**СПІЦИНА Ганна Олександрівна. Назва дисертаційної роботи: "СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ"**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ**

**УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ**

**На правах рукопису**

**СПIЦИНА ГАННА ОЛЕКСАНДРIВНА**

 **УДК 349.2**

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В**

**УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

**Спеціальність 12.00.05 – трудове право;**

**право соціального забезпечення**

**Дисертація на здобуття наукового ступеня**

**доктора юридичних наук**

**Науковий консультант:**

**Процевський Олександр Іванович –**

**доктор юридичних наук, професор;**

**Іншин Микола Іванович –**

**доктор юридичних наук, професор**

**Харків – 2016**

**2**

**ЗМІСТ**

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ ..................................................... 4**

**ВСТУП ……………………………………….…….………………………. 5**

**РОЗДІЛ 1 СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА**

**СВІТОВОГО РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

**ПРАЦІ …………………………………………………………………….. 18**

**1.1 Передумови виникнення правового регулювання праці ………….. 18**

**1.2 Генеза становлення й розвитку правового регулювання трудових**

**відносин …………………………………………………………………… 30**

**1.3 Стан і перспективи розвитку законодавства про працю у ХХІ**

**столітті …………………………………………………………………….. 43**

**Висновки до розділу 1 ……..………………..…………………………... 64**

**РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РЕГУЛЮВАННЯ**

**ПРАЦІ У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ …………..…….. 70**

**2.1 Роль міжнародного законодавства про працю у правовому**

**регулюванні трудових відносин у країнах Європейського Союзу ...….. 70**

**2.2 Характеристика правового регулювання праці в окремих країнах**

**Європейського Союзу ……………………………………………..……. 102**

**Висновки до розділу 2 …………..……………………..………………. 182**

**РОЗДІЛ 3 СУЧАСНІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО**

**РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ……………………………… 188**

**3.1 Теоретичні підходи до систематизації й кодифікації законодавства**

**про працю в умовах ринкової економіки …………………..………...... 188**

**3.2 Сучасні соціально-економічні засади регулювання трудових**

**відносин в Україні …………….………………………………………… 203**

**3.3 Перспективи застосування в Україні колективно-договірного**

**регулювання праці в сучасних умовах господарювання ………….. 240**

**Висновки до розділу 3 …………………………………………………. 279**

**3**

**РОЗДІЛ 4 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ ДО**

**ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА КРАЇН**

**ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ НАЦІОНАЛЬНИМ**

**ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ …………………………………… 287**

**4.1 Теоретичні напрями імплементації трудоправових норм**

**Європейського Союзу законодавством України про працю ………..... 287**

**4.2 Правові наслідки негативних тенденцій правового регулювання**

**праці у країнах Європейського Союзу ……………………...…………. 309**

**Висновки до розділу 4 …………………………………………………. 321**

**ВИСНОВКИ ………………………...………………………………..… 324**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ……………………………. 334**

**4**

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ:**

**ЄС – Європейський Союз**

**ЗП Латвії – Закон про працю Латвійської Республіки**

**ЗТД Естонії – Закон про трудовий договір Естонської Республіки**

**КЗпП – Кодекс законів про працю України**

**МОП – Міжнародна Організація Праці**

**ООН – Організація Об’єднаних Націй**

**СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік**

**ТК ЛР – Трудовий кодекс Литовської Республіки**

**ТК Польщі – Трудовий кодекс Республіки Польща**

**ТК Франції – Трудовий кодекс Французької Республіки**

**5**

**ВСТУП**

**Актуальність теми. Динамічний розвиток нашого суспільства,**

**прагнення людства до самовдосконалення, постійна еволюція технологій**

**та науки накладають свій відбиток на всі сфери сучасного життя,**

**зокрема й на ті, що пов’язані із реалізацію права на працю. Зумовлені**

**вищевказаними чинниками поява нових професій, ринків праці,**

**організаційно-правових форм роботодавців та видів реалізації трудових**

**відносин обумовлюють необхідність постійного перегляду та**

**реформування такої фундаментальної галузі права, як трудове право.**

**Крім того, так уже склалося, що люди не можуть перебувати в незмінній**

**територіальній, соціальній та інформаційній ізоляції, людська сутність**

**вимагає самореалізації, постійного пошуку себе в різних напрямках**

**розвитку, здебільшого – у трудовій діяльності. Саме всесвітня**

**глобалізація та фактичне нівелювання європейських кордонів на**

**сучасному етапі створюють сприятливі умови для реалізації**

**професійних здібностей працівників, що сприяє зростанню міграції**

**робочої сили. Все це вимагає стабільного та сучасного трудового**

**законодавства, здатного належним чином врахувати права й обов’язки**

**суб’єктів трудових правовідносин – працівників та роботодавців.**

**З моменту набуття Україною незалежності з урахуванням ринкової**

**економіки було переглянуто майже всі існуючі кодифіковані законодавчі**

**акти. Однак Кодекс законів про працю України, який був прийнятий ще**

**в 1971 році, на жаль, залишився осторонь. Переважна частина чинних**

**законодавчих актів у сфері праці була прийнята або за доби панування в**

**Україні комуністичної доктрини, або ж у 90-х роках ХХ ст., у період її**

**перебудови й переходу до ринкової економіки. Така застарілість**

**положень чинного законодавства про працю, його невідповідність**

**сучасним стандартам провідних європейських держав дає можливість**

**роботодавцям зловживати своїм економічно більш вигідним**

**6**

**становищем, збільшуючи число незаконних звільнень, змушуючи**

**працівників виконувати не обумовлену трудовим договором роботу,**

**виплачуючи їм заробітну плату меншого розміру тощо. Проблематику**

**посилює той факт, що розроблені в нашій державі проекти Трудового**

**кодексу України фактично не змінюють існуючої правової конструкції**

**регулювання трудових відносин, а лише узагальнюють положення**

**чинних законодавчих актів у царині праці.**

**Таким чином, виникає потреба кардинального перегляду концепції**

**правового регулювання трудових відносин у нашій країні в частині її**

**пристосування до реалій сьогодення. У зв’язку з тим, що Україна з**

**моменту отримання незалежності обрала європейський напрямок свого**

**розвитку, про що передусім свідчать приклади приведення**

**національного законодавства у відповідність із міжнародними**

**стандартами, необхідним вбачається запозичення позитивного**

**нормотворчого досвіду провідних європейських держав у сфері**

**правового впорядкування трудових відносин.**

**Тотальна імплементація законодавства ЄС правовою системою**

**України жодним чином не є панацеєю для подальшого вдосконалення**

**національного трудового права. По-перше, європейське**

**регламентування трудових відносин теж має свої недоліки, а по-друге, в**

**Україні вже давно сформована й функціонує власна самобутня**

**трудоправова традиція, радикальне втручання в яку може призвести до**

**виникнення суспільно-небезпечних наслідків. Отже, під час подальшого**

**реформування законодавства України про працю було б дуже корисним**

**скористатися позитивним досвідом регламентації трудових відносин у**

**ЄС, який би не суперечив загальній концепції реалізації права на працю,**

**що вже існує в нашій державі.**

**Окремі питання правового регулювання праці в Україні та ЄС**

**були предметом наукових пошуків таких видатних учених, як**

**М. Г. Александров, В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, С. Я. Вавженчук,**

**7**

**В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька,**

**Н. Д. Гетьманцева, Ю. М. Гришина, Л. Я. Гінзбург, В. В. Жернаков,**

**Д. В. Журавльов, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, С. С. Карінський,**

**І. Я. Кисельов, В. Л. Костюк, М. М. Клемпарський, О. О. Коваленко,**

**С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук,**

**М. О. Міщук, О. В. Москаленко, О. М. Обушенко, О. І. Процевський,**

**В. О. Процевський, П.Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко,**

**А. М. Слюсар, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева,**

**Р. І. Шабанов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Проте сучасні**

**економічні, виробничі та соціальні реалії життя не стоять на місці,**

**диктуючи потребу в розв’язанні широкого кола питань, що стосуються**

**правового регулювання трудових відносин в Україні з врахуванням**

**нормотворчого досвіду ЄС та країн, що входять у це економічне та**

**політичне об’єднання.**

**Такі обставини актуалізують необхідність здійснення**

**комплексного наукового дослідження сучасних тенденцій правового**

**регулювання праці із врахуванням національного та передового**

**європейського досвіду, що сприятиме створенню в майбутньому**

**проєвропейського кодифікованого акта, присвяченого впорядкуванню**

**трудових відносин, та допоможе формуванню України як провідної**

**соціально й економічно розвиненої держави, надавши їй низку значних**

**переваг для прискорення інтеграції до лав ЄС.**

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

**Тематика дослідження пов’язана з пріоритетними напрямками розвитку**

**науки і техніки на період до 2020 р., встановленими на підставі Закону**

**України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки». Тема**

**дисертаційного дослідження узгоджена з цільовою комплексною**

**програмою Харківського національного педагогічного університету**

**імені Г.С. Сковороди «Проблеми удосконалення юридичних гарантій**

**реалізації трудових та соціальних прав в умовах ринкової економіки на**

**8**

**2006 – 2010 роки» (номер державної реєстрації 0186.0.07.864) та темою**

**наукових досліджень кафедри цивільно-правових дисциплін,**

**господарського та трудового права Харківського національного**

**педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Гармонізація**

**законодавства про працю за європейськими стандартами на 2011 – 2015**

**роки» (номер державної реєстрації 0111U006436). Теоретичні та**

**практичні проблеми дисертації досліджувались також у межах планів**

**науково-дослідної роботи Української асоціації фахівців трудового**

**права.**

**Мета і задачі дослідження. Мета дослідження полягає у тому,**

**щоб на основі вивчення і систематизації існуючих наукових праць із**

**теорії права та науки трудового права, міжнародних актів, нормативноправових актів України та країн-членів ЄС визначити сучасні тенденції**

**правового регулювання праці в Україні та країнах ЄС, і на цій основі**

**виробити відповідний доктринальний підхід, а також сформулювати**

**пропозиції та рекомендації щодо подальшого розвитку та вдосконалення**

**національної системи трудового права.**

**Для досягнення означеної мети у процесі дослідження було**

**поставлено такі задачі:**

**– на підставі методологічних засад дослідити юридичний механізм**

**становлення та розвитку регулювання трудових правовідносин в**

**Україні;**

**– дослідити роль міжнародного законодавства про працю у**

**правовому регулюванні трудових відносин країн-членів ЄС;**

**– проаналізувати теоретичні підходи до систематизації й**

**кодифікації законодавства про працю в Україні;**

**– дослідити перспективи правової регламентації трудових**

**відносин в Україні;**

**– розкрити особливості застосування в Україні колективнодоговірного регулювання праці в сучасних умовах господарювання;**

**9**

**– надати загальну правову характеристику регулювання праці у**

**Сполученому Королівстві Великобританії та Північної Ірландії,**

**Французькій Республіці, Королівстві Іспанія, Республіці Польща,**

**Латвійській Республіці, Литовській Республіці та Естонській Республіці;**

**– охарактеризувати негативні тенденції правового регулювання**

**праці в ЄС;**

**– дослідити особливості запровадження в Україні позитивного**

**досвіду правового регулювання трудових відносин, що є поширеними на**

**цей час в окремих країнах ЄС;**

**– визначити шляхи вдосконалення національного правового**

**регулювання трудових відносин, запропонувати відповідні пропозиції та**

**рекомендації.**

**Об’єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під**

**час реалізації в Україні права на працю.**

**Предметом дослідження послужили теоретичні та практичні**

**проблеми правового регулювання праці в Україні та країнах**

**Європейського Союзу.**

**Методи дослідження. Методологічною основою роботи є**

**сукупність методів і прийомів наукового пізнання, які використано з**

**урахуванням поставленої мети, завдань дослідження, його об’єкта та**

**предмета. Застосування діалектичного методу дало можливість**

**дослідити історичні передумови та юридичну природу виникнення і**

**формування трудових правовідносин, визначити їхнє місце та роль у**

**процесі реалізації права на працю (підрозділи 1.1–1.3). Формальнологічний метод був спрямований на дослідження основних понять у**

**роботі (розділи 1–4). Метод правового аналізу (догматичний метод)**

**застосовано під час аналізу змісту правових норм, якими**

**регламентуються трудові правовідносини, та під час опрацювання**

**відповідних пропозицій до законодавства (підрозділи 3.1–3.3, 4.1, 4.2).**

**Порівняльно-правовий метод дав змогу здійснити узагальнення**

**10**

**національного та зарубіжного досвіду правового регулювання трудових**

**відносин. Він також уможливив виявити специфіку сучасного стану**

**міжнародних стандартів, а також сприяв виявленню основних напрямів**

**удосконалення змісту та правового регулювання трудових відносин**

**національним законодавством (підрозділи 2.1, 2.2, 4.1, 4.2).**

**Науково-теоретичне підґрунтя дисертаційного дослідження склали**

**наукові праці відомих учених із загальної теорії права, філософії права,**

**трудового права, інших галузей права України та іноземних країн.**

**Нормативну базу роботи склали національне законодавство,**

**резолюції ООН, конвенції та рекомендації Міжнародної організації**

**праці, акти Ради Європи та Європейського Союзу, а також законодавчі**

**акти іноземних держав із досліджуваної проблематики.**

**Наукова новизна одержаних результатів зумовлена тим, що**

**дисертація є першим теоретико-правовим дослідженням сучасних**

**тенденцій правового регулювання праці в Україні та Європейському**

**Союзі, а також в окремих країнах, що входять до складу зазначеного**

**об’єднання.**

**Результатом проведеного дослідження стало розроблення**

**концептуальних положень, які вирізняються науковою новизною та**

**мають теоретичне і практичне значення. Основні з них такі:**

**вперше:**

**– обґрунтовано доцільність запозичення досвіду Республіки**

**Польща в частині приведення національного трудового законодавства до**

**стандартів ЄС. Так, Трудовий кодекс Польщі був прийнятий ще в 1974**

**році і дотепер є чинним й актуальним, незважаючи на кардинальну**

**зміну геополітичного вектора розвитку вказаної країни та вже досить**

**тривалий період знаходження її в лавах ЄС;**

**– доведено первинність повноважень трудових колективів як**

**учасників колективно-договірного регулювання праці, порівняно з**

**професійними спілками. Це зумовлено, у першу чергу, розвитком в**

**11**

**Україні галузей господарства, для яких не є традиційним поширення**

**впливу профспілок (IT-технології, бізнес-консалтинг, оптова й роздрібна**

**торгівля, дрібне виробництво тощо), а також поступовою зміною**

**вектора категорії «роботодавець» із державної сфери господарювання в**

**бік приватного сектора економіки;**

**– обґрунтовано недоцільність прямого перенесення норм і**

**стандартів ЄС та акцентовано увагу на вибірковому запозиченні**

**окремих перспективних елементів правового регулювання праці, таких**

**як: (а) введення обов’язкової письмової форми трудового договору;**

**(б) відмова від трудових книжок; (в) відхід від концепції «звільнення за**

**статею» та надання ширшого спектра соціальних та економічних**

**гарантій працівникові під час розірвання дії трудового договору з**

**ініціативи роботодавця; (г) сприяння посиленню колективно-договірної**

**регламентації праці на великих суб’єктах господарювання; (д) надання**

**державою економічних пільг роботодавцям у разі створення ними**

**додаткових робочих місць та ін.;**

**– на основі британського досвіду запропоновано запровадити в**

**українському трудовому праві таку категорію, як вимушене звільнення,**

**що дозволить працівникові отримати додаткові гарантії під час**

**припинення трудових відносин у зв’язку з умисним створенням**

**роботодавцем несприятливого та ворожого до працівника виробничого**

**середовища;**

**– зроблено висновок про необхідність запровадження в Україні**

**механізмів інформування роботодавцем працівників про умови праці, як**

**це передбачено положеннями Директиви 91/533/ЄC від 14 жовтня 1991**

**р.;**

**– узагальнено та систематизовано сучасні тенденції правового**

**регулювання праці в Україні та ЄС;**

**12**

**удосконалено:**

**– генезу становлення та розвитку трудового права в Україні, яка,**

**на відміну від країн-членів ЄС, характеризується нестабільністю**

**правового регулювання трудових відносин, що пов’язано насамперед із**

**територіальними й соціально-політичними чинниками, що були**

**історично притаманні нашій державі;**

**− вектор реалізації соціального діалогу, який в умовах**

**сьогодення потребує зосередження уваги на локальному колективнодоговірному рівні регулювання праці;**

**− висновок про необхідність запровадження в Україні договірної**

**матеріальної відповідальності роботодавця за порушення умов**

**колективного договору, що буде виступати черговим кроком на шляху**

**впорядкування колективно-трудових відносин та ще раз підкреслить, що**

**невиконання договірних зобов’язань тягне за собою відповідальність**

**тих, хто винен у їх порушенні;**

**− позицію, що сучасне правове регулювання праці в Україні у**

**майбутньому має обіймати більшу індивідуальну договірну**

**спрямованість, а на централізованому рівні повинні бути лише**

**закріплені гарантії реалізації прав сторін трудових правовідносин;**

**– усвідомлення того, що правові акти Міжнародної організації**

**праці продовжують гармонічно й виважено впливати на подальше**

**регулювання трудових відносин у ЄС. Це зумовлено передусім тим, що**

**використання досвіду МОП щодо впорядкування й удосконалення**

**трудового законодавства збігається з принциповими, основоположними**

**цілями ЄС щодо регулювання праці;**

**– висновок про необхідність приведення термінології трудового**

**права до стандартів ЄС. Це стосується, в першу чергу, галузевих,**

**територіальних та генеральних угод, які мають бути замінені**

**загальнопоширеним міжнародним терміном колективні договори, що**

**13**

**укладаються на локальному, галузевому, територіальному та**

**генеральному рівнях;**

**– обґрунтування доцільності врахування мультинаціональних**

**факторів, що панують у світі і повинні бути враховані Україною під час**

**подальшого реформування чинного законодавства про працю.**

**Насамперед це стосується спрощення процедури працевлаштування**

**висококваліфікованих іноземних спеціалістів, шляхом внесення**

**відповідних змін до Порядку видачі, продовження дії та анулювання**

**дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства,**

**затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня**

**2013 р. № 437. Крім того, положення КЗпП потребують запровадження**

**відповідних змін у частині врахування під час укладання трудового**

**договору можливих релігійних та етнічних чинників, що в подальшому**

**можуть вплинути на його реалізацію;**

**– висновок, що нормативне врегулювання індивідуальних**

**трудових договорів у країнах-членах ЄС здійснюється передусім на**

**національному рівні кожної країни, що входить до складу зазначеного**

**об’єднання. Однак воно не повинно погіршувати умови праці**

**працівника або позбавляти його захисту, наданого загальними нормами**

**права ЄС;**

**дістали подальшого розвитку:**

**– теоретичні підходи до визначення історичних періодів, що**

**передували виникненню правового регулювання праці, серед яких було**

**виділено: (а) давньо-римський період; (б) період Середньовіччя та**

**(в) період Нового часу;**

**– точка зору, що верховенство права ЄС у жодному разі не**

**скасовує національне законодавство країн-членів, а діє в інший спосіб,**

**унеможливлюючи прийняття органами законодавчої влади нормативних**

**актів, які не відповідають нормам права ЄС. Під час запровадження**

**загальноєвропейських правових норм важливу роль відведено Суду ЄС,**

**14**

**основною метою якого є вирішення виникаючих колізій. Його діяльність**

**сприяє індивідуалізації процесу імплементації цих норм залежно від**

**особливостей правової системи національного законодавства. Колізії, як**

**правило, виникають у національних судах, а з припиненням судового**

**провадження направляються з преюдиційним запитом до Суду ЄС.**

**Маючи за відправні точки, з одного боку, правові принципи ЄС**

**(насамперед принцип верховенства і прямої дії права ЄС), з другого –**

**норми законодавства країн-членів, Суд ЄС приймає зважені рішення, які**

**відповідно до Декларації № 17 Лісабонського договору є правовими**

**актами, що мають пріоритет над правом країн-членів ЄС;**

**– обґрунтування доцільності проведення інкорпорації**

**законодавства про працю, що в майбутньому може слугувати належним**

**підґрунтям для запровадження перспективного Трудового кодексу**

**України;**

**– пропозиція про внесення змін до законодавства про працю**

**щодо обов’язкового укладення колективних договорів у суб’єктах**

**господарювання, що налічують у своєму штаті велику кількість**

**працівників (понад 50 і більше осіб), виробництво на яких зумовлено**

**домінуванням шкідливих і небезпечних чинників, що можуть негативно**

**позначитися на житті та здоров’ї працівників;**

**– положення про те, що імплементація законодавства ЄС**

**національним законодавством є можливою тільки після вступу України**

**до ЄС. На підготовчому етапі вступу до ЄС потрібно говорити лише про**

**адаптацію національного законодавства про працю, якій, на жаль, в**

**умовах сьогодення не приділено достатньої уваги. Так, наприклад, у**

**переліку пріоритетних напрямків адаптації законодавства, передбачених**

**Загальнодержавною програмою адаптації законодавства України до**

**законодавства ЄС, немає ані трудового права, ані права соціального**

**забезпечення, які за контекстом правотворчих норм ЄС включають до**

**свого предмета безпосередньо трудові відносини;**

**15**

**– точка зору, що Україна на сьогодні не готова до прийняття**

**нового Трудового кодексу України, у зв’язку з чим вбачаємо**

**пріоритетною актуалізацію чинного КЗпП до стану сучасного**

**нормативно-правового акта, що дозволить створити певний фундамент,**

**на якому можна побудувати гнучке, мобільне і дієве трудове**

**законодавство з широкими можливостями врегулювання трудових**

**відносин;**

**– обґрунтування недоцільності заміни у перспективному**

**законодавстві про працю категорії «трудовий колектив» на категорію**

**«працівники»;**

**– розуміння того, що у процесі розвитку існуючих і становлення**

**нових трудових правовідносин в Україні доцільно орієнтуватися на**

**міжнародні трудові стандарти, які є результатом міжнародно-правового**

**регулювання праці і нормативно закріплені в актах МОП та**

**регіональних об’єднань держав (Ради Європи, ЄС).**

**– пропозиція щодо забезпечення реалізації права працівників на**

**ознайомлення з положеннями колективних договорів, шляхом**

**обов’язкового їх розміщення на офіційному сайті Міністерства**

**соціальної політики України;**

**– ідея, що зосередження уваги державами-членами ЄС на**

**відносинах, що існують від закінчення дії трудового договору до**

**укладення нового, може призвести до поступового виокремлення з**

**галузі трудового права нової самостійності галузі – права зайнятості.**

**Практичне значення одержаних результатів. Висновки,**

**методологічні положення та практичні рекомендації, що містяться в**

**дисертації, мають суттєве значення для теорії та практики трудового**

**права, а також для законодавчої діяльності в аспекті реалізації**

**конституційного права на працю:**

**16**

**– у науково-дослідній сфері – матеріали роботи можуть бути**

**використані як основа для подальшої розробки теоретичних положень в**

**окремих інститутах трудового права України;**

**– у законотворчому процесі – у результаті дослідження**

**сформульовані пропозиції та рекомендації, які можуть бути використані**

**під час підготовки нормативно-правових актів з метою вдосконалення**

**чинного трудового законодавства;**

**– у правозастосовній діяльності – результати дослідження**

**можуть бути використані безпосередньо суб’єктами трудових**

**правовідносин, профспілками, у судовій та прокурорській практиці;**

**– у навчальному процесі – результати дисертаційної роботи**

**можуть бути використані під час підготовки підручників та навчальнометодичних посібників, а також викладання курсу лекцій та проведення**

**семінарських занять із дисципліни «Трудове право» чи відповідних**

**спецкурсів у юридичних навчальних закладах.**

**Апробація результатів дисертації. Основні результати**

**дисертаційного дослідження оприлюднені на міжнародних та**

**всеукраїнських науково-практичних конференціях, серед них:**

**«Методологія сучасних наукових досліджень» (м. Харків, 12 листопада**

**2008 р.); «Правовий вимір сучасних реформаційних процесів в Україні»**

**(м. Львів, 21 – 22 жовтня 2011 р.); «Подальші наслідки реформування**

**законодавства України» (м. Одеса, 18 – 19 червня 2011 р.); «Розвиток**

**державності та права в Україні: реалії сьогодення» (м. Одеса, 13 – 14**

**серпня 2011 р.); «Актуальні питання сучасної юридичної науки»**

**(м. Київ, 05 – 06 жовтня 2011 р.); «Правова система України в умовах**

**державних реформаційних процесів сьогодення» (м. Ужгород, 26 – 27**

**жовтня 2012 р.); «Формування правової держави в Україні: проблеми та**

**реалії» (м. Запоріжжя, 23 – 24 листопада 2012 р.); «Актуальні питання**

**реалізації чинних національних та міжнародних нормативно-правових**

**актів» (м. Одеса, 16 – 17 березня 2012 р.); «Актуальні проблеми**

**17**

**юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства»**

**(м. Суми, 5 – 7 червня 2014 р.); «Єдність і диференціація трудового**

**права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 28 листопада 2014**

**р.); «Юридичні факти в системі правового регулювання» (м. Київ, 26**

**листопада 2015 р.).**

**Публікації. Основні результати дослідження викладено в**

**одноосібній монографії, 24 наукових статтях, опублікованих у фахових**

**виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав із**

**напряму, з якого підготовлено дисертацію, а також 11 тезах наукових**

**повідомлень, опублікованих у матеріалах наукових конференцій та**

**юридичних виданнях науково-практичного спрямування.**

ВИСНОВКИ

Удисертаціїнаосновікомплексногоаналізутеоретичних

положеньукраїнськогоміжнародноготазарубіжногозаконодавства

такожпрактикиїхньоїреалізаціїнаведеноузагальненнятанове

вирішеннянауковоїпроблеми–визначеннясучаснихтенденцій

правовогорегулюванняпрацівУкраїнітакраїнахЄвропейського

СоюзуВнаслідокпроведеногодослідженнясформульованоряд

концептуальнихвисновківпропозиційтарекомендаційспрямованихна

вдосконаленняправовогорегулюванняпрацівУкраїнітаприведення

йогоувідповідністьдостандартівЄС

ІсторичнорозвитоктрудовихвідносинвУкраїнінавідмінувід

державЗахідноїЄвропихарактеризуєтьсянестабільністюїхправового

регулюванняЗумовленоценасампередтериторіальнимийсоціальнополітичнимиособливостямищобулипритаманнінашійдержавіАдже

підчасстановленняусвітігалузітрудовогоправаУкраїнаперебувала

фактичноускладібагатьохкраїнРосійськоїімперіїАвстроУгорщини

ПольщіСРСРітількинаприкінціХХстбулавизначенаяксувереннай

незалежнадержаваЦяосновнаобставиназумовлюєформування

національноготрудовогоправапідвпливомрізнихчасомполярних

соціальнополітичнихфакторівпромисловогоправакапіталізму

комуністичноїдоктринийрозвиненоїекономікихарактерної

суспільнимвідносинамсучасностіУсецеістановитьсамобутнюй

неповторнуприродуукраїнськоготрудовогоправайбезперечно

повиннобутиврахованоприподальшомурозвиткуцієїгалузі

Характеризуючиперспективиправовоїрегламентаціїтрудових

відносинвУкраїніпотрібноконстатуватищоноваціїправового

регулюванняпрацітіщотількиноз’являютьсяйтіщовже

апробованоусвітідляукраїнськихреалійсьогоденняможуть

розглядатисянажальлишеабстрактнимспособомРозроблювані



проектиТрудовогокодексуУкраїнинемістятьновихпідходівдо

регулюваннятрудовихітіснопов’язанихзнимивідносиналише

об’єднуютьдійснізаконийпідзаконнінормативноправовіактиусфері

праціякіпіслязапровадженняцьогокодифікованогоактаповинні

втратитисвоюсилуВказаніобставининесприяютьналежнійреалізації

трудовихправовідносинвумовахХХІсторіччятазумовлюютьважкість

сприйняттябагатьохположеньпроектівКодексупорівнянозчинним

законодавствомпропрацю

НацейчасправовіактиМіжнародноїорганізаціїпраці

продовжуютьгармонічнойвиваженовпливатинаподальше

регулюваннятрудовихвідносинуЄСЦезумовленонасампередтимщо

використаннядосвідуМОПщодовпорядкуванняйудосконалення

трудовогозаконодавствазбігаєтьсязпринциповимиосновоположними

цілямиЄСВимогицієїорганізаціїзапроваджуютьсяякшляхом

імплементаціїнаціональнимзаконодавствомкраїнчленівЄСчерезїхні

власнізобов’язанняякчленівМОПтаківглобальній

загальноєвропейськійплощині–черездієвуйширокуспівпрацюЄСі

МОПзурахуваннямпринципівнаякихґрунтуєтьсяправовасистема

Євросоюзу

ПрактичнанеефективністьпроектівТрудовогокодексуУкраїни

свідчитьпродоцільністьпорядзкодифікацієюзаконодавствапропрацю

Українивраховуватипроміжниметапомтакожможливістьздійснення

систематизаціїтрудовогозаконодавствашляхомйогоінкорпорації

Останняжнезмінюючизміступравовогорегулюваннятрудових

відносиндозволитьпривестивчіткусистемутінормативноправові

активдосліджуванійцариніяківжествореніправотворчимиорганами

Цеуможливитьвиявитивсюсукупністьнормативнихприписіві

прогалинурегламентаціїтрудовихітіснопов’язанихзнимивідносинта

впорядкуватиїхУподальшомупроведенаінкорпораціяпослужить

підґрунтямдлясуттєвогопереробленнянормативногоматеріалуі–як



результат–длярозробленнянайбільшприйнятноїдляУкраїнимоделі

трудовогозаконодавства

Узв’язкузтимщоУкраїнанацейчаснеготовадоприйняття

новогокодифікованогоактабулобкориснішезурахуваннямумов

сучасностівнестивідповіднізмінидочинногоКодексузаконівпро

працюУкраїнианевпроваджуватиперспективнетрудове

законодавствофактичноаналогічнеіснуючомуАктуалізаціяКЗпПдо

станусучасногонормативноправовогоактадозволитьстворитипевний

фундаментнаякомуможнапобудуватигнучкемобільнейдієве

трудовезаконодавствозширокимиможливостямиврегулювання

трудовихвідносинщовмайбутньомумаєвиразитисьуТрудовому

кодексіУкраїниУцьомуконтекстівартозапозичитидосвідПольщіяка

тривалийперіодзнаходиласяпідвпливомсоціалістичноїдоктрини

СРСРікодифікованийактусферіпраціякої–Трудовийкодексвід

рокудотеперзалишаєтьсячиннимнезважаючинакардинальнузміну

геополітичноговекторарозвиткуцієїдержавиіїїтривалезнаходженняв

складіЄвросоюзуВподальшомупідчасрозробленняновітнього

кодифікованогоактаусферіпраціУкраїнінеобхідноврахуватитакож

нормотворчийдосвідправовоговпорядкуваннятрудовихвідносину

ФранціїПершзавсенормимайбутньогоТрудовогокодексуУкраїнине

повиннібутиперевантаженимиапотребуютьспрощеноїправової

конструкціїдоступноїдлярозумінняширокимколомпрацівників

ДоцільнимвбачаєтьсязапровадженнявУкраїнібританського

досвідурегулюваннявимушеногоприпиненнятрудовихправовідносин

щовційкраїнімаєназвуконструктивнезвільнення

НаведенукатегоріюЗаконВеликобританіїпроправа

найманихпрацівниківрозумієяк

вимушенезавласнимбажаннямрозірваннятрудовогодоговору

працівникомТакеприпиненняособоютрудовихвідносиннасамперед

зумовленеумиснимствореннямроботодавцемворожогодонеї



виробничогосередовищащоможевиражатисяузнущаннійусних

образахвідстороненнівідроботибезвиплатизаробітноїплати

ігноруваннізаявабозверненьпримушеннідоневигідноїзміниумов

трудовогодоговорутаінУВеликобританіїприрозглядіспорівщодо

конструктивногозвільненнязастосовуютьнаслідкипритаманні

незаконномузвільненнюВУкраїнінезаконнідіїроботодавцящодо

примушенняпрацівниказвільнитисязавласноюініціативоюєдуже

поширенимиатомупотребуютьвідповідногоправовоговрегулювання

вчастинінаданняналежногозахиступрацівникамуразівиникнення

такоїпротиправноїповедінки

Упроцесірозвиткудійснихістановленняновихтрудових

правовідносинвУкраїнідоцільноорієнтуватисянаміжнароднітрудові

стандартиякієрезультатомміжнародноправовогорегулюванняпраціі

нормативнозакріпленівактахМОПтарегіональнихоб’єднаньдержав

РадиЄвропиЄвропейськогоСоюзуЗапозиченняУкраїною

нормотворчогодосвідуокремихкраїнЄСусферіпраціповинномати

вибірковийхарактерАджеразомізпозитивнимичинниками

притаманнимиєвропейськимтрудоправовимсистемаммінімальне

втручаннядержавиусферутрудовихвідносинреальнасилай

активністьпрофспілокзабезпеченняпрацівниківдієвимисоціальноекономічнимигарантіямипідчасзвільненнятаінвонимаютьтакожі

своїнедолікисередякихвартовідмітититакі

–длясучасноїВеликобританіїпритаманнастійкатенденціядо

посиленнявпливузаконодавстванарегламентуванняключових

елементівтрудовихвідносиніпоступовоговідходувідтрадиційногодля

вказаноїкраїнизагальногоправаЗумовленоценасампередспецифікою

галузітрудовогоправафункціонуванняякоїнеможливобезнаявності

імперативнихнормспрямованихназахистосновнихправісвободу

розглядуванійсферіТривалеперебуванняВеликобританіїускладіЄС

обумовлюєпоширеннянанеїтрудоправовихнормприйнятихурамках



цьогооб’єднаннядержавТаканеузгодженістьправозастосовної

політикищовираженаузастосуваннівкраїніфактичноудвох

фактичнопротилежнихсистемправаускладнюєсприйняттята

реалізаціюсуб’єктамисвоїхтрудовихправовідносин

–уФранціїнезважаючинадостатньоглибокудеталізацію

трудовихвідносинічималуісторіюїхкодифікованогоправового

регулюванняіснуєіншапроблемащополягаєнасампередугроміздкій

правовійконструкціїчинногоТрудовогокодексуякапопривсі

численніспробипокращенняправовогозастосуваннязалишиласявід

попередніхкодифікованихактівіроківКрімтогогонитваза

гнучкістютамобільністюзастосуваннятрудовихвідносинзумовлена

подоланнямнаслідківостанніхекономічнихкризнегативновплинула

нагарантіїзахистутрудовихправпрацівниківщовиразилосьу

домінуванністроковихтрудовихдоговоріввідходженнівідпринципу

зекономічнихмотивівперевищеннінормативівробочогочасу

таін

–дляІспаніїхарактернимєвідведеннядужеважливоїролі

колективнимдоговорамурегламентаціїключовихаспектівтрудових

відносинУсистемітрудовогоправацієїкраїнивонивиступаютьне

простолокальниминормативноправовимиактамиапереважно

каталізаторомреалізаціїволіпрофспілокупитанняхзабезпечення

інтересівтрудовихколективівЦепояснюєтьсянасампередісторичними

чинникамиоскількиїхнємасовевпровадженнявідбувалосявяскраво

вираженусоціалістичнуепохуколиукладенняколективнихдоговорів

маломісценадержавномурівніаневконкретномусуб’єкті

господарюванняЯксвідчитьісторіявумовахринковоїекономіки

наведенаконцепціяєнеприйнятноюаджевсіроботодавцізасвоїми

економічнимиможливостямиєрізнимийупевнихвипадкахнемають

змогизадовольнятинеобмеженуволюпрофспілок



–уПольщідотриманняпрацівникамитрудовоїдисципліни

забезпечуєтьсятакимитрадиційнимизасобамиякпопередженнядогана

іштрафиТакзанедотриманняпрацівникомправилбезпекийохорони

праціпротипожежнихправилзавідсутністьнароботібезповажної

причинипоявунароботівнетверезомустаніаборозпиванняспиртних

напоївуробочийчасроботодавецьможенакластинаньогоштрафЦе

явносуперечитьзагальнійсоціальнійспрямованостітрудовогоправай

робитьпрацівникабільшуразливимдогосподарськогосвавілля

роботодавця

Сучасномуправовомурегулюваннютрудовихвідносинв

Україніналежитьматибільшперсоніфіковануіндивідуальну

спрямованістьДержаваповиннатакбимовитирозв’язатируки

працівниковійроботодавцевівчастинінаданняїмбільшої

самостійностіпідчасвстановленнясвоїхправтаобов’язківНа

централізованомурівнімаютьбутизакріпленібільшсучаснігарантії

дотриманнясоціальноекономічнихправпрацівниківсформовані

напрямкиреалізаціїтрудовихправовідносинзурахуваннямумов

ринковоїекономікийтехнічногопрогресуатакожзапроваджено

економічнесприянняроботодавцямустворенніниминовихробочих

місць

Унинішнійчасколективнодоговірнерегламентуванняпраців

УкраїніажніякневтратилосвоєїактуальностіКонцепціязастосування

колективнихдоговорівудержавіпотребуєрадикальногопереглядуз

оглядуякназарубіжнийдосвідтакінаспецифікувітчизняного

регулюванняпраціТаквукладенніколективногодоговоруповинні

бутизацікавленінетількипрацівникиайроботодавціВУкраїніна

жальбракуєбудьякихзаходівстимулюваннятрудоправовоїактивності

приватнихсуб’єктівгосподарюваннянезважаючинатойфактщосаме

вонивумовахринковоїекономікинайбільшактивновпливаютьна

фактичнузайнятістьнаселенняйнаданняпрацівникамдодаткових



гарантійпорівнянозчиннимзаконодавствомпропрацюТому

зрозумілощоузв’язкуздобровільністюукладенняколективних

договорівібракомдержавнихзаохочувальнихзаходівдоцьогобільша

частинароботодавцівнезацікавленавдодатковомупокладеннінасебе

економічнихзобов’язаньпередтрудовимиколективамиВирішення

зазначеногопитанняєможливимшляхомвстановленнянадержавному

рівніпевнихекономічнихтаадміністративнихпільгдляроботодавціву

якихукладенийколективнийдоговір

Крімтогоузв’язкузнедостатньовираженоюактивністю

профспілокувідстоюванніправтаінтересівпрацівниківдоречним

вбачаємозакріпленняназаконодавчомурівніобов’язковостіукладення

колективнихдоговорівусуб’єктахгосподарюванняякіналічуютьу

своємуштатізначнучисельністьпрацівниківпонадібільшеосіба

такожвиробництвонаякихзумовленодомінуваннямшкідливихі

небезпечнихчинниківщоможутьнегативнопозначитисянажиттіта

здоров’їпрацівниківУказаненадастьдодатковігарантіїпрацівникам

підчасвідстоюваннясвоїхсоціальнихіекономічнихправтаінтересіва

такожстимулюватимеподальшийрозвитоксоціальногодіалогуа

значитьіколективнодоговірноїрегламентаціїпраці

ПередбаченаЗакономУкраїниПроколективнідоговорита

угодиконцепціяугодигенеральнатериторіальнігалузеві–

колективнийдоговір–трудовийдоговіруженевідповідаєреаліям

сьогоденняУнинішніхумовахзастосуваннягенеральноїугодив

колективнодоговірномурегулюванніпрацівтрачаєсвоюактуальність

Наведенапозиціязумовленатимфактомщоцейвидугодмістить

ознакиздебільшогополітичнихактівусферіпрацітанемаєзначного

практичногозначеннядлябезпосередньосуб’єктівтрудових

правовідносин–працівниківіроботодавцівКрімтогооперування

поняттямугодапорядізпоняттямколективнийдоговірєхибнимі

такимщоускладнюєреалізаціюсоціальногодіалогувкраїніТаку



країнахЄСтакогоокремогопоняттяякугодавзагалінеіснуєа

маютьмісцевиключноколективнідоговориПропонуємозапозичити

цейзарубіжнийдосвідіперенестиугодивсіхвидівуплощину

колективнихдоговорівшляхомукладенняостанніхналокальному

галузевомутериторіальномугенеральномурівнях

Векторреалізаціїколективнодоговірногорегулюванняпраці

заразпотребуєдетальнішогозосередженняналокальномурівні

Використаннятериторіальнихабогалузевихдоговорівугодвимагає

доситьрозвиненогоуправовомурозуміннісоціальногодіалогуй

високогопрофесіоналізмупрофспілокщовраховувалобінтересиі

працівниківіроботодавцівАдженаприкладроботодавціпевноїгалузі

єрізнимизасвоїмиекономічнимийадміністративнимиможливостямиі

вдеякихвипадкахпростонездатніреалізуватизобов’язання

передбаченіукладеноюгалузевоюаботериторіальноюугодою

Положеннячинногонаціональногозаконодавстващо

передбачаютьконтрользавиконаннямколективногодоговоруниніє

сутоформальнимивиконуючилишедекларативнуфункціювони

зовсімнепередбачаютьнастанняреальногорезультатуФактично

трудовіколективинемаютьправасамостійнозвертатисядосудових

інстанційзпозовомпропритягненнядовідповідальностіроботодавцяза

порушенняабоневиконаннянимколективногодоговору

Парадоксальнимуцьомувипадкуєтойфактщойроботодавцітежне

маютьзмогивсудовомупорядкупритягтитрудовийколективдо

відповідальностізапевніпорушенняцьогодоговоруВодночас

притягненняпорушникадоадміністративноївідповідальностіза

невиконанняположенняколективногодоговоруавтоматичноне

зобов’язуєйоговиконуватиостаннєвмайбутньому

Правопрацівниківнаознайомленнязізмістомколективного

договорунабудьякійстадіїреалізаціїнимитрудовихправовідносин

повиннебутичіткозакріпленевнормахзаконодавствапропрацю



ДоречнимуцьомувипадкуєдосвідІспаніїдевумовахХХІст

кожномуохочомунаданозмогуознайомитисязізмістомбудьякогоз

діючихколективнихдоговорівшляхомзверненнядоелектронноїмережі

Інтернет

ПрямеперенесеннянормістандартівЄСособливотихщо

стосуютьсясоціальнихгарантійузв’язкузвідсутністюналежного

економічногопідґрунтянаразієпрактичнонеможливимВиходому

цьомувипадкуможепослужитивибірковезапозиченняокремих

перспективнихелементівправовогорегулюванняпраціякіпоширеніу

провіднихєвропейськихкраїнахіможутьбутивільнозапровадженіта

діятивженайближчимчасомутрудоправовійсистеміУкраїниЦі

елементиохоплюютьавведенняобов’язковоїписьмовоїформи

трудовогодоговорубвідмовувідтрудовихкнижокввідхідвід

концепціїзвільненнязастатеютанаданняширшогоспектра

соціальнихтаекономічнихгарантійпрацівниковіпідчасрозірваннядії

трудовогодоговорузініціативироботодавцягсприянняпосиленню

колективнодоговірноїрегламентаціїпрацінавеликихсуб’єктах

господарюванняднаданнядержавоюекономічнихпільгроботодавцям

уразіствореннянимидодатковихробочихмісцьтаінЗазначенене

тількиполіпшитьреалізаціютрудовихправовідносинвУкраїніай

сприятимеформуваннюпроєвропейськогосвітоглядувсоціуміщо

дозволитьстворитиналежнепідґрунтядляподальшоїреалізації

політикиінтеграціїУкраїнидоскладуЄС

ОбранакраїнамичленамиЄСстратегіяборотьбизбезробіттям

шляхомпоширеннявикористаннястроковихтрудовихдоговорівтак

званихтимчасовихтрудовихправовідносиннапрактиціневиправдала

покладенихнанеїсподіваньЄсенснаголоситинаподвійномухарактері

тимчасовоїзайнятостіЗодногобокутрудовідоговориукладеніна

відповіднийстрокдозволяютьроботодавцевішвидкореагуватина

коливаннякон’юнктуриринкушляхомоперативноїзміничисельності



найманихпрацівниківУразіприпиненнястроковоготрудового

договорувитратироботодавцяєнезрівняннонижчимипорівняноз

випадкомзвільненняпостійногопрацівникаСьогоднівумовах

подоланнясвітовоїкризиподібнамобільністьєвагомимаргументомна

користьпідвищенняконкурентоспроможностіісвоєріднимзасобом

скороченнязагальногорівнябезробіттяЗіншогобоку

працевлаштуваннязастроковимтрудовимдоговоромабопраця

тривалістюнеповнийробочийчасякієчиненайпоширенішими

сучаснимиформаминестандартноїзайнятостіукраїнахЄСнапрактиці

можутьпризводитидофактичноїзалежностіпрацівниківвід

економічнихінтересівроботодавців