Кисельова Олена Іванівна, старший викладач кафедри адміністративного, господарського права та фінансово- економічної безпеки Сумського державного університету: &laquo;Співвідношення міжнародного, державного та договірного регулювання трудових відносин&raquo; (12.00.05 - трудове пра&shy;во; право соціального забезпечення). Спецрада Д 26.001.46 у Київському національному університеті імені Тараса Шев&shy;ченка

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова

праця на правах

рукопису

КИСЕЛЬОВА ОЛЕНА ІВАНІВНА

Прим. № \_\_\_\_

УДК 349.22

ДИСЕРТАЦІЯ

СПІВВІДНОШЕННЯ МІЖНАРОДНОГО, ДЕРЖАВНОГО ТА

ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

(081 – Право)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,

результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий консультант –

Іншин Микола Іванович

доктор юридичних наук, професор,

академік НАПрН України.

Київ – 2017

ЗМІСТ

Вступ 18

Розділ 1 Теоретичні засади правового регулювання трудових

відносин 31

1.1 Поняття та особливості правового регулювання трудових

відносин

31

1.2 Сутність та види диференціації правового регулювання трудових

відносин

67

1.3 Способи та методи правового регулювання трудових відносин 90

1.4 Принципи правового регулювання трудових відносин 115

Висновки до розділу 1 146

Розділ 2 Міжнародний аспект правового регулювання трудових

відносин 160

2.1 Поняття та суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці 160

2.2 Роль міжнародно-правових актів у сфері праці у правовому

регулюванні трудових відносин в Україні 178

2.3 Основоположні засади міжнародно-правового регулювання

праці

196

2.4 Європейський досвід правового регулювання трудових відносин 211

Висновки до розділу 2 224

Розділ 3 Особливості державного та договірного регулювання

трудових відносин 231

3.1 Особливості державного регулювання трудових відносин 231

3.2 Індивідуально-договірне регулювання трудових відносин в

умовах ринкової економіки 242

3.3 Колективно-договірне регулювання як регулятор трудових

відносин 255

17

3.4 Відповідальність за порушення зобов’язань за договірним

регулюванням трудових відносин

275

Висновки до розділу 3 287

Розділ 4 Співвідношення міжнародного, державного та

договірного регулювання окремих видів відносин у сфері праці 296

4.1 Особливості регулювання трудових відносин у сфері зайнятості 296

4.2 Відносини у сфері оплати праці працівників 323

4.3 Нормування праці працівників в Україні 348

4.4 Проблемні питання трудових відносин у сфері охорони праці 367

Висновки до розділу 4 390

Висновки 398

Список використаних джерел 408

Додатки 454

18

ВСТУП

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 договірного регулювання у сфері

праці свідчать нормативно-правові акти, прийнятті 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.

19

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, індивідуальнодоговірного 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, договірного 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

20

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 договірного 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;

21

– 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 категорій «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.

22

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). Формальнологічний 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

договірного 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:

23

вперше:

– сформульовано цілі правового регулювання трудових відносин,

реалізація яких сприятиме підвищенню ефективності як централізованого,

так і договірного 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; ґ) 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

24

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-трудові 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,

25

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, проблемноцільової 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; ґ) встановлення засад організації

найманої праці;

– поняття міжнародно-правового регулювання праці як

цілеспрямованого вплив 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

26

у прийнятті відповідних нормативних актів (як правило, колективних

договорів та угод), що визначають особливості умов праці та врегульовують

інші важливі соціально-трудові відносини;

– критерії розмежування колективно-договірного та індивідуальнодоговірного 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

27

волевиявлення сторін; ґ) 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 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; ґ) 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

28

конкретизацію правових норм, врахування особливостей умов праці, надання

додаткових трудових прав та гарантій працівникам; ґ) 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 індивідуальнодоговірного 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 колективнодоговірного 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 договірного регулювання

трудових відносин;

29

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

30

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.

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

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

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ґ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

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ґ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ґпереважаннядозвільних

приписівдзалученнябезпосередніхучасниківтрудовихвідносин–

працівниківіроботодавців

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

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

диференціаціязумовленаоб’єктивнимифакторамиумовипраці

розташуванняпідприємстваустановиорганізаціїтощодиференціація

зумовленасуб’єктнимскладомтрудовихправовідносинщодоокремих

категорійпрацівників–жінокнеповнолітніхінвалідіватакожокремих

роботодавцівзокремароботодавця–фізичноїособи

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

ґпоєднанняюридичноїрівностісторінзодночасноюпідпорядкованістю

працівникатрудовомурозпорядкуроботодавцю

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

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

ґ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

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

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проведення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

загальновизнаніпринципиміжнародноготрудовогоправамаютьвищу

юридичнусилуніжнормиміжнародноготрудовогоправа

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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



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

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трудовівідносиниОсновнимиознакамиіндивідуальнодоговірного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ґіндивідуальнодоговірне

регулюваннявокремихвипадкахможепоєднуватисяізімперативним

методомправовогорегулювання

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трудові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фінансовоекономічнихможливостейроботодавцяґкритеріємзаконностієне

погіршенняумовпрацітаправпрацівниківпорівняноіззаконодавством

пропрацюдпередбачаєпевнунезалежністьвіддержави

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

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правого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ґформуучастіпрацівниківвуправлінніпідприємством

установоюорганізацією

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ґпрофесійненавчаннята

професійнаорієнтаціядпідготовказатвердженнятаконтрольза

реалізацієюдержавнихпрограмзайнятостіерегулюванняпослугз

посередництваупрацевлаштуванні

Системадержавногорегулюваннятрудовихвідносинусфері

оплатипрацівключаєвизначеннязагальнихзасадоплатипраці

визначеннянормоплатипрацізокремапривиконанніпосадових

обов’язківвумовахвідміннихвідзвичнихвизначеннягарантійдля

працівниківнаотриманнявинагородизавиконануроботувстановлення

розмірумінімальноїзаробітноїплати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

оподаткуваннядоходівпрацівниківстягненнязроботодавцівєдиного

соціальноговнеску



Співвідношеннядержавноготадоговірного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договірного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

Регулюванняпитаньохоронипрацівколективномудоговорі

посідаєголовнемісцевсистемідоговірного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