

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

КИСЕЛЬОВА Олена Іванівна



УДК 349.2

**СПІВВІДНОШЕННЯ МІЖНАРОДНОГО, ДЕРЖАВНОГО
ТА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Київ – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант: доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України
ІНШИН Микола Іванович,
Київський національний університет імені
Тараса Шевченка, завідувач кафедри трудового
права та права соціального забезпечення.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент
МІЩУК Михайло Олександрович,
Донецький юридичний інституту МВС України,
професор кафедри цивільного та господарського
права;

доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник
ПОДОРОЖНИЙ Євген Юрійович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, професор кафедри трудового
та господарського права;

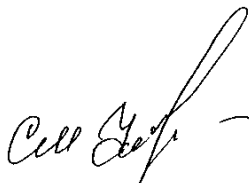
доктор юридичних наук, доцент
БІРЮКОВА Алевтина Геннадіївна,
Національний юридичний університет імені
Ярослава Мудрого, доцент кафедри цивільного
права № 2.

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

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

Автореферат розіслано «25» вересня 2017 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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

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

Із здобуттям незалежності України, створенням вітчизняного законодавства з питань правового регулювання трудових відносин помітно активізувалась науково-дослідна робота правників у відповідній сфері. На висвітлення окремих аспектів правового регулювання трудових відносин спрямовані дослідження С.С. Алексєєва, В.М. Андріїва, А.Г. Бірюкової, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, С.Я. Вавженчука, Д.М. Величко, С.В. Венедіктова, С.В. Вишновецької, Н.Д. Гетьманцевої, В.М. Горшенєва, М.М. Грекової, Ю.М. Гришиної, В.В. Жернакова, Т.А. Занфірової, С.А. Іванова, М.І. Іншина, Д.А. Керімова, М.М. Клемпарського, З.Я. Козак, Р.І. Кондратьєва, В.Л. Костюка, О.Я. Лаврів, В.В. Лазарєва, Р.З. Лівшиця, С.С. Лукаша, А.Р. Мацюка, Н.О. Мельничук, М.О. Міщука, Л.В. Могілевського, О.М. Обушенка, А.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, Є.Ю. Подорожнього, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, П.М. Рабіновича, О.Г. Середи, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, С.М. Черноус, В.І. Щербини,

Л.С. Явича, О.М. Ярошенка та ін. Проте, незважаючи на значний внесок зазначених авторів у дослідження окресленої проблематики, питання щодо співвідношення міжнародного, державного, індивідуально-договірного та колективно-договірного регулювання трудових відносин в національній юридичній науці України до цього часу ще не було предметом спеціального дисертаційного дослідження.

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

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

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

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

- визначити поняття, основні цілі та умови підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин;
- розкрити особливості правового регулювання трудових відносин в сучасний період;
- узагальнити основні ознаки централізованого та децентралізованого (локального) правового регулювання;
- визначити сутність та ознаки диференціації правового регулювання трудових відносин;
- охарактеризувати види диференціації правового регулювання трудових відносин;
- здійснити аналіз методів та способів правового регулювання трудових відносин;

– охарактеризувати особливості та систему принципів правового регулювання трудових відносин;

– визначити основні галузеві принципи правового регулювання трудових відносин;

– узагальнити особливості державного регулювання трудових відносин;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Методи дослідження. Для вирішення поставлених задач використовувались, зокрема: діалектичний, історичний, статистичний, порівняльно-правовий, формально-логічний, соціологічний та інші методи пізнання процесів і явищ, а також спеціальні юридичні методи граматичного розгляду та тлумачення правових норм. За допомогою *діалектичного методу* особливості правового регулювання трудових відносин в сучасний період, способи, методи, принципи правового регулювання трудових відносин (підрозділи 1.1, 1.3, 1.4), основні засади міжнародно-правового регулювання праці (підрозділ 2.3). *Формально-логічний метод* дозволив визначити роль та місце міжнародно-правових актів у сфері праці у правовому регулюванні трудових відносин в Україні (підрозділ 2.2). *Порівняльно-правовий метод* використовувався для визначення напрямків вдосконалення правового регулювання трудових відносин у сфері зайнятості, відносин у сфері оплати та нормування праці працівників, трудових відносин у сфері охорони праці

(підрозділи 4.1–4.4). *Метод тлумачення правових норм* сприяв визначенню прогалин та колізій у законодавстві, що регулює трудові відносини, внесенню пропозицій щодо його удосконалення. За допомогою *логіко-семантичного методу* поглиблено понятійний апарат, визначені сутність, загальні та особливі ознаки, принципи правового регулювання трудових відносин.

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

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

вперше:

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

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

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

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

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

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

удосконалено:

– дефініцію поняття «правове регулювання трудових відносин», яке визначено як цілеспрямований вплив на трудові відносини та відносини, пов'язані з трудовими з метою їх впорядкування, розвитку та охорони, що здійснюється державою в особі уповноважених органів, а також суб'єктами соціального партнерства за допомогою спеціальних юридичних засобів та способів;

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

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

– визначення виключної сфери централізованого правового регулювання: а) закріплення основних трудових прав та обов'язків сторін трудових

правовідносин; б) встановлення мінімальних гарантій для працівників у сфері праці; в) сприяння єдності правового регулювання трудових відносин; г) визначення засад, принципів та меж децентралізованого правового регулювання; г) встановлення засад організації найманої праці;

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

– зміст поняття «колективно-договірне регулювання трудових відносин» як діяльність уповноважених суб'єктів соціального партнерства, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідних нормативних актів (як правило, колективних договорів та угод), що визначають особливості умов праці та врегульовують інші важливі соціально-трудова відносини;

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

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

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

дістали подальшого розвитку:

– визначення сутності методу правового регулювання трудових відносин, серед яких виділено: а) збалансоване поєднання нормативного (централізованого) і договірного (децентралізованого) регулювання трудових відносин; б) застосування спеціальних засобів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків; в) єдність і диференціація методу правового регулювання трудових відносин; г) договірний характер виникнення трудових відносин на основі вільного волевиявлення сторін; г) поєднання юридичної рівності сторін трудового правовідношення з одночасною підпорядкованістю працівника трудовому розпорядку (роботодавцю);

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

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

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

– дослідження ознак колективно-договірного регулювання трудових відносин, до яких віднесено наступні ознаки: а) здійснюється на основі власного волевиявлення сторін; б) реалізується шляхом прийняття колективних договорів та угод і локальних актів; в) метою є досягнення балансу інтересів працівників, роботодавців та держави; г) передбачає конкретизацію правових норм, врахування особливостей умов праці, надання додаткових трудових прав та гарантій працівникам; г) критерієм законності є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із законодавством про працю; д) передбачає певну незалежність від держави;

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

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

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

втрачених на роботі сил їх надання можна віднести до індивідуального регулювання питань охорони праці;

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

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

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

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

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

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

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

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

Публікації. Основні положення та висновки, що сформульовані в дисертації, відображено у 31 науковій публікації, серед яких одноособова монографія, 22 наукові статті, які опубліковано у виданнях, включених МОН України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, та іноземних виданнях, 8 тез у збірниках тез наукових доповідей, оприлюднених на науково-практичних конференціях.

Структура й обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, чотирьох розділів, які об'єднують 16 підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 459 сторінок, з них основного тексту – 407 сторінок. Список використаних джерел складається із 453 найменувань і займає 47 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

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

Розділ 1 «Теоретичні засади правового регулювання трудових відносин» складається з чотирьох підрозділів, які присвячено дослідженню сутності правового регулювання трудових відносин, визначенню його видів та особливостей, способів, методів та принципів, а також вивченню підходів до класифікації у сфері праці.

У *підрозділі 1.1 «Поняття та особливості правового регулювання трудових відносин»* досліджено сутність правового регулювання трудових відносин в сучасний період. Наголошується, що категорія «правове регулювання» виступає важливим інструментом управління суспільними відносинами, тому всебічне дослідження різноманітних аспектів правового регулювання трудових відносин відіграє визначальну роль для встановлення механізму, засобів та способів вдосконалення такого регулювання. В свою чергу, ефективність правового регулювання безпосередньо впливає на забезпечення прав, свобод і обов'язків працівників, роботодавців, інших учасників трудових правовідносин.

Аналізуючи ознаки правового регулювання трудових відносин, доведено, що важливе значення має його цілеспрямований характер. Встановлено, що цілями правового регулювання трудових відносин є: а) закріплення та впорядкування за допомогою юридичних засобів (в першу чергу, норм трудового права) існуючих суспільних відносин щодо застосування найманої праці; б) стимулювання розвитку трудових відносин за допомогою розширення змісту правового статусу працівника та роботодавця; в) створення умов для виникнення та розвитку нових відносин у сфері застосування найманої праці; г) усунення «суспільно шкідливих» відносин (створення умов для мінімізації тіньової зайнятості тощо).

На основі аналізу підходів до тлумачення терміну «правове регулювання» з огляду на специфіку відносин, що є предметом трудового права, визначено поняття «правове регулювання трудових відносин» як цілеспрямований вплив на трудові відносини та відносини, пов'язані з трудовими з метою їх

впорядкування, розвитку та охорони, що здійснюється державою в особі уповноважених органів, а також суб'єктами соціального партнерства за допомогою спеціальних юридичних засобів та способів. Здійснено детальний аналіз ознак правового регулювання трудових відносин та встановлено його особливості в сучасний період.

Аналізуючи співвідношення централізованого та децентралізованого правового регулювання у сфері праці, встановлено, що незважаючи на поширення децентралізованого правового регулювання, централізоване правове регулювання трудових відносин має виключну сферу застосування: а) закріплення основних трудових прав та обов'язків, б) встановлення мінімальних гарантій для працівників у сфері праці, в) визначення засад та меж децентралізованого регулювання. Вважаємо це основною гарантією для працівників, які отримують мінімальний рівень соціально-трудова гарантій, працюючи за трудовим договором.

Обґрунтовано, що визначення найбільш доцільного на певному історичному етапі співвідношення централізованого і децентралізованого правового регулювання значною мірою впливає на дієвість та результативність правового регулювання трудових відносин в цілому.

Здійснено аналіз особливостей окремих різновидів норм трудового права з точки зору їх використання для правового регулювання трудових відносин та впливу на особливості відповідного регулювання. Так, на основі поділу правових норм на матеріальні та процесуальні визначено, що особливістю правового регулювання трудових відносин є відсутність спеціального кодифікованого акту, що містив би процесуальні норми, тому вони містяться нарівні з матеріальними в Кодексу законів про працю, Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Виявлено, що наявність значної кількості спеціальних норм зумовлює значний ступінь диференціації правового регулювання праці, а поширеність локальних норм призвела до підвищення ролі диспозитивного правового регулювання праці.

Досліджено основні передумови підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин в Україні, серед яких важливе місце посідають а) підвищення рівня правосвідомості і правової культури населення; б) вдосконалення та впорядкування системи трудового законодавства, прийняття нового кодифікованого акту для регулювання трудових відносин; в) відповідність норм трудового права сучасному рівню розвитку, потребам та інтересам працівників, роботодавців, інших суб'єктів трудових правовідносин.

Підрозділ 1.2 «Сутність та види диференціації правового регулювання трудових відноси» присвячено дослідженню сутності диференціації як ознаки правового регулювання праці, визначення підстав її виникнення, аналізу основних критеріїв для класифікації диференціації в правовому регулюванні праці; характеризується також співвідношення засад єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових відносин.

Встановлено, що правове регулювання трудових відносин та відносин, які пов'язані з трудовими, характеризується значним ступенем диференціації, тобто нарівні із загальними нормами, що мають загальну сферу дії, існують спеціальні норми, що мають обмежену сферу застосування. Визначено її основні ознаки, серед яких особливе значення відіграє об'єктивна обумовленість цілями і завданнями трудового права, здійснення деталізації і конкретизації правових норм стосовно окремих суб'єктів трудових відносин.

Характеризуючи різні підходи до класифікації диференціації в правовому регулюванні трудових відносин та відносин, пов'язаних з трудовими, наголошено, що найбільш ґрунтовною не лише з теоретичної, але й з практичної точки зору є виділення залежно від причин, що її зумовлюють, двох груп диференціації: 1) диференціація, зумовлена об'єктивними факторами (умови праці, розташування підприємства, установи, організації тощо), 2) диференціація, зумовлена суб'єктивним складом трудових правовідносин (щодо окремих категорій працівників: жінок, неповнолітніх, інвалідів, а також окремих роботодавців, зокрема, роботодавця – фізичної особи).

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

В аспекті ефективності правового регулювання відзначено, що Кодекс законів про працю України обмежено регулює питання диференціації, оскільки особливості праці за багатьма визначеними нами критеріями Кодексом не визначено. В проекті Трудового кодексу № 1658 правове регулювання диференціації вдосконалено, оскільки він містить окрему книгу 4, присвячену регулюванню особливостей трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Фактично, не лише здійснено кодифікацію спеціальних централізованих положень в межах диференціації правового регулювання праці працівників, виділено окремо ще один різновид, – диференціацію правового регулювання щодо роботодавців (членів виробничих кооперативів, роботодавця – фізичної особи).

Встановлено, що в колективно-договірному регулюванні диференціація за галузевою та територіальною ознакою здійснюється з врахуванням наявності галузевих та територіальних колективних угод, тоді як на рівні конкретного підприємства, установи, організації роботодавець має можливість застосовувати диференціацію за будь-якими визначеними ним критеріями, з

єдиною умовою, – неможливості погіршення умов праці порівняно із діючим законодавством.

Обґрунтовано, що диференціація в правовому регулюванні трудових відносин тісно пов'язана із єдністю, зокрема, для забезпечення єдності у правовому регулюванні потрібне диференційоване врахування різних чинників, а забезпечити диференціацію можна лише на основі єдиних норм трудового права. З огляду на це, питання єдності і диференціації в правовому регулюванні найманої праці необхідно розглядати в їх взаємозв'язку і взаємодії, без протиставлення.

У підрозділі 1.3 «Способи та методи правового регулювання трудових відносин» встановлено, що правові засоби є інструментами правового впливу, що застосовуються для досягнення мети та завдань трудового права. Вони повинні бути взаємопов'язаними, доповнювати один одного, оскільки в цілому мають єдину, спільну мету, пов'язану із забезпеченням ефективності правового регулювання трудових відносин. Специфічний комплекс правових засобів, їх взаємозв'язок, зумовлені особливостями тих відносин, які регулює трудове право, і становлять основу методу правового регулювання галузі права.

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

Доведено, що централізація та децентралізація в правовому регулюванні трудових відносин виступають одночасно і як основна, визначальна ознака правового регулювання праці, так і як характерна риса методу правового регулювання трудових відносин.

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

Аналіз способів правового регулювання трудових відносин дозволяє встановити, що дозвільний тип правового регулювання, в якому переважає застосування способу дозволу, найбільш характерний для трудового права, за винятком окремих його відносин. Так, переважання способів заборон характерне для відносин, що стосуються застосування праці окремих

категорій осіб на важких роботах, роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, в нічний час тощо. Переважання способу позитивних зобов'язань (припису) характерно для відносин з охорони праці, з вирішення трудових спорів, нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

Встановлено, що заборона в правовому регулюванні трудових відносин – це покладення на суб'єктів обов'язку утримуватись від вчинення певних дій, що суперечать вимогам трудового законодавства та порушують суб'єктивні права, при цьому, вони відображаються в юридичних обов'язках пасивного типу. Заборони є важливим та необхідним способом забезпечення охорони трудових прав і законних інтересів учасників трудових відносин.

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

Підрозділ 1.4 «Принципи правового регулювання трудових відносин» присвячений теоретичному осмисленню принципів правового регулювання трудових відносин, які є першоосною, базисом для його здійснення. Доведено, що роль принципів у забезпеченні ефективного, науково обґрунтованого співвідношення централізованого і децентралізованого регулювання набуває все більшого значення.

Підкреслюється, що до особливостей принципів трудового права слід віднести наступні ключові аспекти: а) принципи є первинними щодо норм трудового права; б) принципи трудового права знаходять своє вираження в нормах трудового права, шляхом безпосереднього закріплення або визначення їх змісту виходячи з аналізу норм; в) визначають сферу дії трудового права та головні напрями держави у сфері правового регулювання трудових відносин; г) впливають на зміст правового регулювання трудових відносин на майбутнє (як відправні положення у процесі правотворчості) та виступають критерієм правозастосовної практики щодо нерегульованих трудових відносин;

На основі дослідження існуючих в доктрині права підходів до класифікації принципів права встановлено, що вони поширюються на право в цілому, декілька галузей права, певну галузь права або інститут в межах галузі. Виходячи з цього, підтримуємо практичне значення поділу принципів на загальноправові, міжгалузеві, галузеві та принципи окремих інститутів. Встановлено, що в основі даної класифікації – сфера дії відповідних принципів. При цьому, загальноправові та міжгалузеві принципи є основою, базисом для встановлення галузевих принципів трудового права, які виражають властивості норм галузі трудового права і виявляються в її інститутах і субінститутах.

Вставлено, що на правове регулювання трудових відносин найбільший вплив здійснюють такі загальноправові принципи, як принцип законності, принцип рівності перед законом і судом, принцип рівноправності, принцип заборони дискримінації. До міжгалузевих принципів, що характерні для

трудового права, слід віднести принципи свободи праці та заборони примусової праці, принцип свободи об'єднання, принцип соціального партнерства, принцип захисту прав і свобод усіма способами, які не заборонені законом.

Характеризуються принцип свободи об'єднання, що конкретизується в трудових відносинах за допомогою галузевих принципів об'єднання працівників у професійні спілки для захисту професійних інтересів та об'єднання роботодавців в організації роботодавців для захисту своїх прав та інтересів; та принцип соціального партнерства, який передбачає участь у правовому регулюванні трудових відносин, нарівні з державою, представників найманих працівників та роботодавців, які є рівними при здійсненні соціального діалогу, в тому числі, не підпорядковуються державі у цих відносинах. Дані принципи мають важливе значення для ефективності правового регулювання трудових відносин, оскільки дозволяють забезпечити баланс інтересів основних учасників відносин, пов'язаних із застосуванням найманої праці, їх взаємодію та співпрацю.

На основі дослідження підходів в доктрині щодо класифікації галузевих принципів трудового права, а також з врахуванням міжнародних стандартів, визначено, що до основних галузевих принципів правового регулювання трудових відносин можна віднести: а) принцип свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів; б) принцип оптимального поєднання централізованого і децентралізованого правового регулювання; в) принцип єдності та диференціації правового регулювання праці; г) принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників порівняно з діючим законодавством; г) принцип заборони дитячої праці. При цьому, висловлено позицію, що виділення конкретного переліку галузевих принципів трудового права не має настільки практичного значення, оскільки основні галузеві принципи мають під собою нормативне підґрунтя.

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

У підрозділі 2.1 *«Поняття та суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці»* здійснено аналіз сутності та особливостей міжнародно-правового регулювання праці, визначено напрямки його впливу на національне трудове законодавство. Досліджується система суб'єктів, уповноважених приймати міжнародно-правові акти у сфері праці.

Обґрунтовано, що ефективність правового регулювання трудових відносин значною мірою залежить від його вдосконалення, що здійснюється не лише з врахуванням сучасних реалій розвитку держави та суспільства, але

й на основі міжнародно-правового регулювання праці. Вітчизняне трудове законодавство потребує, першочергово, змін у напрямку відповідності міжнародним стандартам у сфері праці. Міжнародно-правове регулювання праці можна визначити як цілеспрямований вплив на трудові відносини з метою їх впорядкування, розвитку та охорони, що здійснюється міжнародними організаціями та державами шляхом прийняття міжнародно-правових актів.

Аналізуючи співвідношення міжнародно-правового регулювання праці та національного правового регулювання праці, відмічено, що вони мають ряд спільних ознак, серед яких: а) однакові засоби правового регулювання, – правові норми, які, при цьому, мають чітко визначену ієрархію при регулюванні трудових відносин (норми, закріплені в міжнародних актах, мають вищу юридичну силу порівняно з нормами, закріпленими в трудовому законодавстві України); б) спільний предмет правового регулювання, – відносини, пов'язані із застосуванням найманої праці; в) єдина мета правового регулювання – здійснення правового впливу на існуючі суспільні відносини у сфері застосування праці.

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

Аналізуючи роль різноманітних міжнародних організацій в правовому регулюванні трудових відносин, встановлено, що ключову роль у встановленні міжнародних трудових стандартів, що повинні бути імplementовані Україною, відіграють Організації Об'єднаних Націй, Міжнародна організація праці, Рада Європи, частково Співдружність Незалежних Держав.

Наголошено, що основними повноваженнями Міжнародної організації праці як спеціалізованої міжнародної організації у сфері правового регулювання трудових відносин є: а) нормотворча (правотворча) – прийняття конвенцій та рекомендацій у сфері регулювання праці; б) розробка узагальнених програм для покращення умов праці, забезпечення належного рівня життя працівників; в) контроль за імplementацією державами-членами міжнародних трудових стандартів. Структура МОП відрізняється від структури інших спеціалізованих установ ООН, оскільки вона заснована на принципі трипатризму (тристороннього представництва) – участі в діяльності представників держав, підприємців та працівників, що дозволяє при здійсненні правового регулювання праці досягнути врахувати інтереси основних учасників правовідносин у сфері праці, забезпечити їх баланс.

Встановлено, що незважаючи на обмеженість правового регулювання трудових відносин в рамках Організації Об'єднаних Націй, міжнародні акти цієї організації формують основу, базові стандарти у сфері прав людини, в

тому числі, трудових прав, що визнані загальноновизнаними та відображаються в законодавстві усіх демократичних, соціально спрямованих держав.

Підрозділ 2.2 «Роль міжнародно-правових актів у сфері праці у правовому регулюванні трудових відносин в Україні» присвячено аналізу системи джерел міжнародного трудового права.

Зазначено, що система джерел міжнародно-правового регулювання праці відрізняється від системи джерел національного трудового права за рядом критеріїв, основним з яких є порядком створення. Так, система джерел міжнародно-правового регулювання праці є результатом узгодження позицій держав, на відміну від національного законодавства, проте, дана ознака характерна для актів соціального партнерства, що передбачають узгодження позицій представників роботодавців, працівників та держави.

Обґрунтовано, що при проведенні ієрархії між нормативно-правовими актами в системі джерел міжнародно-правового регулювання праці, необхідно враховувати одночасно кілька критеріїв: а) суб'єкт правотворчості (залежно від органу, що приймає відповідний міжнародний акт, наприклад, вищу юридичну силу мають акти ООН або МОП порівняно з актами Ради Європи або СНД); б) вид джерела права (рекомендації, хартії, пакти мають вищу юридичну силу, ніж резолюції, тоді як декларації та рекомендації, – допоміжні); в) за змістом (загальноновизнані принципи міжнародного трудового права мають вищу юридичну силу, ніж норми міжнародного трудового права).

Наголошується, що основою системи джерел міжнародного трудового права є міжнародні договори, які є угодами між двома або більше державами стосовно встановлення, зміни або взаємних прав та зобов'язань у регулювання трудових відносин, а також угоди міжнародних організації між собою. Встановлено, що міжнародні угоди не можуть виступати джерелом національного права, а є джерелами міжнародно-правового регулювання трудових відносин.

Аналіз системи джерел міжнародного трудового права дозволяє визначити, що важливим критерієм для класифікації джерел міжнародного права є їх форма, зовнішнє вираження. Так, за цим критерієм визначено такі джерела міжнародно-правового регулювання праці: конвенції, рекомендації, пакти, модельні акти, хартії, декларації, статути, директиви, резолюції. Зокрема, найбільша кількість міжнародних трудових стандартів закріплена в конвенціях, при цьому, їх сукупність в рамках МОП називають умовно Міжнародним кодексом праці. Хартії є міжнародними актами, як правило, загального характеру, що визначають принципи та напрями правового регулювання відносин, тоді як пакти та декларації здебільшого носять соціально-політичний, програмний характеру, а модельні акти є певними типовими зразками правового регулювання трудових відносин.

Підрозділ 2.3 «Основоположні засади міжнародно-правового регулювання праці» присвячено аналізу основоположних принципів міжнародно-правового регулювання праці, які є основою для вдосконалення

національного трудового законодавства, визначенню їх змісту та стану імплементації при правовому регулюванні трудових відносин в Україні.

Обґрунтовано, що необхідним є перегляд підходів до класифікації принципів правового регулювання трудових відносин у вітчизняній доктрині трудового права шляхом визначення основоположних принципів міжнародного трудового права як основи для виділення як галузевих принципів трудового права, так і визначення особливостей реалізації загальноправових і міжгалузевих принципів.

Наголошено, що основоположні принципи міжнародно-правового регулювання праці необхідно визначати, виходячи з Декларації Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці. Визначено перелік чинників, що визначають необхідність виділення основоположних принципів міжнародного трудового права, слід виділити наступні: а) необхідність забезпечення соціальної справедливості при регулюванні трудових відносин; б) підвищення умов для досягнення рівності серед працівників, соціального прогресу в суспільстві та викорінення бідності; в) забезпечення взаємодії економічної та соціальної політики, що в сукупності дозволяють досягти сталого розвитку суспільства; г) забезпечення додаткового захисту для осіб, що є найбільш соціально вразливими, та соціальних груп, менш конкурентоспроможних на ринку праці.

Запропоновано деталізувати в проекті Трудового кодексу зміст основоположних принципів: свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів та реальної заборони дитячої праці, оскільки вони знайшли лише загальне закріплення в статті, присвяченій основним засадам правового регулювання трудових відносин. Це сприятиме їх належній реалізації та стабільності дії у системі принципів трудового права.

Здійснено аналіз змісту основоположних принципів трудового права, закріплених МОП, з точки зору його відображення у національному трудовому законодавстві. Наведено пропозиції щодо вдосконалення окремих законодавчих актів та положень проекту Трудового кодексу з метою найбільш повного відображення змісту основоположних принципів міжнародного трудового права в правового регулюванні трудових відносин та відносин, які пов'язані з трудовими.

Обґрунтовано, що потреба у вдосконаленні трудового законодавства відповідно до принципів, які стосуються основних прав, визначених фундаментальними конвенціями МОП зумовлена тим, що їх зміст на сьогодні не повною мірою відображено в законодавстві про працю. При цьому, вказується, що лише чітке окреслення змісту основоположних принципів міжнародного трудового права при регулюванні трудових відносин дозволить не лише привести відповідність національного законодавства до міжнародних трудових стандартів, але й визначити загальну спрямованість державної політики на побудову в Україні соціальної правової держави.

У підрозділі 2.4 «Європейський досвід правового регулювання трудових відносин» досліджено європейські стандарти у сфері правового регулювання

праці. Особливу увагу зосереджено на аналізі трудового законодавства Європейського Союзу та актів Ради Європи, що регулюють трудові відносини.

Наголошено, – вивчення основних трудових стандартів Європейського Союзу є основою для їх імплементації в трудове законодавство України, що актуалізується з огляду на проголошення курсу щодо інтеграції держави в європейське співтовариство. Встановлено, що трудове законодавство Європейського Союзу є самостійною галуззю права, яке має широкий спектр нормативно-правових актів, відображених, в першу чергу, у формі директив. Основними інститутами трудового права ЄС є трудовий договір, оплата праці, робочий час, час відпочинку, охорона праці і здоров'я працівників. Важливу і визначальну роль в правовому регулюванні трудових відносин ЄС відіграє регламентація колективних трудових відносин.

Визначено, що у праві Європейського Союзу відокремлено самостійний інститут прав людини, важливе місце в якому посідають соціальні права, зокрема і трудові права. Посилення уваги до соціальних прав людини на рівні Європейського Союзу підтверджується Хартією Співтовариства про основні соціальні права трудящих 1989 р.

Аналізуючи європейський досвід у сфері правового регулювання праці, детально розглянуто регіональні трудові стандарти, визначені нормативними актами Ради Європи. Визначено, що ключову роль для правового регулювання трудових відносин відіграють Конвенція про захист прав і основних свобод людини 1950 р. та додатково Протокол № 12 до Конвенції (що гарантує недискримінацію в усіх сферах суспільного життя, в тому числі у сфері праці), а також Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., яку умовно називають кодексом соціальних прав, оскільки вона закріплює найбільш широкий з поміж інших міжнародно-правових актів перелік соціальних прав, в тому числі, трудових.

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

У підрозділ 3.1 *«Особливості державного регулювання трудових відносин»* встановлено, що державне регулювання забезпечується регуляторною діяльністю органів державної влади, але разом з прийняттям нормативних актів і їх безпосередню реалізацію, тобто контроль і нагляд, здійснення дозвільно-реєстраційних процедур, застосування правових санкцій за правопорушення у сфері трудових правовідносин. При цьому, державне регулювання трудових відносин визначено як форму державного впливу, що виражається у здійсненні органами державної влади регуляторної діяльності, а також діяльності з реалізації нормативно-правових актів з метою впорядкування правовідносин у сфері праці.

Доведено, що державне регулювання трудових відносин в умовах розвитку ринкової економіки та демократизації суспільства повинно базуватися

на принципах системного підходу до розвитку соціально-трудових відносин, децентралізації правового регулювання, правового забезпечення різноманітних форм співробітництва соціальних партнерів та представницьких організацій у соціально-трудовій сфері, проблемно-цільової орієнтації, деідеологізації, інформованості та інформатизації.

Обґрунтовано зміст принципів державного регулювання трудових відносин: а) принцип системного підходу до регулювання соціально-трудових відносин означає необхідність не тільки збалансованого розвитку ринку праці, але і комплексного збалансованого розвитку всіх його компонентів; б) принцип децентралізації означає надання суб'єктам максимальної юридичної, організаційної та економічної самостійності; в) принцип правового забезпечення різноманітних форм співробітництва соціальних партнерів та представницьких організацій у соціально-трудовій сфері передбачає максимальне сприяння держави задля досягнення оптимального балансу між інтересами соціальних партнерів; г) під принципом деідеологізації розуміється наявність концепцій, ідей, що відбивають інтереси певних соціальних груп, наявність ідеологів, творців, генераторів цих концепцій; г) принцип проблемно-цільової орієнтації регулювання трудових відносин передбачає вирішення проблем конкретних соціальних груп і категорій населення; д) принцип інформованості та інформатизації передбачає проведення державними органами постійного моніторингу проблем, потреб суспільства, громадян певних регіонів.

Наголошується, що децентралізації в правовому регулюванні трудових відносин скорочує поле неефективного адміністративного втручання держави в процеси зайнятості, збільшуючи тим самим можливості управлінського впливу на них у властивих державних формах.

Підрозділ 3.2 «Індивідуально-договірне регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки» присвячено аналізу правового регулювання трудових відносин на індивідуальному рівні, безпосередньо між працівником та роботодавцем. Наголошено, що в сучасний період спостерігається тенденція до застосування диспозитивного методу правового регулювання, поступового відходу від централізованого, контрольованого державою правового регулювання. У зв'язку із цим збільшується кількість договірних правовідносин, в тому числі, фактично основним регулятором трудових правовідносин стає індивідуально-договірне правове регулювання.

Обґрунтовано, що хоча законодавством визначено окремі межі правового регулювання трудових відносин, проте, також надано можливість самостійно визначати певні додаткові дії (наприклад, визначено загальні умови трудового договору на законодавчому рівні, вихід за межі яких є неправомірним, в той час законодавством надано можливість їх розширення тощо).

Розглядаючи доктринальні підходи до поняття «індивідуально-договірне регулювання трудових відносин», визначено, що основними його ознаками є: а) у цих відносинах здійснюється поєднання договірного та індивідуального правового регулювання; б) здійснюється на основі власного волевиявлення

сторін трудового договору; в) укладення трудового договору спричинює виникнення у сторін взаємних прав та обов'язків; г) індивідуально-договірне регулювання здійснюється відносно окремого конкретно-визначеного суб'єкта та індивідуалізує його у конкретному нормативно-правовому акті; г) індивідуальне регулювання полягає у конкретизації загальних прав і обов'язків, встановлених нормами, стосовно до персонально-визначеного суб'єкта; д) індивідуально-договірне регулювання в окремих випадках може поєднуватися із імперативним методом правового регулювання.

Узагальнюючі наведені ознаки, індивідуально-договірне регулювання у трудовому праві визначено як діяльність уповноважених не те органів влади, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідного документа, який зазвичай є трудовим договором (угодою), де і зазначаються основні умови праці та врегульовуються інші важливі соціально-трудові відносини.

Встановлено, що індивідуально-договірне регулювання трудових відносин завжди виражається у відповідному правовому акті, найчастіше, трудовому договорі. Таким чином, підставою виникнення індивідуально-договірного регулювання трудових відносин є наявність укладеного між працівником та роботодавцем трудового договору. При цьому, індивідуально-договірне регулювання трудових правовідносин найбільш чітко виражається у визначених умовах договору, що визначають основні права та обов'язки сторін трудового договору.

Доведено, що роль та значення індивідуально-договірного регулювання трудових відносин є досить значною, оскільки за його допомогою здійснюється упорядкування суспільних відносин у трудовому праві, визначаються основні засади правового регулювання найманої праці.

У підрозділі 3.3 «Коллективно-договірне регулювання як регулятор трудових відносин» здійснено аналіз сутності та місця в правовому регулюванні трудових відносин колективно-договірного регулювання.

Виділено наступні риси колективно-договірного регулювання: а) здійснюється на основі власного волевиявлення сторін; б) реалізується шляхом прийняття колективних угод на загальнодержавному, територіальному чи галузевому рівні та локальних актів в межах конкретного підприємства, установи, організації; в) метою є досягнення балансу інтересів працівників, роботодавців та держави (реалізація її соціальної функції) в регулюванні трудових відносин; г) передбачає конкретизацію правових норм, визначених в межах централізованого правового регулювання, врахування особливостей умов праці окремих підприємств, установ, організацій, а також надання додаткових трудових прав та гарантій працівникам в межах фінансово-економічних можливостей роботодавця; г) критерієм законності є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із законодавством про працю; д) в окремих випадках може поєднуватися із імперативним методом правового регулювання; е) передбачає певну незалежність від держави, оскільки уповноважені державою органи беруть участь у колективно-

договірному регулюванні праці на засадах рівності з іншими сторонами – представниками працівників та роботодавців.

Узагальнюючі наведені ознаки, індивідуально-договірне регулювання у трудовому праві визначено як діяльність уповноважених суб'єктів соціального партнерства, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідних нормативних актів (як правило, колективних договорів та угод), що визначають особливості умов праці та врегульовують інші важливі соціально-трудова відносини.

Встановлено, що важлива роль у договірному регулюванні умов праці на підприємстві, в установі, організації відводиться колективному договору, в якому узгоджуються інтереси працівників (трудового колективу) та роботодавця. Колективний договір визначено як виражену у формі локального нормативно-правового акту угоду, досягнуту між трудовим колективом та роботодавцем з приводу вирішення основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації. Узагальнюючи наведені позиції в доктрині трудового права, колективний договір розглянуто як: а) інститут трудового права, б) джерело трудового права, в) локальний нормативно-правовий акт, г) форму соціального партнерства, г) форму участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Обґрунтовано, що колективно-договірне регулювання та державне регулювання тісно взаємопов'язані. При цьому, співвідношення у їх застосуванні необхідно вирішувати, виходячи з сучасних умов. Так, тенденція посилення ролі колективно-договірного правового регулювання пов'язана значною мірою із тим фактом, що діючий Кодекс законів про працю прийнятий 1971 р., значна кількість його положень не відповідають ринковим вимогам, крім того, існує ряд прогалин у правовому регулюванні (наприклад, щодо питань застосування заохочень до працівників, нетипових трудових відносин тощо). З прийняттям нового Трудового кодексу ситуація частково повинна змінитись, за відсутності необхідності детального регулювання окремих питань застосування праці на локальному рівні.

Доведено, що колективно-договірне регулювання трудових відносин відрізняється також від індивідуального договірного регулювання, зокрема: а) за сферою регулювання (індивідуальне здійснюється між працівником та роботодавцем, колективно-договірне – на національному, галузевому, територіальному, локальному рівнях); б) за суб'єктами (індивідуальне правове регулювання передбачає участь у його здійсненні працівника та роботодавця, тоді як в колективно-договірному участь, як правило, беруть колективні суб'єкти трудового права, за винятком локального рівня, де однією стороною також виступає роботодавець); в) за метою здійснення (індивідуально-правове регулювання має на меті конкретизацію умов праці на основі норм трудового права, тоді як колективно-договірне, в тому числі, передбачає створення нових норм права з метою деталізації централізованого законодавства).

У підрозділі 3.4 «Відповідальність за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин» здійснено аналіз законодавчих норм, що встановлюють відповідальність сторін колективно-договірних відносин за невиконання або неналежне виконання зобов'язань.

Встановлено, що юридична відповідальність як складова частина системи оцінки праці, нерозривно пов'язана зі стимулюванням, є особливим правовим станом, яка виникає внаслідок скоєння особою правопорушення та полягає у виконанні нею обов'язку зазнати негативних наслідків, передбачених санкціями норм права та забезпечених заходами державного примусу. Сторони колективно-трудоових відносин можуть нести матеріальну, дисциплінарну, адміністративну та кримінальну відповідальність.

Обґрунтовано, що за невиконання зобов'язань щодо колективно-договірного регулювання трудових відносин роботодавець або уповноважений ним орган притягаються до матеріальної відповідальності, що полягає у необхідності відшкодувати шкоду, завдану внаслідок порушення обов'язків, взятих на себе при укладанні колективного договору.

Аналіз дисциплінарної відповідальності у сфері колективно-договірних відносин дозволяє зробити висновок, що оскільки даний різновид юридичної відповідальності застосовується лише роботодавцем по відношенні до працівника, відповідно, нести її можуть ті працівники, на яких роботодавцем покладено певні зобов'язання (щодо ведення колективних переговорів, виконання колективного договору тощо), – при їх невиконанні. При цьому, суб'єктом дисциплінарного проступку щодо невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням може бути лише працівник, до безпосередніх трудових обов'язків якого належить виконання вказаних зобов'язань. Відповідно, за невиконання певних, покладених на працівника обов'язків, які не передбачені його трудовим договором, не можна притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності.

Вказано, що більш детально, порівняно з матеріальною та дисциплінарною, врегульовано адміністративну відповідальність за порушення колективно-договірних зобов'язань, зокрема, адміністративними проступками у цій сфері є: 1) ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди; 2) порушення чи невиконання колективного договору, угоди; 3) ненадання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод. Щодо останнього різновиду правопорушення, наголошено, що за таку діяльність відповідні особи можуть бути притягнуті або до дисциплінарної, або до адміністративної відповідальності, тобто законодавством обмежено можливість застосування одночасно обох видів відповідальності.

Наголошено, що кримінальна відповідальність у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин може застосовуватись за вчинення таких злочинів: 1) перешкоджання законній діяльності професійних спілок (при ненаданні інформації профспілкам, необхідної для ведення колективних

переговорів, не допуск їх до участі в переговорах тощо); 2) грубе порушення угоди про працю (шляхом обману щодо змісту колективно-договірних зобов'язань, або примус до виконання зобов'язань, не обумовленої колективним договором, угодою).

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

У підрозділі 4.1 *«Особливості регулювання трудових відносин у сфері зайнятості»* обґрунтовано, що державна політика в сфері зайнятості населення відіграє ключову, домінуючу роль, на якій базуються, яку розвивають та доповнюють міжнародні договори та акти соціального партнерства. Державне регулювання зайнятості здійснюється в рамках розвитку, забезпечення ефективного функціонування існуючого ринку праці України, досягнення збалансованого співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, належного рівня оплати праці. При цьому, в державі присутній досить широкий арсенал різноманітних важелів регулювання, здатних суттєво впливати на цей процес.

Здійснивши змістовний аналіз положень діючого законодавства, виділено наступні ключові напрямки державного регулювання відносин у сфері зайнятості: а) підтримка відкриття власного бізнесу, самозайнятості населення; б) встановлення додаткових пільг (обмежень) роботодавцям, пов'язаних з працевлаштування громадян, зокрема які є недостатньо конкурентоздатними на ринку праці; в) соціальний захист громадян у разі безробіття; г) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи, в тому числі залучення безробітних до участі в громадських роботах; г) професійне навчання та професійна орієнтація; д) підготовка, затвердження та контроль за реалізацією державних програм зайнятості; е) регулювання послуг з посередництва у працевлаштуванні.

Встановлено, що найбільш ефективним заходом сприяння працевлаштування є встановлення додаткових пільг (обмежень) роботодавцям, пов'язаних з працевлаштування громадян. Подібна регуляторна політика безпосередньо впливає на фінансовий стан роботодавця, відповідно є максимально відчутною та зрозумілою для нього. Окремі економічні стимули передбачені для роботодавців, що працевлаштують громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (молоді спеціалісти, учасники бойових дій, колишні в'язні, особи перед пенсійного віку і т.д.). Водночас, в законодавстві присутні також імперативні вимоги, що реалізуються через систему квот та юридичної відповідальності за їх недотримання.

Наголошено, що оскільки забезпечення повної та продуктивної зайнятості є одним з кроків формування міцної економіки та соціального добробуту населення, цілком зрозумілі обмежені можливості для міжнародного та договірного регулювання цієї сфери. Так, звичайно, приймаються документи з

узагальнюючим змістом, проте результати та дієвість їх застосування є значно меншими. В рамках договірного регулювання відносин зайнятості періодично проводяться зустрічі сторін соціального діалогу, приймаються документи за результатами їх проведення. Водночас, частко зобов'язання роботодавців прагнути до зменшення рівня безробіття носять декларативний характер.

У підрозділі 4.2 «Відносини у сфері оплати праці працівників» визначено співвідношення міжнародного, державного та договірного правового регулювання відносин щодо оплати праці, обґрунтовано, що в силу власної специфіки, сфера відносин, пов'язаних з оплатою праці працівників знаходиться на перетині центрального та локального правового регулювання, є об'єктом безпосереднього впливу як імперативних, так і диспозитивних нормативних приписів. Окрім безпосереднього встановлення імперативних, обов'язкових до виконання приписів, державне регулювання полягає і в контролі за їх дотриманням суб'єктів ринку, а також правомірністю актів локальної нормотворчості.

Вказано, що трудове законодавство, визначаючи вплив держави на відносини оплати праці, як правило зосереджується на межах державного правового регулювання, не акцентуючи увагу, до чієї саме компетенції відноситься та чи інша правомочність. Такий підхід є цілком виправданий, адже у переважній більшості різноманітні аспекти заробітної плати є предметом спільного правового регулювання органів державної влади, відповідно потреба зайвої деталізації є недоцільною.

Встановлено, що система державного регулювання трудових відносин у сфері оплати праці включає: а) визначення загальних засад оплати праці; б) визначення норм оплати праці, зокрема при виконанні посадових обов'язків в умовах, відмінних від звичних; в) визначення гарантій для працівників на отримання винагороди за виконану роботу; г) встановлення розміру мінімальної заробітної плати; г) встановлення умов та розмірів оплати праці керівників бюджетних установ, підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності; працівників зазначених роботодавців, що фінансуються з бюджету, в тому числі державних службовців; д) оподаткування доходів працівників, стягнення з роботодавців єдиного соціального внеску.

Доведено тенденційність деяких аспектів регулювання, зокрема постійна нездатність визначати прожитковий мінімум та розмір мінімальної зарплати на справедливому та економічно обґрунтованому рівні, в той же час передчасне скасування і так тимчасової норми про обмеження зарплат державних посадовців, працівників державних підприємств акцентує наявність структурних проблем в самій системі державного регулювання, нездатності до системного планування та вирішення стратегічних завдань державного управління.

Обґрунтовано, що складовою частиною державного регулювання сфери оплати праці є фіскальна політика, що здійснює прямий та опосередкований вплив на винагороду найманого працівника. Прямий вплив змінює величину фактичних коштів, що після відрахування загальнообов'язкових платежів

належать до виплати працівнику. Стосовно опосередкованого впливу, то він полягає у регулюванні загальнообов'язкового державного соціального внеску та легалізації фонду оплати праці, оскільки дані витрати роботодавця напяму не впливають на доходи працівника (внесок платиться за рахунок власних коштів підприємства), водночас потреба їх здійснення корегує бажання роботодавця підвищувати (встановлювати) офіційний розмір заробітної плати, зменшує соціальний захист працівника.

Досліджуючи співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання відносин оплати праці, встановлено першочергове значення у цій сфері державного та індивідуально-договірного регулювання, тоді як колективно-договірне та міжнародне регулювання виконує другорядну роль. Обґрунтовано такий висновок тим, колективно-договірне та міжнародне регулювання стосуються обмеженого кола осіб (поширення генеральної та галузевої угод як правило на державний сектор економіки), почасти відсутнє або має формальний характер (колективний договір в значній частині комерційних суб'єктів господарювання), або не виконується, незважаючи на імплементацію у вітчизняне законодавство (справедливий розмір мінімальної заробітної плати, відповідність її величини достатньому життєвому рівні).

У підрозділі 4.3 «Нормування праці працівників в Україні» встановлено подальше звуження сфери застосування державного регулювання відносин у галузі нормування праці, що фактично зводиться до визначення нормативу чисельності державних установ та організацій, а також затвердженні міжгалузевих та галузевих алгоритмів використання трудових ресурсів в промисловості, що не мають загальнообов'язкового характеру. При цьому, вказується, що перехід до ринкових відносин делегував головні функції в даній сфері самих суб'єктам господарювання, за таких умов базовими принципами управління системою нормування праці стають самостійність, раціональність і ефективність.

Доведено, що незважаючи на делегування сторонам соціального діалогу досить широких повноважень на самостійне регулювання питань нормування праці, договірне регулювання здійснюється не надто активно. Вказано, що в недержавному секторі економіки фактично ключову роль відіграє один із соціальних партнерів – роботодавець, який залежно від власного бачення приймає рішення про доцільність та межі встановлення власних чи запровадження міжгалузевих (галузевих) норм. Інша сторона соціального діалогу (наймані працівники, професійні спілки) приймають або не приймають запропоновані роботодавцем умови праці, не беручи активну участь в їх процесі їх розроблення та прийняття.

Вказано, що центральне місце в державному регулюванні відносин у сфері нормування роботи працівників відводиться міжгалузевим, галузевим та місцевим нормативно-правовим актам, що затверджуються в централізованому порядку. При цьому, наголошується, що відмова від директивних вказівок на застосування тих чи інших нормативів звільнило нішу для запровадження сторонами соціального діалогу власного бачення обсягів та структури

нормування праці. Водночас, відхід від державних стандартів (міжгалузевих, галузевих норм) не означає автоматичного заповнення їх актами соціального партнерства. Для ухвалення останніх потрібне волевиявлення сторін, зокрема роботодавця, а останнє не завжди присутнє.

Співвідношення державного та договірної регулювання відносин у сфері нормування праці визначено наступним чином: сфера дії державного регулювання суттєво звужена (залишилося визначення загальних засад нормування праці, управління цим процесом в державних установах, підприємствах державного сектору економіки), проте продовжують активно застосовуватися у зменшених межах. Натомість сфера дії договірної регулювання суттєво розширена, проте так і не почала активно застосовуватися через неефективність ряду нормативів у існуючому форматі, а також їх сприйняття приватним бізнесом як складовою адміністративно-командної економіки, відповідно непридатними до застосування в умовах вільного ринку.

В аспекті міжнародного регулювання відносин у сфері нормування праці вказується, що на виконання положень конвенції Міжнародної організації праці № 160 держава мала б запровадити статистичну звітність з питань нормування праці, проте, ігнорування даного положення системою державного регулювання позбавляє можливості оперативно відслідковувати реальну динаміку змін існуючого в країні стану нормування праці.

Підрозділ 4.4 «Проблемні питання трудових відносин у сфері охорони праці» присвячено аналізу нормативно-правового забезпечення відносин охорони праці на різних рівнях правового регулювання.

Обґрунтовано основоположність, та визначальність закріплених в централізованому порядку норм при здійсненні правового регулювання відносин з охорони праці, оскільки інші сторони соціального партнерства можуть лише розвивати, покращувати встановлені стандарти належних та безпечних умов праці. Пов'язане це як з визнанням людини найвищою соціальною цінністю, пріоритетністю її здорового та повноцінного життя, так і практичному прагненні держави до найбільш тривалішої трудової діяльності громадян. Адже виробничі аварії, травматизм, нещасні випадки під час виконання трудових обов'язків зумовлюють додаткові бюджетні видатки, збільшують кількість непрацюючих (наприклад через втрату працездатності), що опиняються на державному утриманні.

З'ясовано, що регулювання питань охорони праці в колективному договорі посідає головне місце в системі договірної регулювання, оскільки в ньому сторони фіксують конкретні заходи по забезпеченню належних та безпечних умов праці, гарантій працівникам в даній площині. Обґрунтовано, що це пов'язано як з принципом делегування компетенції, визначення на рівні генеральної та галузевих угод більш глобальних, узагальнених аспектів функціонування інституту охорони праці, так і з тим, що саме на рівні конкретного підприємства, з врахуванням його специфіки діяльності, можна найбільш точно, повно та об'єктивно передбачити всю систему необхідних заходів та гарантій з питань охорони праці.

Наголошено, що індивідуально-договірне регулювання сфери охорони праці не надто розвинуто, оскільки за своєю сутністю охорона праці є комплексним, масштабним явищем, яке поширюється на весь трудовий колектив. В той же час, в частині заходів по збереженню, підтриманні здоров'я працівників, стимулювання їх продуктивної та ефективної роботи, набуває поширення так звані «соціальні пакети», коли трудовим договором особі пропонуються додаткові блага: медичне страхування, відвідування спортзалу, лікувальних закладів, відпочинок та оздоровлення за рахунок роботодавця. Через зв'язок даних благ зі здоров'ям людини, відновленням втрачених на роботі сил їх надання можна віднести до індивідуального регулювання питань охорони праці.

Виявлено ключову проблему трудових відносин у сфері охорони праці, що полягає в нерозумінні як роботодавцем, так і працівниками важливості цього питання, часте ігнорування елементарних вимог безпеки. В невиробничій сфері система охорони праці сприймається як обтяжлива формальність, і як правило зводиться до «віртуального», на папері існування відповідних служб та відповідальних осіб. В виробничій сфері високий рівень безпеки виробництва вимагає значних капіталовкладень, до яких більшість роботодавців не готові, тому намагаються мінімізувати витрати, застосовувати застарілі дешевші технології, пропонувати працівникам купувати засоби індивідуального захисту за власний рахунок. В таких умовах справжні масштаби правопорушень, зловживань стають явними тільки при настанні нещасного випадку та проведенні відповідного розслідування або перевірок контролюючими органами.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено узагальнення наукових положень та запропоновано нові підходи до розуміння проблемних питань співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання трудових відносин. Проведений аналіз дозволяє сформулювати ряд пропозицій та висновків, основні з них наступні:

1. Правове регулювання трудових відносин можна визначити як цілеспрямований вплив на трудові відносини та відносини, пов'язані з трудовими з метою їх впорядкування, розвитку та охорони, що здійснюється державою в особі уповноважених органів, а також суб'єктами соціального партнерства за допомогою спеціальних юридичних засобів та способів.

Цілями правового регулювання трудових відносин є: а) закріплення та впорядкування за допомогою юридичних засобів існуючих суспільних відносин щодо застосування найманої праці; б) стимулювання розвитку трудових відносин, що забезпечується за допомогою розширення змісту та обсягу правового статусу працівника та роботодавця, появу нових правових інститутів, які в подальшому здійснюють значний вплив на трудові відносини; в) створення умов для виникнення та розвитку нових відносин у сфері

застосування найманої праці; г) усунення «суспільно шкідливих» відносин, в першу чергу, створення умов для мінімізації тіньової зайнятості, вплив на зменшення випадків поширення правопорушень у сфері застосування найманої праці.

Передумовами підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин в Україні є: а) підвищення рівня правосвідомості і правової культури населення; б) відповідність норм трудового права сучасним закономірностям розвитку трудових відносин; в) відповідність юридичних норм потребам та інтересам працівників, роботодавців, інших суб'єктів трудових правовідносин; г) постійне вдосконалення й упорядкування системи законодавства (в першу чергу, прийняття нового кодифікованого акту).

2. Основними особливостями правового регулювання трудових відносин можна визначити: а) спрямованість на впорядкування та забезпечення умов розвитку трудових відносин, створення належних умов життєдіяльності кожного члена суспільства за допомогою забезпечення гідних умов праці; б) передбачає два рівні: централізоване та децентралізоване (локальне) правове регулювання; в) в процес правового регулювання залучено не тільки представників держави, але й представників роботодавців та працівників, які є безпосередніми учасниками трудових відносин; г) характеризується тенденцією розширення сфери децентралізованого правового регулювання та використання в якості пріоритетного; г) потребує врахування комплексного характеру предмету трудового права, що включає трудові відносини та відносини, які пов'язані з трудовими; д) здійснюється за допомогою різних видів правових норм, вибір яких для регулювання тих чи інших суспільних відносин в межах предмету трудового права безпосередньо залежить від призначення та характеру таких відносин, які потребують регулювання.

3. Незважаючи на поширення децентралізованого правового регулювання, централізоване правове регулювання трудових відносин має виключну сферу застосування. Завданнями централізованого правового регулювання трудових відносин слід вважати: а) закріплення основних трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин; б) встановлення мінімальних гарантій для працівників у сфері праці; в) сприяння єдності правового регулювання трудових відносин; г) визначення засад, принципів та меж децентралізованого правового регулювання; г) встановлення засад організації найманої праці в Україні.

До основних ознак децентралізованого (локального) правового регулювання належать наступні: а) є окремим різновидом правового регулювання трудових відносин, що виникає на підставі делегування державою в особі уповноважених органів права встановлювати правила нормативного характеру недержавним суб'єктам; б) реалізується шляхом прийняття колективних угод на загальнодержавному, територіальному чи галузевому рівні та локальних актів в межах конкретного підприємства, установи, організації; в) метою є конкретизація правових норм, визначених в

межах централізованого правового регулювання, врахування особливості умов праці окремих підприємств, установ, організацій, надання додаткових трудових прав та гарантій працівникам в межах фінансово-економічних можливостей роботодавця; г) критерієм законності норм децентралізованого правового регулювання є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із законодавством про працю, тобто, порівняно із централізованим правовим регулюванням; г) переважання дозвільних приписів; д) залучення безпосередніх учасників трудових відносин, – працівників і роботодавців.

4. Правове регулювання трудових відносин характеризується значним ступенем диференціації, тобто нарівні із загальними нормами, що поширюються на всіх суб'єктів трудового права, існують спеціальні, що мають обмежену сферу застосування. До ознаки диференціації правового регулювання праці можна віднести наступні: а) сутністю диференціації є відмінності у правовому регулюванні діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин, їх правовому статусі; б) диференціація зумовлена об'єктивними (специфікою галузей виробництва, місцезнаходження підприємства) та суб'єктивними (статеві, вікові тощо особливості працівника) обставинами; в) відмінності у правовому регулюванні встановлюються у централізованому та децентралізованому порядку; г) диференціація обумовлена цілями і завданнями трудового права та передбачає деталізацію і конкретизацію правових норм стосовно окремих суб'єктів трудових відносин.

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

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

7. Значний вплив на специфіку правового регулювання трудових відносин здійснюють способи правового регулювання. Дозвільний тип правового регулювання найбільш характерний для трудового права, за винятком окремих його відносин. Так, переважання способів заборон характерне для відносин щодо застосування праці на важких роботах, роботах зі шкідливими та

небезпечними умовами праці, в нічний час тощо. Переважання способу припису характерно для відносин з охорони праці, з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

8. До особливостей принципів трудового права слід віднести наступні ключові аспекти: а) є первинними щодо норм трудового права; б) знаходять своє вираження в нормах трудового права, шляхом безпосереднього закріплення або визначення їх змісту виходячи з аналізу норм; в) визначають сферу дії трудового права та головні напрями держави у сфері правового регулювання трудових відносин; г) впливають на зміст правового регулювання трудових відносин на майбутнє; г) виступають критерієм правозастосовної практики щодо неврегульованих трудових відносин;

Загальноправові та міжгалузеві принципи є основою, базисом для встановлення та правового регулювання галузевих принципів, тобто принципів, що виражають властивості норм конкретної галузі права і виявляються в її інститутах і субінститутах.

9. Міжнародно-правове регулювання праці – це діяльність міжнародних та міжурядових організацій, а також окремих держав, щодо впливу на трудові відносини, їх впорядкування шляхом прийняття міжнародних договорів та угод. Аналізуючи співвідношення міжнародної та національного правового регулювання праці, слід відмітити, що вони мають ряд спільних ознак, серед яких: а) однакові засоби правового регулювання, – правові норми, які, при цьому, мають чітко визначену ієрархію при регулюванні трудових відносин; б) спільний предмет правового регулювання, – відносини, пов'язані із застосуванням найманої праці; в) єдина мета правового регулювання – здійснення правового впливу на існуючі суспільні відносини у сфері застосування праці.

Найбільш важливим результатом міжнародно-правового регулювання праці є створення міжнародних стандартів у сфері праці, які є закріпленими за допомогою міжнародно-правових актів мінімальними показниками, досягнення яких є обов'язком усіх держав. Ознаками їх є, зокрема, наступні: а) є нормами міжнародного публічного права, що встановлюють вимоги до правової поведінки у сфері праці; б) мають зовнішнє вираження у формі міжнародних договорів та угод; в) їх зміст є результатом компромісу між суб'єктами, які їх приймають; г) закріплюють мінімальний рівень вимог щодо забезпечення прав у сфері трудових відносин.

10. Основними джерелами міжнародного права є: а) загальновизнані принципи міжнародного права; б) міжнародні договори та угоди; в) міжнародний звичай; г) допоміжні міжнародні акти та судові рішення, що сприяють реалізації міжнародних договорів та угод, загальновизнаних принципів (рекомендації, резолюції, рішеннях Міжнародного суду ООН та Європейського суду з прав людини тощо).

При проведенні ієрархії між нормативно-правовими актами в системі джерел міжнародно-правового регулювання праці, необхідно враховувати

одночасно кілька критеріїв: а) суб'єкт правотворчості (залежно від органу, що приймає відповідний міжнародний акт, наприклад, вищу юридичну силу мають акти ООН або МОП порівняно з актами Ради Європи або СНД); б) вид джерела права (рекомендації, хартії, пакти мають вищу юридичну силу, ніж резолюції, тоді як декларації та рекомендації, – допоміжні); в) за змістом (загально визнані принципи міжнародного трудового права мають вищу юридичну силу, ніж норми міжнародного трудового права).

11. Потреба у вдосконаленні трудового законодавства відповідно до вимог МОП щодо принципів, які стосуються основних прав, визначених фундаментальними конвенціями МОП зумовлена тим, що їх зміст на сьогодні не повною мірою відображено в законодавстві про працю. Основоположні принципи міжнародно-правового регулювання праці необхідно визначати, виходячи з Декларації Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці. Зокрема, це принципи: а) свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальної заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації в області праці та занять.

Основоположні принципи міжнародного трудового права в ієрархії джерел міжнародно-правового регулювання праці займають вищу позицію, порівняно з нормами права, проте, існування лише принципів не забезпечує належного регулювання трудових відносин, оскільки вони не завжди виконують регулятивну функцію. При цьому, принципи слугують визначенню основоположних засад та правил, відповідно до яких повинне здійснюватись регулювання праці в міжнародних актах.

12. Державне регулювання трудових відносин – це форма державного впливу, що виражається у здійсненні органами державної влади регуляторної діяльності, а також діяльності з реалізації нормативно-правових актів з метою впорядкування певних правовідносин у сфері праці. Державне регулювання трудових відносин в умовах розвитку ринкової економіки, дестандартизації і гнучкості зайнятості повинно базуватися на принципах системного підходу до розвитку зайнятості, децентралізації, правового забезпечення різноманітності форм зайнятості, проблемно-цільової орієнтації, деідеологізації, інформованості та інформатизації.

13. Під індивідуально-договірним регулюванням у трудовому праві варто розуміти діяльність уповноважених не те органів влади, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідного документа, який зазвичай є трудовим договором, де і зазначаються основні умови праці та врегульовуються інші важливі соціально-трудова відносини. Основними ознаками індивідуально-договірного регулювання трудових відносин є: а) у цих відносинах здійснюється поєднання договірного та індивідуального правового регулювання; б) здійснюється на основі власного волевиявлення сторін трудового договору; в) укладення трудового договору спричинює виникнення у сторін взаємних прав та обов'язків; г) здійснюється відносно окремого конкретно-визначеного суб'єкта

та індивідуалізує його у конкретному нормативно-правовому акті; г) індивідуально-договірне регулювання в окремих випадках може поєднуватися із імперативним методом правового регулювання.

14. Колективно-договірне регулювання у трудовому праві слід розглядати як діяльність уповноважених суб'єктів соціального партнерства, що здійснюється із застосуванням диспозитивних норм права та виражається у прийнятті відповідних нормативних актів (як правило, колективних договорів та угод), що визначають особливості умов праці та врегульовують інші важливі соціально-трудова відносини.

Основними ознаками колективно-договірного регулювання трудових відносин є: а) здійснюється на основі власного волевиявлення сторін; б) реалізується шляхом прийняття колективних угод на загальнодержавному, територіальному чи галузевому рівні та локальних актів в межах конкретного підприємства, установи, організації; в) метою є досягнення балансу інтересів працівників, роботодавців та держави (в межах реалізації її соціальної функції) в регулюванні трудових відносин; г) передбачає конкретизацію правових норм, визначених в межах централізованого правового регулювання, врахування особливостей умов праці окремих підприємств, установ, організацій, а також надання додаткових трудових прав та гарантій працівникам в межах фінансово-економічних можливостей роботодавця; г) критерієм законності є не погіршення умов праці та прав працівників порівняно із законодавством про працю; д) передбачає певну незалежність від держави.

15. Колективно-договірне регулювання трудових відносин відрізняється також від індивідуального договірного регулювання, зокрема: а) за сферою регулювання (індивідуальне здійснюється між працівником та роботодавцем, колективно-договірне – на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях); б) за суб'єктами (індивідуальне правове регулювання передбачає участь у його здійсненні працівника та роботодавця, тоді як в колективно-договірному участь, як правило, беруть колективні суб'єкти трудового права, за винятком локального рівня, де однією стороною також виступає роботодавець); в) за метою здійснення (індивідуально-правове регулювання має на меті конкретизацію умов праці на основі норм трудового права, тоді як колективно-договірне, в тому числі, передбачає створення нових норм права з метою деталізації централізованого законодавства).

16. Важлива роль у договірному регулюванні умов праці на підприємстві, в установі, організації відводиться колективному договору, в якому узгоджуються інтереси працівників (трудового колективу) та роботодавця. Колективний договір визначено як виражену у формі локального нормативно-правового акту угоду, досягнуту між трудовим колективом та роботодавцем з приводу вирішення основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації. Узагальнюючи наведені позиції в доктрині трудового права, колективний договір розглянуто як: а) інститут трудового

права, б) джерело трудового права, в) локальний нормативно-правовий акт, г) форму соціального партнерства, г) форму участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

17. Ключовими напрямками державного регулювання відносин у сфері зайнятості є: а) підтримка відкриття власного бізнесу, самозайнятості населення; б) встановлення додаткових пільг (обмежень) роботодавцям, пов'язаних з працевлаштування громадян, в тому числі тих, що є недостатньо конкурентоздатними на ринку праці; в) соціальний захист громадян у разі безробіття; г) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи; г) професійне навчання та професійна орієнтація; д) підготовка, затвердження та контроль за реалізацією державних програм зайнятості; е) регулювання послуг з посередництва у працевлаштуванні.

18. Система державного регулювання трудових відносин у сфері оплати праці включає: 1) визначення загальних засад оплати праці; 2) визначення норм оплати праці, зокрема при виконанні посадових обов'язків в умовах, відмінних від звичних; 3) визначення гарантій для працівників на отримання винагороди за виконану роботу; 4) встановлення розміру мінімальної заробітної плати; 5) встановлення умов та розмірів оплати праці керівників бюджетних установ, підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності; працівників зазначених роботодавців, що фінансуються з бюджету, в тому числі державних службовців; б) оподаткування доходів працівників, стягнення з роботодавців єдиного соціального внеску.

Співвідношення державного та договірної регулювання відносин у сфері нормування праці можна визначити наступним чином: сфера дії державного регулювання суттєво звужена (залишилося визначення загальних засад нормування праці, управління цим процесом в державних установах, підприємствах державного сектору економіки), проте продовжують активно застосовуватися у зменшених межах. Натомість сфера дії договірної регулювання суттєво розширена, проте так і не почала активно застосовуватися через неефективність ряду нормативів у існуючому форматі, а також їх сприйняття приватним бізнесом як складовою адміністративно – командної економіки, відповідно непридатними до застосування в умовах вільного ринку.

19. Регулювання питань охорони праці в колективному договорі посідає головне місце в системі договірної регулювання. Як правило саме в цьому акті сторони фіксують конкретні заходи по забезпеченню належних та безпечних умов праці, гарантій працівникам в даній площині. Пов'язане це як з принципом делегування компетенції, визначення на рівні генеральної та галузевих угод більш глобальних, узагальнених аспектів функціонування інституту охорони праці, так і з тим, що саме на рівні конкретного підприємства, з врахуванням його специфіки діяльності можна найбільш точно, повно та об'єктивно передбачити всю систему необхідних заходів та гарантій з питань охорони праці.

Проблеми правовідносин у сфері охорони праці пов'язані з низьким рівнем правової культури обох сторін трудового договору, сприйнятті як першочергового пріоритету досягнення саме комерційної вигоди, а також загальнонаціональними негативними явищами корупції та низького рівня контролю за дотриманням законодавства.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин : монографія / О.І. Кисельова. – Х. : Золота миля, 2017. – 436 с.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Кисельова О.І. Вдосконалення відповідальності за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин / О.І. Кисельова //

Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Випуск 5, ч. 2. – Т. 4. – С. 57–61.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Матеріали наукових конференцій:

24. Кисельова О.І. Загальна характеристика правової основи трудових відносин / О.І. Кисельова // Дотримання прав людини: сучасний стан правового

регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5 березня 2014 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 63–66.

25. Кисельова О.І. Шляхи запозичення досвіду європейських країн щодо правового регулювання трудових відносин / О.І. Кисельова // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали другої звітної Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5 березня 2015 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – С. 47–49.

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

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

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

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

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

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

АНОТАЦІЯ

Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного та договірної регулювання трудових відносин. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. –

Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2017.

Дисертація присвячена комплексному аналізу теоретико-правових аспектів правового регулювання трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних з трудовими. У роботі визначено поняття правового регулювання трудових відносин, відмежовано його від суміжних правових категорій; з'ясовано роль міжнародного, державного та договірної правового регулювання відносин у сфері праці; досліджено співвідношення різних рівнів правового регулювання в окремих групах трудових правовідносин.

Значна увага приділена аналізу міжнародно-правового та договірної правового регулювання праці. Зокрема, обґрунтовується необхідність підвищення ролі договірної правового регулювання, імплементації міжнародних та європейських трудових стандартів в національне законодавство. Внесено пропозиції щодо вдосконалення законодавства України у досліджуваній сфері.

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

АННОТАЦІЯ

Киселева Е.И. Соотношение международного, государственного и договорного регулирования трудовых отношений. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2017.

Диссертация посвящена комплексному анализу теоретико-правовых аспектов правового регулирования трудовых отношений и отношений, тесно связанных с трудовыми. В работе определено понятие правового регулирования трудовых отношений, соотношение его со смежными правовыми категориями, выяснена роль международного, государственного и договорного правового регулирования отношений в сфере труда; исследовано соотношение различных уровней правового регулирования в отдельных группах трудовых правоотношений.

В работе исследованы виды дифференциации правового регулирования трудовых отношений, в том числе отраслевая, субъектная и территориальная дифференциация. Установлено, что правовое регулирование трудовых отношений и отношений, связанных с трудовыми, характеризуется значительной степенью дифференциации, то есть наравне с общими нормами, имеют общую сферу действия, существуют специальные нормы, имеющие ограниченную сферу применения.

Проанализированы способы и методы правового регулирования трудовых отношений, которые определяют специфику трудового права от других отраслей права. Доказано, что централизация и децентрализация в правовом

регулировании трудовых отношений выступают одновременно и как основная, определяющая признак правового регулирования труда, так и как характерная черта метода правового регулирования трудовых отношений.

Охарактеризованы принципы правового регулирования трудовых отношений, в том числе принципы международного трудового права, которые должны быть имплементированы в национальное законодательство. Приведены доводы относительно практического значения разделения принципов на общеправовые, межотраслевые, отраслевые и принципы отдельных институтов.

Отдельно рассмотрены особенности и система субъектов международно-правового регулирования труда, определена роль международно-правовых актов в сфере труда в правовом регулировании трудовых отношений в Украине. Обосновано, что необходимым является пересмотр подхода к классификации принципов правового регулирования трудовых отношений в отечественной доктрине трудового права путем определения основных принципов международного трудового права как основы для выделения как отраслевых принципов трудового права, так и определение особенностей реализации общеправовых и межотраслевых принципов.

Особое внимание сосредоточено на анализе трудового законодательства Европейского Союза и актов Совета Европы, регулирующих трудовые отношения. Исследованы основные направления адаптации национального законодательства в сфере труда к международным трудовым стандартам и законодательству Европейского Союза.

Значительное внимание уделено анализу договорного регулирования труда. Обосновано, что определение наиболее целесообразного на определенном историческом этапе соотношение централизованного и децентрализованного правового регулирования в значительной степени влияет на действенность и результативность правового регулирования трудовых отношений в целом. Отмечено необходимость повышения роли коллективно-договорного и индивидуально-договорного правового регулирования, имплементации международных и европейских трудовых стандартов в национальное законодательство. Осуществлен анализ законодательных норм, устанавливающих ответственность сторон коллективно-договорных отношений за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств.

Исследовано соотношение международного, государственного и договорного регулирования в сфере занятости, оплаты и нормирования труда, охраны труда. Внесены предложения по совершенствованию централизованного и договорного правового регулирования трудовых отношений.

Ключевые слова: международно-правовое регулирование труда, государственное регулирование труда, коллективно-договорное регулирование труда, индивидуально-договорное регулирование труда, международные трудовые стандарты, принципы правового регулирования, коллективный договор, локальные акты.

ANNOTATION

Kyseliova O.I. The correlation of international, state and contractual regulation of labor relations. – *The manuscript.*

Dissertation for a Doctor Degree in Law, specialty 12.00.05 – labour law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2017.

The dissertation is devoted to the complex analysis of the theoretical and legal aspects of the legal regulation of labor relations and relations, which are closely related to the labor. The study defines the notion of legal regulation of labor relations, also this concept is distinguished from related legal categories; the role of international, state and contractual legal regulation of relations in the field of labor is determined; the correlation between different levels of legal regulation in separate groups of labor relations is investigated.

A special attention in this study is paid to the analysis of international legal and contractual regulation of labor. Particularly, the necessity of increasing the role of contractual legal regulation, implementation of international and European labor standards in national legislation is proved. Also proposals for improving Ukrainian legislation in this sphere were made.

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

Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 1,9.
Підписано до друку 22.09.2017. Замовлення 462.

Надруковано в «МП Леся».

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.*

«МП Леся»

03148, Київ, а/с 115.

Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26

E-mail: lesya3000@ukr.net