 396 с.

215. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05/А.М. Юшко; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого.- Х., 2002.- 189 с.

216. Барський А.С. Правове регулювання професійного розвитку працівників: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.С. Барський; КНУ імені Тараса Шевченка.- К., 2015.- 20 с.

217. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України від 28.09.2012 р., № 39, стор. 1693, стаття 462

218. Яцкевич І.І. Правове регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.І. Яцкевич; КНУ імені Тараса Шевченка.- К., 2016.- 20 с.

219. Про захист прав осіб, які проходять опитування (дослідження) на поліграфі: проект Закону України № 4094 від 17.02.2016 р.: [Електронний ресурс]. – Режим – доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58203

220. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Закону України «Про захист прав осіб, які проходять опитування (дослідження)на поліграфі» від 08.07.2016 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511

221. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: автореф. дис. доктор. юрид. наук: 12.00.05 / О.О. Коваленко; КНУ імені Тараса Шевченка.- К., 2015.- 40 с.

222. Спіцина Г.О. Сучасні тенденції правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу: автореф. дис. доктор. юрид. наук: 12.00.05 / Г.О. Спіцина; КНУ імені Тараса Шевченка.- К., 2016.- 36 с.

223. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Дебет-Кредит (Галицькі контракти) від 21.07.2008 р., № 29, стор. 279

224. Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними: Закон України від 15.02.1995 р. № 62/95-ВР // Відомості Верховної Ради України від 07.03.1995 р., № 10, стаття 62

225. Рішення Кременського районного суду Луганської області від 11.01.2013 р. у справі 1212/1913/2012 провадження № 2/414/4/2013 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28571465>

226. Мацюк А. Р. Система трудових правоотношений развитого социалистического общества: автореф. дисс. докт. юрид. наук: 12.00.05 / А. Р. Мацюк; Ин-т гос-ва и права АН СССР.- М., 1985.- 37 с.

227. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Г.І. Чанишева; Одеська національна юридична академія.- О., 2002.- 418 с.

228. Слюсар А.М. Трудовий колектив і його правовий стан в період розвитку ринкової економіки / А.М.Слюсар // Проблеми законності: Республіканський міжвідомчий збірник. Вип. 51.- Х., 2001.- С.27-32.

229. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник /С.Я. Вавженчук.- Х.: Право, 2016.-560 с.

230. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія / П.Д. Пилипенко.- Львів: Видавничий центр Львів. Національного ун-ту імені Івана Франка, 1999.- 214 с.

231. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія / В. Л. Костюк.- К.: Видавець Карпенко В. М., 2012.- 464 с.

232. Костюк В.Л. Трудовий колектив: окремі проблеми законодавчого закріплення трудової правосуб'єктності / В.Л. Костюк // Наукові записки НАУКМА. Юридичні науки. - 2011.-Т.116.- С.84-86.

233. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.М. Якушев; Нац. юрид. акад. України імені Я. Мудрого.- Х.,2000.- 19 с.

234. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія / В.В. Волинець.- Харків; Київ: Діса плюс, 2016.-396 с.

235. Проект Трудового кодексу України № 1038-1 від 28.08.2003 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=15689

236. Соцький А.М. Правове регулювання організації праці у контексті сучасного розвитку економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.М. Соцький; КНУ імені Тараса Шевченка.- К.,2012.- 20 с.

237. Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.А. Циганчук; НАНУ Ін-т дер-ви і права ім. В.М. Корецького.- К.,2004.- 203 с.

238. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ ООН від 10.12.1948 р. // Офіційний вісник України від 15.12.2008 р., № 93, стор. 89, стаття 3103, код акту 45085/2008

239. Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються: Конвенція Міжнародної організації праці від 23.06.1971 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_186

240. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України від 12.11.1999 р., № 45, стаття 397

241. Процевський О.І. Шляхи розвитку прав профспілок в умовах ринкових відносин / О.І. Процевський // Концепція розвитку законодавства

України: Матеріали науково-практичної конференції (Травень 1996 року, Київ).- К.: Ін-т зак-ва ВРУ, 1996.- 508 с.

242. Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія / Ю.М. Щотова.- К.: «Генеза», 2013.- 360 с.

243. Нікіфоров В.Ю. Захист профспілками соціально-трудоових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект): дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.Ю. Нікіфоров; Нац. ун-т внутрішніх справ.- Х., 2004. - 187 с.

244. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція Міжнародної організації праці № 87 від 09.07.1948 р.: Електронний ресурс – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_125

245. Щотова Ю.М. Правовий механізм реалізації функцій профспілок як суб'єктів трудового права: автореф. д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Ю.М. Щотова; КНУ імені Тараса Шевченка.- К., 2013.- 35 с.

246. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С.Я. Вавженчук.- Харків: Диска плюс, 2013.- 510 с.

247. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ф.А. Цесарський; Нац. юрид. акад. ім. Я. Мудрого.- Х., 2004.- 196 с.

248. Міщук М.О. Проблеми правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві України: автореф. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05 / М.О. Міщук; КНУ імені Тараса Шевченка.- К., 2015.- 36 с.

249. Лисяк О.І. Правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.І. Лисяк; ХДПУ ім. Г. Сковороди.-Х., 2004.- 167 с.

250. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України від 15.07.2011 р., № 28, стор. 1353, стаття 255

251. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія / О.М. Ярошенко. - Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006.- 456 с.

252. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: автореф. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05 / С.С. Лукаш; НАНУ Ін-т дер-ви і права ім. В.М. Корецького.- К., 2011.- 32 с.

253. Мельник П.В. Загальна кримінологічно-економічна теорія ризиків професій: монографія / П.В. Мельник.- І.: ДПАУ, 2003.- 204 с.

254. Новіков В.М. Проект Трудового кодексу України в контексті колективно-договірного регулювання праці / В.М. Новіков // Соціальне законодавство України: теоретичні і практичні проблеми розвитку: Матеріали науково-практичного семінару (23 березня 2005 року, м. Київ) / За ред. Н.Б. Болотіної.- К.: КЮІ МВС, 2005.- 91 с.

255. Щодо колективних договорів: Рекомендації Міжнародної організації праці № 91 від 29.06.1951 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_23

256. Лосиця І.О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.О. Лосиця; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого.- Х., 1997.- 24 с.

257. Проект Закону України № 1042 від 21.05.2002 р. «Про внесення змін до Закону України «Про колективні договори і угоди»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/radan_gs09/ns

258. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України від 07.09.1993 р., № 36, стаття 361

259. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / З.Я. Козак; КНУ імені Тараса Шевченка.- К., 1999.- 19 с.

260. Якушев І. Локальні імперативні норми у системі норм трудового права / І. Якушев // Юридичний вісник. - № 2. - 2014. - С.134-139.

261. Івчук Ю.Ю. Співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці: автореф. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Ю.Ю. Івчук; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля.- К., 2016.- 35 с.

262. Сорочишин М.В. Визнання недійсними положень колективних угод і колективних договорів / М.В. Сорочишин // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. - 2015.- Вип. 2.- Т.2.- С.72-75.

263. Мельникова В.Г. Участие работников в управлении организацией / В.Г. Мельникова // Российский ежегодник трудового права / Под. ред. д-ра юрид. наук Е.Б. Хохлова.- 2012.- № 8.- Спб., 2013.- 800 с. – С.525-537.

264. Гірник А.М. Посередництво у трудових конфліктах / А.М. Гірник.- К.: Центр соціальних досліджень імені В. Старосольського, 1998.- 52 с.

265. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України від 04.09.1998 р., № 34, стаття 227

266. Запара С.І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.І. Запара; НПУ ім. М.П. Драгоманова.- К., 2005.- 198 с.

267. Кабанець В.О. Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.О. Кабанець; СНУ ім. В. Даля.- Л., 2009.- 20 с.

268. Шушпанніков О.М. Політичне управління соціально-трудовами конфліктами як фактор суспільної стабільності: автореф. дис. канд. політ. наук: 23.00.02 / О.М. Шушпанніков; Дніпропетровський національний університет.- Д., 2006.- 19 с.

269. Стадник Н.П. Правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.П. Стадник; НАНУ Ин-т гос-ва и права им. В.М. Корецкого.- К., 1998.- 176 с.

270. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: Монографія / М.В. Сокол.- Луцьк: друк ПП Іванюк В.П.,2011.- 208 с.

271. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення України за 2016 рік: Електронний ресурс- Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/>

272. Философский словарь / Под ред. М. М. Розенталя.- Изд. третье.- М.: Изд-во полит. лит-ры, 1975.- 496 с.

273. Заржицький О.С., Литвин О.П., Левенець Ю.О., Скіпенко Р.Е. Гарантії в трудовому праві України: Монографія / О.С. Заржицький, О.П. Литвин, Ю.О. Левенець, Р. Е. Скіпенко.- Д.: ПРТ-ПРЕС,2008.- 288 с.

274. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве: монография / В.С. Венедиктов.- Х.: НПКФ «КОНСУМ», 1995.- 136 с.

275. Серeda О. Г. Обов'язки роботодавця та правові наслідки їх невиконання / О. Г. Серeda // Право України.- 2002.- № 9 .- С. 82-85.

276. Сьомич М.І. Сутність та роль юридичної відповідальності у сфері договірних трудових відносин / М.І. Сьомич // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право.- 2014.- Випуск 27.- Том 2.- С. 77-80.

277. Іншин М.І., Щербина В.І., Ваганова І.М. Юридична відповідальність та інші примусові заходи в трудовому праві: Навчальний посібник / М. І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова.- Х.: Золота хвиля, 2012.- 495 с.

278. Левченко Н. І. Матеріальна відповідальність роботодавця / Н.І. Левченко // Порівняльно-аналітичне право.- 2014.- № 3.- С. 78-81.

279. Подорожній Є. Особливості правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві / Є. Подорожній // Підприємство, господарство і право.- 2016.- № 2 .- С. 101-104.

280. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: дис. ... к.ю.н.: 12.00.05 / О.М. Коротка; НУВС, Х., 2003.- 185 с.

281. Висновок Головного науково-експертного управління Верховної Ради України від 12.06.2015 (на проект Трудового кодексу України № 1658 від 20.05.2014 р. (доопрацьований)): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

282. Стависский П.Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях: монография / П.Р. Стависский.- К.-О.: «Вища школа», 1987.- 179 с.

283. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права / О.М. Лук'янчиков // Порівняльно-аналітичне право.- 2013- № 3-1 .-С. 173-176.

284. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19.10.2000 р. № 2050-III: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Відомості Верховної Ради України від 08.12.2000 р., № 49, стаття 422

285. Арсентьєва О.С. Особливості правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником / О.О. Арсентьєва // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць.- 2006.- № 8.- С.196-202.

286. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія / Є.Ю. Подорожній.- Харків: Панов, 2016.- 394 с.

287. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дис. ... д.ю.н.: 12.00.05 / Н.М. Хуторян; НАН України Ін-т держ. і права ім. В.М. Корецького.- К., 2002.-387 с.

288. Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 р. № 509 // Офіційний вісник України від 16.08.2013 р., № 60, стор. 149, стаття 2151, код акту 68153/2013

289. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII // Відомості Верховної Ради України від 13.01.2017 р., № 2, стор. 5, стаття 25

290. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення процедури державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю та відповідальності за правопорушення у цій сфері: проект Закону України № 6087 від 15.02.2017 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61156

291. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення процедури державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю та відповідальності за правопорушення у цій сфері» № 6087 від 15.02.2017 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61156

292. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 4 від 31.03.1995 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>

293. Чернадчук В.Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: автореф. дис. к.ю.н.: 12.00.05 / В. Д. Чернадчук; КНУ імені Тараса Шевченка. – К., 2001. – 14 с.

294. Селезень С. В. Поняття відшкодування моральної шкоди в трудовому праві / С. В. Селезень // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія. Юриспруденція. - 2014.- № 10-1.- Т.2. – С. 21 – 23.

295. Петренко О.А. Заборони та санкції у трудовому праві: автореф. дис. к.ю.н.: 12.00.05 / О.А. Петренко; КНУ імені Тараса Шевченка. - К., 2016.- 18 с.

296. Падалка А.О. Удосконалення захисту трудових прав працівників: автореф. дис. к.ю.н.: 12.00.05 / А.О. Падалка; КНУ імені Тараса Шевченка. - К., 2013.- 19 с.

297. Рішення Коростишівського районного суду Житомирської області від 21.02.2014 р. Справа № 280/1650/13-ц Провадження № 2/280/265/14 знаходиться в реєстрі судових рішень: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37729097>

298. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон від 07.12.1984 № 8073-Х (редакція від 10.03.2017 р.): Електронний ресурс – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

299. Ноженко К. В. Принципи та суб'єкти охорони праці: автореф. дис. к.ю.н.: 12.00.05 / К.В. Ноженко; КНУ імені Тараса Шевченка.- К., 2016.- 20 с.

300. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України від 29.06.2001 р., № 25, стаття 131

301. Договор о Европейском Союзе: Межгосударственный документ от 07.02.1992 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_029

302. Хартия основных прав Европейского Союза: Межгосударственный документ от 07.12.2000 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_524

303. Ярова Л.В. Соціальна база європейського суспільства: проблеми і перспективи / Л.В. Ярова // Держава і право.- 2012.- Вип. 55.- С.527-532.

304. Боева О.С. Трудові правовідносини як результат волевиявлення людини при реалізації нею права на працю / О. С. Боева // Право і безпека.- 2006.- № 5'4.- С.95-98.

305. Постовалова Т.А. Трудовое и социальное право Европейского Союза: учебн. пособие для студентов учреждений, обеспечивающих получение высш. образования / Т.А. Постовалова; под ред. Х. Херрманна, С.А. Балашенко, Т.Борича.- Минск: Зорны Верадок,2010.- 219 с.

306. Венедіктов С.В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія / С.В. Венедіктов.- Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2011.- 224 с.

307. Чайка Л.Н. Трудовой договор в зарубежных странах: автореф. дис. к.ю.н.: 12.00.05 / Л.Н. Чайка; Моск. гос. юрид. акад. им. О.Е. Кутафина.- М., 2010.- 28 с.

308. Лаврінчук І.П. Забезпечення трудових прав за Європейськими стандартами / І.П. Лаврінчук // Юридична наука. - 2011.- № 1 (1).- С.113-118.

309. Чижмарь Ю.В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: монографія / Ю.В. Чижмарь.- Харків: Діса плюс, 2015.- 472 с.

310. Об обязанности работодателя информировать работников об условиях, применимых к трудовому договору или трудовому отношению: Директива ЕС № 91/533/ ЕС от 14.10.1991 г.: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://old.minjust.gov.ua/file/32337>

311. О реализации принципа равного обращения вне зависимости от расового или этнического происхождения: Директива 2000/43/ЕС от 29.06.2000г...:[Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://old.minjust.gov.ua/file/32337>

312. Об общей системе равного обращения в сфере труда и профессиональной деятельности: Директива 2000/78/ЕС от 27.11.2000 г. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://old.minjust.gov.ua/file/32337>

313. Об откомандировании работников, производимом в рамках оказания услуг: Директива 96/71/ЕС від 16.12.1996 г.: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://old.minjust.gov.ua/file/32337>

314. Попов А.К., Соболевская А.А. Упразднение принудительного труда: опыт и проблемы / А.К. Попов, А.А. Соболевская // Труд за рубежом.- 2008.- С.128-148.

315. Антропов В.В. Проблемы занятости и социальной защиты женщин в странах Евросоюза / В.В. Антропов // Труд за рубежом.- 2006.- № 1 (69).- С.76-86.

316. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198.- Женева: МБТ, 2014. - 126 с.

317. Эффективная защита домашних работников: пособие по подготовке трудового законодательства.- МБТ, 2012.- 159 с.

318. Конвенция о достойном труде домашних работников: Конвенция МОП от 16.06.2011 г. № 189: [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_530

319. Домашние работники, объединяйтесь: руководство по усилению коллективного влияния для обеспечения защиты, прав и интересов домашних работников: [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-ru-web_1__cle41e691.pdf

320. О рамочном соглашении относительно работы на основании срочных трудовых договоров, заключенном между Союзом объединений промышленников и работодателей Европы, Европейским центром для предприятий с государственным участием и Конфедерацией профсоюзов: Директива Совета ЕС 1999/70/ЕС от 28.06.1999 г. : [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://old.minjust.gov.ua/file/32337>

321. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник для вузов/ И.Я. Киселев.- М., ТК Велби, проспект, 2005.- 360 с.

322. Венедіктов С. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України / В. Венедіктов.- К.: Ніка-Центр, 2017.- 174 с.

323. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада / А.М. Лушников, М.А. Фомина // Труд за рубежом // 2007.- № 2 (74).- С.88-109.

324. Черняева Д.В. Новейшие тенденции развития трудового права Великобритании / Д.В. Черняева // Труд за рубежом.- 2006.- № 3(71).- С.119-136.

325. 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.- Вип. № 17.- С.129-132.

326. Франция приняла новый трудовой кодекс.: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.liberation.fr>

327. Киселев М. В Литве новый Трудовой кодекс / М. Киселев.: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.zhkgprof.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=803:2016-09-22-09-47-57&catid=1:news&Itemid=29

328. Идеон А. Новый Закон о трудовом договоре дает больше пространства для толкований / А. Идеон: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://rus.postimees.ee/136553/novyuy-zakon-o-trudovom-dogovore-daet-bolshe-prostranstva-dlya-tolkovaniya>

329. В Португалии принят новый Трудовой кодекс: [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://www.unionstoday.ru/common/item.php?part=news&topic=14&year=2008&month=11&day=11&id=9885>

330. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996 р. № ETS № 163 // Відомості Верховної Ради України від 21.12.2007 р., № 51, стор. 2096

331. Об имплементации принципа равного обращения с людьми, независимо от их расового или этнического происхождения: Директива № 2000/43/ЕС Совета ЕС от 29.06.2000 г.: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.trudsud.ru>

332. Андрійв В.М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник / В.М. Андрійв.- Київ: ВД «Дакор», 2017.- 574 с.

333. Об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда: Директива Европейского парламента и Совета №

2002/73/ЕС от 23.09.2002 г.: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.trudsud.ru>

334. Рекош К.Х. Моббинг и проблема его преодоления во Франции / К.Х. Рекош // Труд за рубежом.- 2002.- № 2 (54).- С.97-104.

335. Гринберг Е. Моббинг к трудоголику / Е. Гринберг: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://neuezeiten.rusverlag.de/2009/08/06/>

336. Португалия: издевательства на работе (mobbing): [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://port-shop.com//portugaliya-izdevatelstva-na-rabote-mobbing.html>

337. Лютов Н.Л. Альтернативное разрешение трудовых споров в Великобритании / Н.Л. Лютов // Труд за рубежом.- 2008.- № 2 (78).- С.142-166.

338. Трудовое право во Франции: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://www.sovetnik.eu/trudovoe-pravo-vo-francii.html>

339. Самойленко П.С. Порівняльна характеристика механізму розгляду трудових спорів за українським законодавством, французьким та Європейським судом з прав людини / П.С. Самойленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.- 2011.- «Право».-Вип.17.- С.105-115.

340. Трудовое право в Германии.- К.: ВПУ, 1994.- 27 с.

341. Трудовое право в Польше: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://emigration.center/job-pravo.php>

342. Гаращенко Л.П. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту трудових прав / Л.П. Гаращенко // Судова апеляція.- 2015.- №2 (39).- С.79-86.

343. Гадомский Д. *Barbulescu v. Romania* и новые тенденции в защите персональных данных / Д. Гадомский: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://jurliga.ligazakon.ua/news/2016/1/15/139955.htm>

344. Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе / Р. Бонвичини.- М.: «Права человека», 2005. – 196 с.

345. Лукьянова Г.И. Трудовые отношения в современной Франции / Г.И. Лукьянова // Труд за рубежом.- 2004.- № 3 (63).- С.65-82.

346. Подшибякина Н.Д., Цысина Г.А. Социально-трудовые отношения в странах Центральной и Восточной Европы / Н.Д. Подшибякина, Г.А. Цысина // Труд за рубежом.- 2006.- №2 (70).- С.26-46.

347. Френкель Э.Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты: сравнитель-правовое исследование / Э. Б. Френкель - М.: Юристъ, -2002.- 687 с.

348. Лютов Н.Л. Забастовки и иные промышленные акции работников в Великобритании / Н.Л. Лютов // Труд за рубежом.- 2008.- № 3 (79).- С.135-155.

ДОДАТКИ

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

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

1. Дибань М. П. Порухення принципу «in favorem» у трудових правовідносинах: проблеми теорії та практики / М.П. Дибань // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2016. - № 41. – С. 166-170.
2. Дибань М. П. Необгрунтована відмова в прийнятті на роботу як вияв дискримінації у сфері праці / М. П. Дибань // Право і суспільство. – 2016. - № 6. – С. 73-79.
3. Дыбань М. П. Критерий возраста при принятии на работу: проблемы правового регулирования / М. П. Дыбань // *Legea si Viata*. – 2017. - № 1. – С. 65-69.
4. Дибань М. П. Проблеми реалізації захисту трудових прав працівників в Україні / М. П. Дибань // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2016. - №. 23 – С. 106-110.
5. Дибань М. П. Тенденції розвитку соціально-правового становища людини у сфері праці / М. П. Дибань // Юридичний науковий електронний журнал. – 2017.- № 1. – С. 64-68.

Матеріали наукових конференцій

6. Дибань М. П. Погіршення становища працівників порівняно з вимогами законодавства про працю: реалії сьогодення / М. П. Дибань // Тенденції та пріоритети реформування законодавства України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Херсон, 09-10 грудня 2016 р.). – Херсонський державний університет, юридичний факультет. Чорноморський національний університет імені Петра Могили. Південний

регіональний науковий центр національної академії правових наук України, 2016. – С. 71-73.

7. Дибань М. П. Штраф як вид дисциплінарного стягнення / М. П. Дибань // Актуальні питання юридичної теорії та практики: наукові дискусії: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 02-03 грудня 2016 р.). – Східноукраїнська наукова юридична організація, 2016. – С. 70-72.

8. Дибань М. П. Порушення трудових прав працівників під час укладання трудового договору / М. П. Дибань // Інтеграція юридичної науки і практики як основа сталого розвитку вітчизняного законодавства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 25-26 листопада 2016 р.). – Дніпровський гуманітарний університет, юридичний факультет, 2016. – С. 124-127.

9. Дибань М. П. До питання про захист права працівників на приватне життя / М. П. Дибань // Теоретичний аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 16-17 грудня 2016 р.). – Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. – С. 50-53.

10. Дибань М. П. Проблеми правового регулювання статусу трудового колективу в сучасних умовах / М. П. Дибань // Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2017. – С. 66-68.