ЧИЖМАРЬ Юрій Васильович. Назва дисертаційної роботи: "НАЦІОНАЛЬНЕ ТА МІЖНАРОДНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ"

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

На правах рукопису

ЧИЖМАРЬ ЮРІЙ ВАСИЛЬОВИЧ

УДК 349.2

НАЦІОНАЛЬНЕ ТА МІЖНАРОДНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО:

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня

доктора юридичних наук

Науковий консультант –

Іншин Микола Іванович

доктор юридичних наук, професор

Київ – 2016

2

ЗМІСТ

ВСТУП……………………………………………………………………………...4

РОЗДІЛ 1 СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ НАЦІОНАЛЬНОГО

ТРУДОВОГО ПРАВА…………………………………………………………...19

1.1 Правова природа національного трудового права…………………………..19

1.2 Загальноправові тенденції і національні відмінності генезису трудового

права………………………………………………………………………………..39

1.3 Принципи та функції національного трудового права……………………...70

1.4 Джерела національного трудового права та їх характеристика……………89

Висновки до Розділу 1………………………………………………………….120

РОЗДІЛ 2 КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ МІЖНАРОДНОГО

ТРУДОВОГО ПРАВА………………………………………………………….124

2.1 Сутність і зміст міжнародного трудового права………………………...…124

2.2 Динаміка розвитку та фактори, які впливали на формування міжнародного

трудового права…………………………………………………………………..145

2.3 Система принципів міжнародного трудового права………………………162

2.4 Класифікація міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці…..178

2.5 Сучасний стан нормативно-правового регулювання трудових відносин у

країнах Європейського Союзу…………………………………………………..192

Висновки до Розділу 2………………………………………………………….216

РОЗДІЛ 3 ПРОБЛЕМИ СПІВВІДНОШЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТА

МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА………………………………….221

3.1 Особливості співвідношення національного та міжнародного трудового

права………………………………………………………………………………221

3

3.2 Порівняльна характеристика національного та міжнародного трудового

права………………………………………………………………………………245

3.3 Проблеми й прогалини національного та міжнародного трудового

права………………………………………………………………………………268

3.4 Позитивний зарубіжний досвід щодо вирішення проблеми співвідношення

національного та міжнародного трудового права……………………………..287

Висновки до Розділу 3………………………………………………………….308

РОЗДІЛ 4 ГАРМОНІЗАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЗБЛИЖЕННЯ

НАЦІОНАЛЬНОГО ДО МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА……315

4.1 Понятійно-категоріальна сутність та способи наближення та узгодження

норм національного і міжнародного трудового права….……….…………….315

4.2 Теоретико-правові та практичні особливості гармонізації національного та

міжнародного трудового права………………………………………………….337

4.3 Загальна характеристика інтеграції національного трудового права до

міжнародного…………………...………………………………………………..359

4.4 Проблеми гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права

України і шляхи їх вирішення…………………………………………………..381

Висновки до Розділу 4………………………………………………………….403

ВИСНОВКИ……………………………………………………………………..408

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…………………………………….418

4

ВСТУП

Актуальність теми. Трудові правовідносини відіграють важливу роль у

системі правовідносин кожної держави, особливо у правовому, соціальному й

економічному аспектах. А від якісного правового регулювання відповідних

правовідносин залежить соціальна стабільність, економічний добробут

держави й потенціал людських ресурсів. Забезпечення належного рівня

трудових прав та інтересів працівників важливе не лише на національному

рівні, а й на глобальному, оскільки це зменшує соціальну напругу в світі, а

також є запорукою збереження миру. З урахуванням цих обставин трудові

правовідносини регулюються нормами як національного, так і міжнародного

трудового права. Останні містяться у двосторонніх і багатосторонніх

міждержавних угодах, в інших нормативно-правових актах, що видаються

міжнародними інституціями.

Акти міжнародного трудового права відіграють значну роль у системі

правового регулювання трудових правовідносин в Україні. Вони

співвідносяться з актами національного трудового законодавства і спільно з

ними створюють особливий механізм регулювання трудових правовідносин.

Міжнародна й вітчизняна системи правового регулювання праці взаємодіють

між собою і взаємодоповнюють одна одну.

Головним результатом міжнародного регулювання праці є міжнародні

трудові стандарти, що являють собою регламентацію за допомогою угод

держав, які пов’язані з використанням найманої праці, покращенням її умов,

охороною праці, захистом індивідуальних та колективних інтересів

працівників. Формальним вираженням такого регулювання є норми, які

закріплені в актах, прийнятих ООН, Міжнародною організацією праці (МОП),

регіональними об’єднаннями держав, а також у їх дво- і багатосторонніх

угодах.

5

За часи незалежності Україна здійснила значні кроки вперед у справі

впровадження системи так званого дуалістичного регулювання трудових

правовідносин: визнано юрисдикцію міжнародних органів щодо деяких

трудових спорів (наприклад, ЄСПЛ), спостерігається певне узгодження

законодавства України й міжнародних стандартів праці, ведеться робота з

уніфікації стандартів праці ЄС та національного трудового законодавства.

На сьогодні гармонізаційні процеси в українському праві й

законодавстві в цілому непослідовні, а світові тенденції до утвердження

основоположних прав працівників відображаються лише частково, що, у свою

чергу, впливає на інституційне й функціональне забезпечення сталого

розвитку держави. В умовах побудови сучасної демократичної правової

держави міжнародне трудове право продовжує остаточно формуватись,

утворюючи повноцінну галузь міжнародного права. Такі реформації повинні

супроводжуватися переміщенням пріоритетів у правовому регулюванні, що

полягає у збільшенні вимог до умов праці, в підвищенні соціальних гарантій, у

наданні більшої уваги регламентації праці соціально незахищених верств

населення, в перегляді норм чинного міжнародного трудового законодавства.

Актуальність даного дисертаційного дослідження тісно пов’язана з

вирішенням відповідних завдань у сфері регулювання трудових і пов’язаних з

ними відносин в контексті приведення у відповідність національного

законодавства, його наближення до міжнародних, зокрема й до європейських,

стандартів. Розвиток і посилення міждержавних зв’язків акумулює потребу

встановлення подальших шляхів руху людей, коштів, послуг, товарів і

капіталів. Накопичення інтеграційних питань стало закономірним результатом

зростання продуктивних сил, що вимагало створення більш надійних

контактів, зв’язків і відносин між суб’єктами й усунення численних перешкод

на шляху співпраці. Але цей процес є можливим у рамках наддержавних

інтеграційних об’єднань на підставі політичних угод, а не тільки, як видається

6

багатьом, взаємовигідного економічного, військового й культурного

співробітництва.

Над дослідженням правових проблем співвідношення національного та

міжнародного трудового права працювали такі вчені-правники: В.М. Андріїв,

Д.К. Бекяшев, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, Д. Варнер, С.Я. Вавженчук,

В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Ю.М. Гришина, С.В. Дріжчана,

А.А. Добровольський, А.С. Довгерт, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова,

Л.М. Ентін, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.Л. Костюк,

М.М. Клекмпарський, Є.В. Краснов, І.П. Лаврінчук, С.С. Лукаш,

М.В. Лушнікова, Н.О. Мельничук, О.М. Обушенко, Т. Парсонс,

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

В.М. Скобєлкін, О.А. Телічко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина,

О.М. Ярошенко та ін.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, опублікованих

останніми роками, та враховуючи нещодавні зміни до чинного законодавства,

можна стверджувати про відсутність у вітчизняній юридичній науці

комплексного дослідження проблем співвідношення національного та

міжнародного трудового права. Все зазначене вище й актуалізує вибір теми

дисертаційного дослідження.

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 бюджетної теми «Доктрина

права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№

11БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського

національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 року по 31

грудня 2015 року.

7

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційного дослідження є

здійснення комплексного теоретико-правового аналізу проблем

співвідношення національного та міжнародного трудового права. Для

досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставляться такі основні

задачі:

 сформулювати поняття «трудове право як галузь права»;

 виокремити ознаки національного трудового права;

 опрацювати історіографію становлення і розвитку трудового права в

Україні;

 проаналізувати принципи, функції та джерела національного

трудового права;

 визначити етапи розвитку міжнародного трудового права у сфері

праці;

 окреслити сутність принципів міжнародного трудового права та

виокремити їх перелік;

 провести класифікацію міжнародних нормативно-правових актів у

сфері праці;

 з’ясувати особливості співвідношення національного та міжнародного

трудового права;

 розглянути позитивний зарубіжний досвід щодо вирішення проблеми

співвідношення національного та міжнародного трудового права;

 встановити теоретико-правові та практичні особливості

співвідношення національного та міжнародного трудового права;

 виділити проблеми гармонізації міжнародного курсу інтеграції

трудового права України та розробити шляхи їх вирішення.

Об’єктом дослідження є система суспільних відносин, що виникають у

зв’язку з співвідношенням національного та міжнародного трудового права.

8

Предметом дослідження є теоретико-правові проблеми співвідношення

національного та міжнародного трудового права.

Методи дослідження. Методологічною основою наукового дослідження

є діалектичний метод пізнання правових явищ, який дозволив вирішити

поставлені завдання щодо аналізу сутності та пошуку вирішення проблем

співвідношення національного та міжнародного трудового права.

Застосування системного методу сприяло виведенню основних понять і

категорій, таких як: «трудове право як галузь права», «джерела трудового

права України», «міжнародне трудове право», «прогалини міжнародного

трудового права», «прогалини у національному та міжнародному трудовому

праві», «принципи міжнародного трудового права» «наближення та

узгодження норм міжнародного трудового права», «проблеми міжнародного та

національного трудового права», «наближення та узгодження норм

міжнародного трудового права», «гармонізація трудового права» (п.п. 1.1, 1.4,

2.1, 2.3, 3.3, 4.2, 4.3). Метод класифікації та групування застосовано для

дослідження принципів та функцій національного трудового права, джерел

національного трудового права, визначення принципів міжнародного

трудового права, виведення класифікації міжнародних нормативно-правових

актів у сфері праці (п.п. 1.3, 1.4, 2.3, 2.4) Використання структурного методу

виявилося найефективнішим для побудови цілісної структури проблем та

прогалин національного та міжнародного трудового права, проблем

гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права України (п.п. 3.3,

4.4). Історичний метод наукового дослідження застосовано для з’ясування

загальноправових тенденцій і національних відмінностей історичного генезису

трудового права, динаміки розвитку та факторів, які впливали на формування

міжнародного трудового права (п.п. 1.2, 2.2); гносеологічний метод дав змогу

з’ясувати особливості сучасного стану нормативно-правового регулювання

трудових відносин у країнах Європейського Союзу, теоретико-правові та

9

практичні особливості гармонізації національного та міжнародного трудового

права, здійснити загальну характеристику інтеграції національного до

міжнародного трудового права (п.п. 2.5, 4.1, 4.3). Упродовж здійснення

наукового аналізу тематики співвідношення національного та міжнародного

трудового права застосовувалися логічні методи і прийоми – дедукція,

індукція, аналогія, аналіз, синтез. Завдяки методу порівняльно-правового

аналізу виділено особливості співвідношення національного та міжнародного

трудового права, здійснено порівняльну характеристику національного та

міжнародного трудового права, проведено теоретико-правовий аналіз

позитивного зарубіжного досвіду щодо вирішення проблеми співвідношення

національного та міжнародного трудового права (п.п. 3.1, 3.2, 3.4). За

допомогою формально-логічного, а також методу моделювання

сформульовано шляхи вирішення проблем гармонізації міжнародного курсу

інтеграції трудового права України (п. 4.4).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дане

дисертаційне дослідження є першим у вітчизняній юридичній науці трудового

права комплексним правовим дослідженням всіх аспектів правового

регулювання співвідношення національного та міжнародного трудового права.

У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд наукових положень

і висновків:

вперше:

– виявлено теоретико-правові та практичні особливості гармонізації

національного та міжнародного трудового права, серед яких наступні:

(1) наявність чітких міжнародних стандартів, що слугують підставою для такої

гармонізації, означає імплементацію відповідних правових положень

конвенцій МОП, директив та регламентів ЄС у сфері праці, що поглинають

основні міжнародно-правові принципи регулювання у сфері застосування

праці та реалізації права на працю; (2) поступовий характер, що полягає у

10

формуванні етапів розвитку положень національного законодавства в силу

існування відповідних міжнародно-правових норм; (3) встановлення

мінімальних стандартів забезпечення реалізації прав та обов’язків працівників

та роботодавців у сфері праці – забезпечення норм відпочинку, охорони праці,

рівня оплати праці тощо; (4) мета такої гармонізації національного та

міжнародного трудового права полягає у досягненні не формально, а фактично

високих міжнародних стандартів регулювання трудових та пов’язаних з ними

відносин, уникненні дублювання норм або автоматичному перенесенні

правових актів ЄС в українське право, які через соціально-економічні

особливості не можуть бути імплементовані в національне законодавство

України; (5) існування пріоритетних сфер наближення нормативних положень;

(6) особливість інституційної складової, тобто системи органів держави,

міжнародних організацій та їх органів тощо, які беруть участь у сприянні

суб’єктам трудового права щодо реалізації їх прав та обов’язків;

– визначено шляхи запозичення зарубіжного досвіду щодо нормативноправового регулювання трудових відносин: (1) на основі досвіду Федеративної

Республіки Німеччини потрібно запозичити створення спеціалізованих

трудових судів для вирішення спорів у сфері праці шляхом прийняття

відповідних нормативно-правових актів для закріплення регулювання їх

діяльності; (2) на основі досвіду Великої Британії доцільно запозичити

визначення правового положення робітників-мігрантів, зокрема у

національному законодавстві необхідно зазначити права мігрантів, умови їх

приїзду-виїзду, забезпечення соціальних гарантій та інше; зменшення потоку

нелегальних мігрантів з метою покращення можливостей для

працевлаштування на внутрішньому ринку; (3) на основі досвіду Італії

потрібно розробити та прийняти парламентом засади міграційної політики,

створити умови для повернення в Україну громадян нашоїдержави, які живуть

за кордоном, сформувати спеціальну концепцію розвитку з наступним

11

створенням спеціального громадянського уповноваженого центрального

органу виконавчої влади з питань міграційної політики;

– сформульовано напрями вирішення проблем у частині гармонізації

національного трудового права в контексті забезпечення міжнародного курсу

інтеграції. До них віднесені наступні: (1) припинення чинності діючого

Кодексу законів про працю України та прийняття нового Трудового кодексу

України з метою гармонізації міжнародного та національного трудового права;

(2) законодавче закріплення обов’язку укладення трудового договору тільки в

письмовій формі, щоб убезпечити сторони трудового договору від

непорозумінь і порушень; (3) закріплення у проекті нового Трудового кодексу

норми, за якої у трудовому договорі повинен обов’язково зазначатися строк

його дії або міститися вказівка про його безстроковість; (4) внесення змін у

чинне трудове законодавство, які б дозволили врегулювати порядок

колективних звільнень, закріпити відповідне поняття і вказати, що даний

порядок встановлюється виключно за участю колективу працівників, що

підлягають звільненню; (5) встановлення норми, яка зобов’язує роботодавця

гарантувати соціальний захист для всіх своїх працівників, незалежно від того,

на яких умовах працевлаштована людина, в штаті або поза штатом, працює

повний або неповний робочий день; (6) закріплення положення про те, що у

разі розірвання трудового договору у зв’язку з погіршенням умов праці

вважати, що трудовий договір розірвано з ініціативи роботодавця;

(7) забезпечення поширення заборони дискримінації і у сфері освіти;

(8) закріплення межі гармонізації: у випадку конфлікту міжнародно-правових

вимог і національних інтересів первинними є ці міжнародно-правові вимоги;

(9) забезпечення постійного перекладу директив ЄС та рішень Євросуду;

(10) внесення змін до Конституції України, пов’язаних з обмеженням її

суверенітету; (11) «цементування» національних правових приписів не має

12

відбуватися всупереч забезпеченню основоположних прав людини та

громадянина;

– охарактеризовано проблеми міжнародного та національного трудового

права як стан системи нормативно-правових актів міжнародного та

національного трудового права, а також їх співвідношення, за якого

виникають труднощі із застосуванням конкретної норми чи ряду норм на

практиці з метою досягнення завдань, для реалізації яких існують відповідні

нормативно-правові акти, а також стан системи наукових знань та їх

співвідношення, за якого відповідні елементи такої системи не узгоджуються

один з одним і не дозволяють прийти до єдиної думки або до чітко

сформульованих концепцій. Вказаний стан системи нормативно-правових

актів міжнародного та національного трудового права, а також системи

наукових знань потребує додаткових досліджень, розробок, вивчень (з точки

зору теорії і практики) з метою усунення наявних недоліків;

– сформульовано пропозиції щодо вирішення проблеми співвідношення

національного та міжнародного трудового права для запозичення із

законодавства зарубіжних країн: Республіки Білорусь: (1) конституційне

закріплення визнання пріоритету загальновизнаних принципів міжнародного

права і забезпечення відповідності їм законодавства, (2) положення Трудового

Кодексу Республіки Білорусь, відповідно до якого Республіка Білорусь визнає

пріоритет загальновизнаних принципів міжнародного права і забезпечує

відповідність їм законодавства про працю, (3) положення Трудового Кодексу,

яке на окрему сферу трудових правовідносин поширює одночасно сферу дії як

національного законодавства, так і конвенцій та рекомендацій Міжнародної

організації праці; Республіки Казахстан: (1) конституційне визнання чинним

правом міжнародних договірних та інших зобов’язань держави,

(2) конституційне визнання пріоритету міжнародних договорів, ратифікованих

Республікою, над національним законодавством, (3) конституційне

13

встановлення безпосереднього застосування норм міжнародних договорів

держави, (4) розуміння змісту поваги до міжнародних принципів, яке випливає

з позиції Конституційного Суду Республіки Казахстан про те, що держава

прагне враховувати принципи і норми міжнародного права при створенні

внутрішньодержавного права; Республіки Молдова: (1) конституційне

визнання не лише принципів, а й норм міжнародного трудового права,

(2) конкретне закріплення в Конституції зобов’язань дотримуватися Статуту

Організації Об’єднаних Націй та Конвенції з захисту прав людини та

основоположних свобод, (3) закріплення в Конституції норми, відповідно до

якої конституційні положення про права і свободи людини тлумачаться і

застосовуються відповідно до Загальної декларації прав людини, пактів та

інших договорів, однією із сторін яких є Республіка Молдова,

(4) конституційна вимога щодо дотримання норм міжнародного права при

обмеженні прав та свобод; Республіки Грузія: (1) встановлення

конституційного положення, відповідно до якого лише ті міжнародні договори

та угоди мають вищу юридичну силу по відношенню до внутрішньодержавних

нормативних актів, які не суперечать Конституції Грузії; (2) встановлення

конституційного обов’язку держави у відповідності з міжнародними угодами

щодо трудового права захищати права своїх громадян за кордоном;

удосконалено:

– тлумачення поняття прогалин трудового права як відсутності

нормативно-правового регулювання суспільних трудових відносин, яке

унеможливлює чи ускладнює застосування норм трудового права на ці

суспільні відносини, які потребують правового регулювання, зокрема при

виникненні трудового спору;

– дефініцію поняття наближення та узгодження норм міжнародного

трудового права, під яким слід розуміти регламентований правовими актами

послідовний, комплексний, цілісний процес прийняття, впровадження, зміни,

14

виключення, скасування нормативно-правових приписів у національній

правовій системі у зв’язку з чинними нормами міжнародного права з метою

подолання суперечностей гарантування основоположних трудових прав та

обов’язків відповідних суб’єктів;

– визначено особливості сучасного стану нормативно-правового

регулювання трудових відносин у країнах Європейського Союзу;

– класифікацію відмінних рис міжнародного та вітчизняного трудового

права, які включають: 1) відмінність інститутів в Особливій частині

міжнародного трудового права від інститутів вітчизняного трудового права;

2) на відміну від трудового права України, предмету міжнародного

відповідника характерне регулювання більш широкого кола правовідносин (у

тому числі, й відносин по соціальному забезпеченню працівників);

3) наявність в предметі міжнародного трудового права так званого іноземного

елемента, що є специфічною особливістю всіх міжнародних правовідносин; 4)

попри застосування двох основних методів у правовому регулюванні,

міжнародному трудовому праву притаманні ще ряд специфічних засобів

впливу на трудові правовідносини (політико-правовий, морально-правовий,

ідейно-правовий, організаційно-правовий та спеціально-правовий метод); 5)

для міжнародного трудового права притаманні завдання загального або

глобального характеру, тоді як для національного трудового права вони носять

внутрішньодержавний, локальний вигляд; 6) відмінність функції у сфері

регулювання праці; 7) відмінності законодавчого закріплення основоположних

засад у сфері використання праці (міжнародні принципи праці здебільшого

закріплюються в міжнародно-правових актах, тоді як національні – на рівні

внутрішніх регуляторних актів); 8) на відміну від принципів трудового права

України, принципи праці у міжнародній сфері носять загальнообов’язковий

характер для всіх держав, що ратифікували відповідні міжнародні документи,

15

де вказані принципи були закріпленими; 9) існування не схожих між собою

учасників трудових правовідносин даних галузей права;

дістали подальшого розвитку:

– підходи до співвідношення елементів міжнародного трудового права та

національного трудового права, а саме: (1) міжнародні правові договори, згода

на які надана Верховною Радою України, є елементами системи національного

трудового законодавства та системи національних нормативно-правових актів

трудового права, що у свою чергу робить їх елементами національного

трудового права; (2) конвенції МОП, що не ратифіковані Україною, та

рекомендації МОП є елементом правової системи у сфері трудових

правовідносин, проте вони не виступають складовими частинами системи

національного трудового законодавства; (3) акти Міжнародного Суду при

МОП як елементи міжнародного трудового права не співвідносяться з

національним трудовим правом; (4) рішення ЄСПЛ є елементами системи

національних нормативно-правових актів трудового права, проте не можна

вважати останні елементами національного трудового законодавства. У свою

чергу рішення ЄСПЛ включаються до системи національного трудового права;

– перелік основних спільних прогалин та проблем національного та

міжнародного трудового права, до яких відносяться: (1) ситуація, коли

відповідні міжнародно-правові акти встановлюють міжнародні стандарти

праці не конкретизовано, а у формі абстрактного обов’язку держави щодо

забезпечення відповідних стандартів у національному законодавстві і

відповідних дієвих механізмів захисту прав та інтересів осіб, яких вони

стосуються, не передбачено; (2) співвідношення рішень Європейського Суду з

прав людини з системою національного трудового права; (3) проблема

забезпечення застосування положень конвенцій та рекомендацій МОП;

(4) проблема положень актів міжнародного законодавства, які звказують на

необхідність та/або можливість зокрема впроваджувати елементи державної

16

політики у сфері праці шляхом колективно-правового регулювання;

(5) проблема механізму забезпечення виконання рішень Міжнародного Суду

при МОП;

– класифікація спільних рис національного та міжнародного права:

1) подібність структурної побудови (Загальна та Особлива частини)

досліджуваних галузей права; 2) подібність порівнюваних галузей права

проявляється у регулюванні предмета як міжнародного, так і вітчизняного

трудового права трудових та тісно пов’язаних із ними правовідносин;

3) подібність міжнародного та вітчизняного трудового права проявляється у

використанні схожих методів правового регулювання – імперативного та

диспозитивного; 4) наявність в обох галузей права спільної мети – постійного

покращення умов праці робітників, членів їхніх сімей, сприяння розширенню

переліку гарантій, що дозволяють підвищити ефективність здійснення

трудової функції; 5) схожість завдань міжнародного та вітчизняного трудового

права; 6) спільність вітчизняного та міжнародного права у порівнянні їх

напрямів функціонування становить лише наявність однієї подібної функції –

регулятивної; 7) як для міжнародного, так і вітчизняного трудового права

притаманні однакові принципи у сфері використання праці; 8) схожість

досліджуваних галузей права полягає у наявності однакових суб’єктів

трудових правовідносин (мова йде про державу та її уповноважені органи як

ключові суб’єкти регулювання трудової діяльності); 9) подібність регулюючих

актів (джерел) у сфері застосування праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони

можуть бути використані:

а) у науково-дослідній роботі – положення та висновки дисертації

можуть бути основою для розробки та вдосконалення проблем співідношення

національного та міжнародного права;

17

б) у правотворчості – в процесі підготовки змін і доповнень до

нормативних актів, які регулюють відносини в сфері гармонізації

національного та міжнародного права, зокрема, до проектів законів, які

стосуватимуться проблем гармонізації національного та міжнародного права, а

також до чинного Кодексу законів про працю;

в) у правозастосовній діяльності – використання одержаних результатів

дозволить подолати проблеми гармонізації національного та міжнародного

права;

г) у навчальному процесі – у юридичних та інших навчальних закладах

під час вивчення дисципліни «Трудове право», при написанні підручників,

монографій, науково-практичних посібників, розробці методичних

рекомендацій, а також під час викладення лекційного матеріалу та при

проведенні семінарських занять.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в

цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися

дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального

забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а

також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях:

«Адміністративно-правова протидія корупції» (м. Київ–Харків, 19 лютого

2015 р.), «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 20–21 лютого

2015 р.), «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та

перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2015 р.), «Публічне

адміністрування у сфері органів внутрішніх справ» (м. Київ, 14 травня 2015 р.),

«Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної

науки ХХІ століття» (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.), «Пріоритетні проблеми

реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.),

«Актуальні питання правової теорії та юридичної практики» (м. Одеса,

7–8 серпня 2015 р.).

18

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції

знайшли відображення у одній одноосібній монографії, п’ятнадцяти статтях,

опублікованих у наукових фахових виданнях України, шістьох статтях – у

наукових виданнях інших держав, а також у семи тезах доповідей і

повідомлень на науково-практичних конференціях

ВИСНОВКИ

Удисертаційнійроботіавторомздійсненокомплекснедослідження

проблемспіввідношеннянаціональноготаміжнародноготрудовогоправа

Проведенийудослідженніаналіздозволяєзробитирядавторських

пропозиційтависновків

Трудовеправоякгалузьправа–цесистемаправовихнормщо

регулюютьсукупністьтрудовихвідносинпрацівникаізроботодавцема

такожіншівідносинищовипливаютьзтрудовихаботіснопов’язанихзними

відносинівстановлюютьправайобов’язкивгалузіпрацінапідприємствахв

установахорганізаціяхнезалежновідформвласностітавідповідальністьу

разіїхпорушенняатакожзагаломохоплюютьбудьякіправовінорми

стосовнопраціТобтотрудовеправоєсимбіозомусіхправовихнормякі

стосуютьсярегулюваннятрудовихвідносин

Основніознакинаціональноготрудовогоправанаявністьтрудових

правовідносинміжпрацівникоміроботодавцемякізаймаютьсамостійне

місцесередвидівправовідносинякіоформляютьсятрудовимдоговором

переважноуписьмовійформічергуванняробочогочасутачасу

відпочинкуправонавинагородузаздійсненнятрудовоїдіяльності

наявністьтрудовихмежправилуробочомупроцесі–трудової

дисципліниєвираженнямсоціальноправовихпроцесівяківідбуваються

усуспільствінаявністьсистемноїтаструктурованоїсукупностіправових

нормякірегулюютьтрудовіправовідносинипублічноправовий

характерохороннозахиснавластивість–наявністьцілихправових

інститутівспрямованихназабезпеченняохоронипрацідотримання

законодавствапропрацюнаглядтаконтрольвирішеннятрудовихспорів

тощо



ГенезисстановленнятарозвиткутрудовогоправавУкраїні

складаєтьсязтакихетапівХ–ХІХстоліттяХІХ–початокХХ

століттяпочатокХХст–кінецьХХсткінецьХХст–сьогодення

Допринципівтрудовогоправаналежатьпринципсвободи

праціпринципсоціальноїрівностіусферіпраціпринцип

забезпеченняохоронипраціпринципверховенстваправаусферіпраці

законністьгуманізмпринципоплатипраці

Дофункційтрудовогоправаналежатьвиробничафункція

захиснафункціярегулювальнафункціявиховнафункція

охороннафункція

ДжерелатрудовогоправаУкраїни–цевираженіуконкретних

формахспособизакріпленнянормтрудовогоправащопостійно

взаємодіютьутворюютьсистемувякійкоженелементзаймаєчітко

визначенемісцемаєвідповіднепризначенняусферіврегулюваннятрудових

правовідносиніперебуваєвієрархічнійпідпорядкованостіприймаються

компетентнимиорганаминадержавномучимісцевомурівнітаслужатьдля

регулюваннятрудовихіпохіднихвідтрудовихправовідносин

ДоознакджерелтрудовогоправаУкраїниналежатьформальна

визначеність–полягаєувираженніджерелвписьмовійформінаявності

відповіднихправовихприписівправіобов’язківсуб’єктівтрудових

правовідносиннаслідківневиконаннятаспрямованостіназахистінтересів

якпрацівниківтакіроботодавцівзагальнообов’язковість–данаознака

зводитьсядотогощоджерелатрудовогоправаУкраїниєоднаково

обов’язковимидлявсіхсуб’єктівтрудовихправовідносиннаякихвони

поширюютьсянезалежновідслужбовогоположеннянаціональної

релігійноїчиіншоїприналежностіутомучисліідлядержавита

встановлюютьрівнудлявсіхвідповідальністьпередзакономзалежновід

характерутатяжкостіпроступкузагальновідомість–можливість



кожногосуб’єктатрудовихправовідносинознайомитисьзджерелами

трудовогоправаУкраїнипредметність–джерелотрудовогоправа

регулюєлишепевнеколосуспільнихвідносинасаметрудовітапов’язані

зтрудовимиправовідносинисистемність–складсистемиджерел

трудовогоправаформуютьвідповідніелементищоперебуваютьу

постійнійвзаємодіїтахарактеризуютьсявзаємозв’язкомправовихнормі

поділомїхнаправовіінститутихарактернимилишедляданоїгалузі

особливоюроллювданійсистемілокальнихнормативноправовихактів

призначенихдляврегулюваннявнутрішніхпитаньокремихпідприємств

установтаорганізаційієрархічність–джерелатрудовогоправа

розташовуютьсявпевномупорядкузалежновідюридичноїсилиїхнорм

варіативність–полягаєувеликійкількостінормтрудовогоправа

Українирізнорівневість–згіднозданоюознакоюджерелатрудового

праваУкраїниможутьприйматисьнаміжнародномудержавному

галузевомурегіональномуталокальномурівнях

Генезастановленняірозвиткуміжнародногоправаусферіпраці

включаєтакіетапидругаполовинаХІІІст–першаполовинаХІХст

другаполовинаХІХст–першаполовинаХХстдругаполовина

ХХст–потеперішнійчас

Принципиміжнародноготрудовогоправа–цезагальновизнані

правилаповедінкисуб’єктівміжнароднихтрудовихвідносинякізакріплені

назаконодавчомурівнітавпливаютьнарегулюванняміжнароднихвідносин

усферіпраці

Системапринципівміжнародноготрудовогоправавключає

загальніосновні

загальновизнаніпринципипідзагальновизнанимиміжнародними

нормамитапринципамирозуміютьтіщоофіційновизнанібільшістюдержав

таюридичнозакріпленівнормативнихактахОсновноюформоюїх



закріпленняєвідображеннявуніверсальнихміжнароднихдоговорахза

участюбільшостідержавсвітурідшевонивиявляютьсячерезповторенняв

окремихдоговорахатакожурішенняхміжнароднихорганізацій

міжнародніпринципитрудовогоправаміжнароднихрегіональних

співтовариствдержавЄвропейськогоСоюзуРадиЄвропиСНДвони

містятьсявактахякіприйнятірегіональнимиорганізаціямидержав

наприкладРадоюЄвропиСНДПершзавсемовайдепроКонвенціюРади

ЄвропипрозахистправлюдинитаосновнихсвободЄвропейськусоціальну

хартіюрХартіюЄвропейськогоспівтовариствапроосновнісоціальні

праватрудящихр

спеціальні

–принципищомістятьсявміжнароднихдоговорахдоцієїгрупи

принципіввідносятьпринципиякізакріпленівугодахпопитанняхпраціякі

укладаютьсядержавамипозарамкамиміжнароднихорганізаційвонимають

характердвосторонніхтабагатосторонніхугод

Міжнароднінормативноправовіактиусферіпраціподіляютьсяза

такимикритеріями

засфероюдії

універсальніДонихпершзавсевідносятьсязагальновизнані

принципитанормиміжнародноготрудовогоправаякімістятьсяв

ЗагальнійДеклараціїправлюдиниртавМіжнародномупактіпро

економічнісоціальнітакультурніправаприйнятіОрганізацією

Об’єднанняхНацій

міжнароднірегіональніМіжнароднірегіональнінормативноправовіактиусферіпраці–цеактиприйнятірегіональнимиорганізаціями

державнаприкладРадоюЄвропиЄвропейськимСоюзомСНДтаін

локальніЛокальнінормативноправовіакти–цеактищомістять

нормитрудовогоправаякіприймаєдержавазгідноіззаконамитаіншими



відповідниминормативноправовимиактамиміжнароднмиколективними

договорамиугодами

заюридичноюсилою

обов’язковіОбов’язковінормативноправовіактиносять

обов’язковийхарактерімістятьвсобіпрямізаборониабообов’язки

рекомендаційніРекомендаційнінормативноправовіактинеє

обов’язковимивонимістятьнормирекомендаційногохарактеру

узалежностівідфункційтахарактерунормуправовому

регулюванні

процесуальніПроцесуальнінормативноправовіакти–цеактипо

розглядуміжнароднихтрудовихспорівтаскаргміжнароднимисудовимита

контрольнимиорганами

матеріальноправовіМатеріальноправовівикористовуютьсядля

затвердженняправилповедінкисуб’єктівміжнародноготрудовогоправа

колізійні

заколомосібнормативноправовіактипропрацюподіляютьсяна

загальні–тіщорозповсюджуютьсянаусіхбезвиняткусуб’єктів

правовогорегулювання

спеціальні–тіщодіютьувідношеннівизначенихкатегорійсуб’єктів

правовогорегулювання

Встановленонаступнеспіввідношенняелементівміжнародного

трудовогоправатанаціональноготрудовогоправаміжнародніправові

договоризгоданаякінаданаВерховноюРадоюУкраїниєелементами

системинаціональноготрудовогозаконодавстватасистеминаціональних

нормативноправовихактівтрудовогоправащоусвоючергуробитьїх

елементаминаціональноготрудовогоправаконвенціїМОПщоне

ратифікованіУкраїноютарекомендаціїМОПєелементомправовоїсистеми

усферітрудовихправовідносинпротеневиступаютьскладовоючастиною



системинаціональноготрудовогозаконодавстваактиМіжнародного

СудуприМОПякелементиміжнародноготрудовогоправане

співвідносятьсязнаціональнимтрудовимправомрішенняЄСПЛє

елементамисистеминаціональнихнормативноправовихактівтрудового

правапротеїхнеможнавважатиелементаминаціональноготрудового

законодавстваУсвоючергурішенняЄСПЛвключаютьсядосистеми

національноготрудовогоправа

Доосновнихспільнихпрогалинтапроблемнаціональногота

міжнародноготрудовогоправавідносятьсяситуаціяколивідповідні

міжнародноправовіактивстановлюютьміжнародністандартипраціне

конкретизованоауформіабстрактногообов’язкудержавищодо

забезпеченнявідповіднихстандартівунаціональномузаконодавствіі

відповіднихдієвихмеханізмівзахиступравтаінтересівосібякихвони

стосуютьсянепередбаченоспіввідношеннярішеньЄвропейськогоСуду

зправлюдинизсистемоюнаціональноготрудовогоправапроблема

забезпеченнязастосуванняположеньконвенційтарекомендаційМОП

проблемаположеньактівміжнародногозаконодавстваяківказуютьна

необхідністьтаабоможливістьзокремавпроваджуватиелементидержавної

політикиусферіпрацішляхомколективноправовогорегулювання

проблемамеханізмузабезпеченнявиконаннярішеньМіжнародногоСуду

приМОП

Встановленонаступніпозитивнімоментиякіможливозапозичити

длязапровадженняузаконодавствоУкраїнищодовирішенняпроблеми

співвідношеннянаціональноготаміжнародноготрудовогоправа

конституційнезакріпленнявизнанняпріоритетузагальновизнаних

принципівміжнародногоправаізабезпеченнявідповідностіїм

законодавстваположенняТрудовогоКодексуРеспублікиБілорусь

відповіднодоякогоРеспублікаБілорусьвизнаєпріоритетзагальновизнаних



принципівміжнародногоправаізабезпечуєвідповідністьїмзаконодавства

пропрацюположенняТрудовогоКодексуякенаокремусферутрудових

правовідносинпоширюєодночасносферудіїякнаціонального

законодавстватакіконвенційтарекомендаційМіжнародноїорганізації

праціРеспублікаБілоруськонституційневизнаннячиннимправом

міжнароднихдоговірнихтаіншихзобов’язаньдержавиконституційне

встановленнябезпосередньогозастосуваннянормміжнароднихдоговорів

державирозуміннязміступовагидоміжнароднихпринципівяке

випливаєзпозиціїКонституційногоСудуРеспублікиКазахстанпротещо

державапрагневраховуватипринципиінормиміжнародногоправапри

створеннівнутрішньодержавногоправа

Виокремленонаступнітеоретикоправовітапрактичніособливості

гармонізаціїнаціональноготаміжнародноготрудовогоправанаявність

чіткихміжнароднихстандартівщослугуютьпідставоюдлятакої

гармонізаціїозначаєімплементаціювідповіднихправовихположень

конвенційМОПдирективтарегламентівЄСусферіпраціщопоглинають

основніміжнародноправовіпринципирегулюванняусферізастосування

працітареалізаціїправанапрацюпоступовийхарактерщополягаєу

формуванніетапіврозвиткуположеньнаціональногозаконодавствавсилу

існуваннявідповіднихміжнародноправовихнормвстановлення

мінімальнихстандартівзабезпеченняреалізаціїправтаобов’язків

працівниківтароботодавцівусферіпраці–забезпеченнянормвідпочинку

охоронипрацірівняоплатипрацітощометатакоїгармонізації

національноготаміжнародноготрудовогоправаполягаєудосягненніне

формальнихафактичновисокихміжнароднихстандартіврегулювання

трудовихтапов’язанихзнимивідносинуникненнідублюваннянормабо

автоматичномуперенесенніправовихактівЄСвукраїнськеправоякічерез

соціальноекономічніособливостінеможутьбутиімплементованів



національнезаконодавствоУкраїниіснуванняпріоритетнихсфер

наближеннянормативнихположеньособливістьінституційноїскладової

тобтосистемиорганівдержавиміжнароднихорганізаційтаїхорганівтощо

якіберутьучастьусприяннісуб’єктамтрудовогоправащодореалізаціїїх

правтаобов’язків

Проблемигармонізаціїнаціональноготрудовогоправав

контекстізабезпеченняміжнародногоінтеграційногокурсуіснування

застарілогоКодексузаконівпропрацюякактарадянськогозразка

необхідністьвпровадженняположеньдирективЄвропейськогоСоюзу

аДирективи№ЄЕС–узаконодавствіУкраїнинепередбачено

обов’язкуукладеннятрудовогодоговорутількивписьмовійформіщо

призводитьдонепорозуміньіпорушеньміжпрацівникомтароботодавцем

бДирективи№ЄС–строктрудовогодоговоруневажливийза

чиннимтрудовимзаконодавствомоднаквумовахсьогоденняпрацівник

повинензнатинаякіумовипрацівінпогоджуєтьсявДирективи№

ЄС–вУкраїнінегарантуєтьсясоціальнийзахистпрацівниківякі

працюютьвштатіабопозаштатомповнийабонеповнийробочийденьг

Директиви№ЄС–узаконодавствіУкраїнинепередбаченопоняття

колективнізвільненняіукожномувипадкуспеціальнінормидотаких

видівзвільненьнезастосовуютьсяґДирективи№ЄС–частоу

працівниківпогіршуютьсяумовипраціівонизвільняютьсяубудьякому

випадкуцевідбуваєтьсязініціативироботодавцяалеузаконодавствітакої

підставирозірваннятрудовогодоговорузініціативироботодавцяне

передбаченодДирективи№ЄС–забезпечитивсебічне

інформуваннятаконсультуванняпрацівниківеДирективиЄС–у

законодавствіУкраїниневиписаноправилазаборонидискримінаціїусфері

освітиневизначеномежігармонізаціїзаконодавстваУкраїнипропрацю

вконтекстіспіввідношенняміжнародноготанаціональноготрудового



праванасьогодніпроблематичнимєвстановленнячіткогоіточного

змістуіперелікуактівМОПтаЄвропейськогоСоюзузякимипотрібно

гармонізовуватиукраїнськезаконодавствовиникненняколізійвчастині

регулюваннятрудовихвідносинміжУгодоюпроасоціаціюзЄСта

КонституцієюУкраїницементуваннянаціональнихправовихприписів

Шляхамивирішенняпроблемнашляхуміжнародногокурсу

інтеграціїтрудовогоправаУкраїниєгармонізаціяміжнародногота

національноготрудовогоправапотребуєскасуванняКодексузаконівпро

працюУкраїнитаприйняттяновогоТрудовогокодексуУкраїни

необхідністьзаконодавчогозакріпиленняобов’язкуукладеннятрудового

договорутількивписьмовійформіщобубезпечитисторонитрудового

договорувіднепорозуміньіпорушеньзакріпленняупроектінового

Трудовогокодексунормузаякоюутрудовомудоговоріповиненобов’язково

зазначатисястрокйогодіїабовказівкапройогобезстроковістьвнесення

зміниучиннетрудовезаконодавствоіврегулюванняпорядкуколективних

звільненьзакріпленнявідповідногопоняттяівстановленнящоданий

порядоквизначаєтьсявиключнозаучастюколективупрацівниківщо

підлягаютьзвільненнюзакріпленнянормияказобов’язуєроботодавця

гарантуватисоціальнийзахистдлявсіхсвоїхпрацівниківнезалежновідтого

наякихумовахпрацевлаштованалюдина–вштатіабопозаштатомпрацює

повнийабонеповнийробочийденьзакріпленняположенняпротещоу

разірозірваннятрудовогодоговоруузв’язкузпогіршеннямумовпраці

вважатищотрудовийдоговіррозірванозініціативироботодавця

забезпеченняпоширеннязаборонидискримінаціїіусферіосвіти

закріпленнямежгармонізаціїувипадкуконфліктуміжнародноправових

вимогінаціональнихінтересівпервиннимиєміжнародноправовівимоги

забезпеченняпостійногоперекладудирективЄСтарішеньЄвросуду

внесеннязмінвКонституціюУкраїнипов’язанихзобмеженнямїї



суверенітетуцементуваннянаціональнихправовихприписівнемає

відбуватисявсуперечзабезпеченнюосновоположнихправлюдинита

громадянина