

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**  
**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису

**ОСТАПЕНКО ЛЕОНІД ОЛЕКСІЙОВИЧ**

УДК 342.9:[331.1.:316.334.3] (477) (043.5)

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ**  
**ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ**  
**СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ**

12.00.07 «Адміністративне право і процес;  
фінансове право; інформаційне право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

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

\_\_\_\_\_ **Л. О. Остапенко**

Науковий консультант: **Ортинський Володимир Львович**  
доктор юридичних наук, професор

**Львів – 2021**

## АНОТАЦІЯ

*Остапенко Л. О.* Адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». – Національний університет «Львівська політехніка», Львів, 2021.

В процесі комплексного аналізу адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави, з урахуванням проблемних питань, які виникають під час правового регулювання трудових відносин, у дисертаційному дослідженні: розв'язано та запропоновано нові підходи щодо адміністративно-правового обґрунтування відносин у сфері праці, визначення їх адміністративно-правових аспектів; визначено сутність і зміст державної політики щодо соціального діалогу в системі договірних відносин у сфері праці; охарактеризовано значення заробітної плати та її політичне забезпечення державою у сфері праці; обґрунтовано і розкрито зміст нагляду і контролю за додержанням законодавства у сфері праці як одного із адміністративно-правових інститутів правової політики держави; вироблено рекомендації нормативно-правового та науково-теоретичного змісту.

Визначено, що головним обов'язком Української держави є утвердження і забезпечення прав і свобод людини у сфері праці шляхом додержання норм, передбачених Основним законом України. Звернено увагу на те, що держава шляхом правового регулювання зобов'язана створювати умови для реалізації громадянами рівного права на працю з урахуванням диференціації між індивідуальними суб'єктами трудових відносин залежно від статі, віку, освіти, професійної підготовки та інше. Зазначено, що сьогодні адміністративно-правове висвітлення змісту політики держави у сфері праці має «вузький» вимір у поясненні об'єкта, предмета та інших елементів правового регулювання відносин і

сфері праці.

Охарактеризовано роль і значення історичного розвитку держав, діяльність яких завжди була і залишається пов'язаною з їх ставленням до людини у реалізації права на працю і соціального забезпечення населення як працюючого, так не працюючого з тих чи інших причин. Звернено увагу на завдання і функції органів публічного управління в частині забезпечення зайнятості і працевлаштування економічно активного і працездатного за віком населення країни.

Визначено, що публічне управління відносинами у сфері праці характеризується можливістю держави управляти відносинами суб'єктів з погодженням спірних (конфліктних) інтересів індивідуального і колективного змісту, підпорядковуючи їх волі держави за допомогою адміністративно-правового, дисциплінарного примусу та переконання. Зауважено, що державна влада в системі адміністративно-правового урегулювання відносин у сфері праці є частиною влади соціальної та політичної, що свідчить про її специфіку. Державний вплив на відносини у сфері праці передбачає як інтереси держави, так і інтереси індивідуальних та колективних суб'єктів трудових відносин. Вказані інтереси взаємообумовлені і взаємопов'язані між собою, що означає – держава з одного боку опирається на свою політику у сфері праці, а з іншого боку використовує механізм адміністративно-правового регулювання для визначення мети свого правового впливу на суб'єктів відносин у сфері праці. Держава зосередила увагу на тому, що для адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці слід використовувати положення вироблені правовою наукою взагалі та окремими галузями права, зокрема, що свідчитиме про наявні елементи узгодженості та єдності у забезпеченні і проведенні державної політики України, спрямованої на зменшення безробіття, покращення зайнятості і працевлаштування населення, що має економічно активний і працездатний вік.

Аргументовано використання методів, серед яких є як загальнонаукові, так і методи адміністративно-правового, трудово-правового регулювання, що становлять сутність методологічних підходів у поясненні взаємозв'язку механізму адміністративно-правового регулювання з правовим регулюванням відносин у

сфері праці, а також появою з цього приводу нових підходів у розумінні та поясненні змісту і призначенні об'єктно-суб'єктних елементів правового регулювання відносин у сфері праці.

Зазначено, що державна політика України має пряме відношення щодо соціального діалогу в системі договірних відносин на формування, розвиток і застосування у партнерських відносинах між договірними сторонами, на які впливають філософсько світоглядні, правові, морально-етичні здобутки українського суспільства і світового товариства в цілому.

Встановлено, що заробітна плата найманих працівників у сфері праці є не лише економіко-правовою категорією, але й одним із важливих напрямів політики держави щодо її забезпечення за допомогою нормативно-правового регулювання оплати праці, гарантійних та компенсаційних виплат, з урахуванням стану розвитку національної економіки та додержання вимог, що передбачені колективними договорами, угодами, контрактами, індивідуальними трудовими договорами.

Встановлено, що питання адміністративно-правової політики держави у сфері праці не мають комплексних досліджень, а розглянуті лише фрагментарно, що спонукало шляхом аналізу та узагальнення науково-теоретичних напрацювань, нормативно-правової бази, покликаної регулювати відносини у сфері праці, дослідити наявний адміністративно-правовий характер цих відносин. Зазначено, що шляхом взаємодії та взаємодоповнення здійснюється правове регулювання відносин у сфері праці на засадах державної політики України, яка має комплексний характер, передбачає сукупність основних засад і завдань забезпечення та реалізації населенням країни права на працю.

У дисертації шляхом логічного, лінгвістичного, філософського та семантичного аналізу визначено зміст понять, що характеризують терміни «державна», «державна політика», «державна влада», «організація», «установа», «найманий працівник», «роботодавець», «трудові відносини», «трудовий договір» та інші. Поряд з цим зазначено, що понятійно-категоріальний апарат трудового права представлений термінами, які мають адміністративно-правове наповнення

при поясненні і характеристиці відносин у сфері праці.

З'ясовано, що зміст політики держави, особливо у сфері праці, залишається невизначеним, незважаючи на те, що нормативно-правове середовище і засади державної політики України у сфері праці переконливо свідчать про наявність та обов'язковий характер адміністративно-правової регламентації напрямів політики у сфері праці.

Визначено, що міжнародні стандарти у сфері праці повинні стати еталонами, правилами і принципами, яких повинна додержуватись держава у забезпеченні політичних рішень, що пов'язані з реалізацією права людини і громадянина на працю, а також на захист зі сторони держави прав людини у сфері праці. Основою цього повинна стати політика держави, спрямована на уніфікацію і гармонізацію державно-правових процесів, що пов'язані з відносинами між державою, індивідуальними і колективними суб'єктами відносин у сфері праці.

Зауважено, що ідея свободи праці відповідає сучасним ринковим відносинам і це положення має закріплення в Конституції України, чинному законодавстві про працю та проектах Трудового кодексу України, що передбачає свободу волевиявлення індивідуальних і колективних суб'єктів відносин у сфері праці. Сучасна правова регламентація принципу свободи укладення трудового договору, з урахуванням його еволюційних змін, повинна мати комплексне міжгалузеве правове наповнення, що спиятиме розвитку сучасного законодавства про працю в межах правового регулювання відносин у сфері праці, відповідальності за порушення вказаних відносин як роботодавцем, так і найманим працівником.

Розглянуто адміністративно-правові аспекти регулювання безробіття в Україні з позицій чинного національного законодавства та сприяння Української держави в реалізації заходів, що позитивно вплинуть на вирішення проблеми безробіття населення. Це, передусім, стосується упорядкування національного законодавства з питань, що пов'язані із зайнятістю, працевлаштуванням, соціально-трудовами відносинами, відповідно до норм міжнародного законодавства про працю і соціального захисту працюючих, а також практичної реалізації державної та регіональної програм зайнятості і працевлаштування

економічно активного, але не зайнятого працею населення. Обґрунтовано положення щодо зменшення розмірів податків і зборів для суб'єктів підприємницької діяльності за умови збереження ними робочих місць.

Встановлено наявний правовий вплив загальнонаціонального нормативно-правового середовища на розвиток і правове регулювання відносин у сфері праці. Водночас зауважено, що існує дисбаланс між галузевими джерелами і безпосередньо джерелами трудового та адміністративного права щодо використання і регулювання відносин у сфері праці. Обґрунтовано вплив механізму адміністративно-правового регулювання на відносини у сфері праці, що дало змогу охарактеризувати взаємопов'язані між собою елементи механізму, його особливості, що стосуються об'єктно-суб'єктних ознак урахування яких є необхідною умовою регулювання відносин у сфері праці.

Обґрунтовано філософсько-правову сутність і призначення соціального діалогу та партнерських відносин між суб'єктами учасниками колективних переговорів, що пов'язані з укладенням трудових договорів, угод, наповнення і зміст яких передбачає реалізацію, захист і гарантування зі сторони учасників переговорів та держави як головного гаранта щодо соціально-правового захисту як працюючого, так і непрацюючого населення країни.

Зауважено, що сьогодні залишаються проблемними питання у сфері нагляду і контролю за дотриманням законодавства у сфері праці, наповнення і зміст яких здійснюється шляхом використання методів, способів та засобів адміністративно-правового і трудово-правового спрямування. Звернено увагу на зміст ст. 3 Конституції України, яка передбачає провідну роль Української держави та уповноважених нею органів публічного управління на забезпечення належного контролю і нагляду за безпечними і здоровими умовами праці найманих працівників на робочому місці та на виробничих об'єктах. Адміністративно-правовий зміст нагляду і контролю за дотриманням законодавства у сфері права закріплений у міжнародних нормах права та розглядається як зобов'язання держав-членів Європейського Союзу та інших країн. Визначено, що національне законодавство України загалом має позитивні тенденції для подальшого розвитку

регулювання нагляду і контролю за додержанням законодавства у сфері праці, про що свідчать положення низки проектів Трудового кодексу України.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути основою для подальшого розширення адміністративно-правового впливу на закріплення і функціонування відносин між суб'єктами у сфері праці. Висновки, пропозиції та рекомендації використані у навчальному процесі для поглибленого вивчення студентами взаємозв'язку між нормами адміністративного, трудового та інших галузей права щодо регулювання відносин між суб'єктами у сфері праці, а також для підготовки методичних матеріалів, підручників, навчальних посібників з дисциплін адміністративно-правового і трудово-правового циклу, що розглядають питання безробіття, зайнятості і працевлаштування населення, а також партнерські відносини між суб'єктами шляхом соціального діалогу з метою укладання колективних договорів, угод та індивідуальних трудових договорів у Національному університеті «Львівська політехніка», Львівському державному університеті внутрішніх справ, Львівському університеті бізнесу та права. Використання одержаних результатів у правозастосовній діяльності позитивно вплине на службову діяльність органів публічного управління щодо дотримання принципів, що захищають право людини і громадянина на працю, реалізацію вказаного права та результати праці.

*Ключові слова:* адміністративно-правове регулювання, відносини у сфері праці, державна політика, заробітна плата, контроль, механізм адміністративно-правового регулювання, нагляд, найманий працівник, роботодавець, соціальний діалог.

## ANNOTATION

*Ostapenko L. O.* Administrative legal regulation of relations in the area of labor in the context of state social policy. – Qualifying scientific work printed as a manuscript.

The thesis for the scientific degree of Doctor of Law in specialty 12.00.07 – Administrative Law and Process; Financial Law; Informational Law. – Lviv Polytechnic

National University, Lviv, 2021.

In the process of complex analysis of administrative legal regulation of relations in the field of labor in the context of state social policy, taking into account the problematic issues that arise during the legal regulation of labor relations, in the dissertation research: new approaches to the administrative and legal justification of relations in the field of labor are proposed, their administrative and legal aspects are determined; the essence and content of the state policy on social dialogue in the system of contractual relations in the field of labor are defined; the significance of salaries and its public provision in the field of labor is characterized; the content of supervision and control over compliance with labor legislation as one of the administrative and legal institutions of state legal policy is substantiated; recommendations of normative-legal and scientific-theoretical content are developed.

It is determined that the main duty of the Ukrainian state is to establish and ensure human rights and freedoms in the area of labor by complying with the regulations provided by the Basic Law of Ukraine. Particular attention is paid to the fact that using legal regulation the state is obliged to create conditions for citizens to exercise equal rights to work, taking into account the differentiation between individual subjects of labor relations depending on gender, age, education, training, and more. It is stated that today the administrative and legal coverage of state policy in the field of labor has a «narrow» dimension in the explanation of the object, subject matter, and other elements of legal regulation of relations in the area of work.

The role and significance of the historical development of states, whose activities have always been and remain related to their attitude to the human in the realization of the right to work and the social welfare of the population, working and not working for various reasons, are described. Attention is drawn to the tasks and functions of authorities of public administration regarding employment and hiring economically active and working age population of the country.

It is determined that public management of relations in the field of labor is characterized by the capacity of the state to administer the relations of subjects with the coordination of disputed (conflicting) interests of individual and collective content,



subordinating them to the will of the state through administrative, disciplinary measures and persuasion.

It is noticed that the state authority, being in the system of administrative legal regulation of relations in the field of labor is part of the social and political power, which indicates its specificity. State influence on relations in the field of labor involves the interests of the state and the interests of individual and collective subjects of labor relations. These interests are interdependent and interconnected which means that the state on the one hand relies on its policy in the field of labor, and on the other hand uses the mechanism of administrative and legal regulation in order to determine the purpose of its legal influence on the subjects of labor relations. The state has focused on the fact that for the administrative and legal regulation of relations in the area of work, the provisions developed by legal science and individual branches of law, should be used. This will reflect the existing elements of coherence and unity in ensuring and conducting the state policy of Ukraine aimed at reducing unemployment, improving employment, and hiring the population that is economically active and able to work.

The use of methods is argued, among which there are both general scientific and methods of administrative and legal, labor law regulation which are the essence of methodological approaches in explaining the relationship of the mechanism of administrative and legal regulation with the legal regulation of relations in the field of labor, as well as the emergence of new approaches in understanding and explaining the content and purpose of object-subject elements of legal regulation of relations in the area of work. It is noticed that the state policy of Ukraine is directly related to social dialogue in the system of contractual relations influencing the formation, development and implementation of partnerships between the parties, which are influenced by philosophical, legal, moral and ethical achievements of Ukrainian society and society as a whole.

It is established that salary of employees in the field of labor is not only an economic and legal category, but also one of the important directions of state policy on its ensuring through regulation of salaries, guarantees and compensation payments, taking into account the state of the national economy and compliance with the

requirements of collective and individual employment agreements, treaties, and contracts.

It is revealed that the issues of administrative and legal policy of the state in the area of work do not have comprehensive research, but are considered only fragmentarily, which prompted to explore existing administrative and legal nature of these relations by analysing and consolidation scientific and theoretical research, regulatory framework designed to regulate relations in the field of labor.

It is indicated that the legal regulation of relations in the area of work is carried out through interaction and complementarity and on the basis of the state policy of Ukraine, which has a comprehensive nature and involves a set of basic principles and issues of providing and implementing the right to work.

In the dissertation, by logical, linguistic, philosophical and semantic analysis the concepts characterizing the terms «state», «state policy», «state power», «organization», «institution», «employee», «employer», «labor relations», «employment contract» are defined. At the same time, it is noted that the conceptual and categorical apparatus of labor law is represented by terms that have administrative and legal content in the explanation and characterization of relations in the field of labor.

It was established that the content of state policy, especially in the area of work, remains uncertain, despite the fact that the regulatory environment and the principles of the state policy of Ukraine in the field of labor convincingly indicate the existence and mandatory nature of administrative and legal regulation of policies in this field.

It is determined that international standards in the area of work should become benchmarks, rules, and principles and should be followed by the state in ensuring policy decisions related to the realization of human and civil rights to work, as well as the protection of human rights in this area. The basis for this should be the state policy aimed at unification and harmonization of state and legal processes related to the relations between the state, individual and collective subjects of labor relations.

It is noted that the idea of freedom of work corresponds to modern market relations and this provision is enshrined in the Constitution of Ukraine, current labor legislation, and the draft Labor Code of Ukraine, which includes freedom of expression

of individual and collective subjects of labor relations. Modern legal regulation of the principle of freedom to conclude an employment contract, taking into account its evolutionary changes, should have a comprehensive interdisciplinary legal content that would contribute to the development of modern labor legislation within the legal regulation of labor relations, responsibility for the breach of these relations by both employer and employee.

The administrative and legal aspects of the regulation of unemployment in Ukraine from the standpoint of current national legislation and assisting the Ukrainian state in the implementation of measures that will positively affect the solution of unemployment are considered. That applies in particular to the regulation of national legislation on employment, hiring, social and labor relations, in accordance with international legislation on labor and social protection of workers, as well as the practical implementation of state and regional employment programs of economically active, but unemployed population. The provisions on tax and fee cuts for business entities, on condition of preserving jobs, are substantiated.

The existing legal influence of the national legal environment on the development and legal regulation of labor relations has been established. At the same time, it is noticed that there is an imbalance between sectoral sources and particularly the sources of labor and administrative law concerning the use and regulation of labor relations. The influence of the mechanism of administrative and legal regulation on labor relations is justified, which allowed characterizing the interconnected elements of the mechanism, its features related to the object-subjective characteristics, consideration of which are a necessary condition for regulating relations in the area of law.

The thesis justifies the philosophical and legal essence and purpose of social dialogue and partnership relations between the collective bargaining parties, related to the conclusion of employment contracts, agreements, the content of which provides for the implementation, protection and guarantee by the negotiators and the state as the main guarantor of social and legal protection of both working and non-working population.

It is noted that today there are still problematic issues in the field of supervision and control over compliance with labor legislation, the content of which is carried out

through the use of methods, approaches and tools of administrative and legal direction. Attention is paid to Article 3 of the Constitution of Ukraine, which stipulates that ensuring proper control and supervision over the safe and healthy working conditions of employees at the workplace and at production facilities is carried out by the Ukrainian state and its authorized public administration. The administrative and legal content of supervision and control over the observance of legislation in the field of law is enshrined in international law and is considered an obligation of the European Union Member States and other countries. It is determined that the national legislation of Ukraine in general has positive tendencies for further regulation of supervision and control over observance of the legislation in the area of work, as evidenced by the provisions of a number of drafts of the Labor Code of Ukraine.

The practical significance of the obtained results is that they can become the basis for further increase of administrative and legal influence on the consolidation and functioning of relations between the subjects in the field of labor. Conclusions, suggestions and recommendations are used in the educational process of students for in-depth study of the relationship between the norms of administrative, labor and other branches of law on the regulation of relations between subjects in the area of labor. At the same time conclusions, suggestions and recommendations are used for the development of methodological materials, textbooks, training manuals on the disciplines of administrative law and labor cycle, considering unemployment, employment and hiring, as well as partnerships between subjects through social dialogue in order to conclude collective contracts, agreements and individual employment contracts at the National University «Lviv Polytechnic», Lviv State University of Internal Affairs, Lviv University of Business and Law. The use of obtained results in law enforcement activities will have a positive impact on the official activities of public administration regarding compliance with the principles protecting the right of man and citizen to work, the implementation of this right and the results of work.

*Keywords:* administrative and legal regulation, relations in the field of labor, state policy, salary, control, mechanism of administrative and legal regulation, supervision, employee, employer, social dialogue.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Остапенко Л. О. Державна політика України щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці: *монографія*. Львів: Растр-7, 2020. 688 с.
2. Остапенко Л. О. Про договір як основу виникнення трудових відносин в античний період. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2015. № 827. С. 115–119.
3. Остапенко Л. О. Стан адміністративної відповідальності за порушення законодавства в галузі охорони праці в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2015. № 824. С. 77–83.
4. Остапенко Л. О. Правове регулювання зайнятості населення України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки*. 2016. Вип. 1, т. 2. С. 86–88.
5. Остапенко Л. О. Про гарантії права на працю в нових економічних умовах. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 153–156.
6. Остапенко Л. О. Про специфіку трудових відносин та діяльності в Європі у Середні віки. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2016. № 837. С. 198–201.
7. Остапенко Л. О. Правові гарантії реалізації права на працю та працевлаштування населення України й окремих європейських країн. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 2. Vol. 1. P. 104–107.
8. Остапенко Л. О. Нормативно-правове регулювання інституту соціального діалогу в Україні. *Вісник Маріупольського державного університету*. Серія : *Право*. 2016. Вип. 11. С. 57–62.
9. Остапенко Л. О. Щодо юридичної відповідальності за порушення гарантій та компенсацій суб'єктів трудових відносин в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2016. № 855. С. 441–445.

10. Остапенко Л. О. Сучасний правовий статус роботодавців в Україні. *Evropský politický a právní diskurz*. 2017. Vol. 4, iss. 2. P. 234–238.
11. Остапенко Л. О. Про сутність понять «держава» і «влада» у сфері соціально-трудових відносин. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія: Юридична*. 2017. Вип. 18. С. 48–50.
12. Остапенко Л. О. Гарантійні виплати і компенсації науково-педагогічним працівникам ВНЗ та їх правове регулювання. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2017. № 884. С. 170–175.
13. Остапенко Л. О. Соціальний діалог як інструмент регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2017. Вип. 44, т. 1. С. 139–141.
14. Остапенко Л. О. Соціально-трудові відносини в Україні та Республіці Вірменія: порівняльний аналіз. *Eurasian Academic Research Journal*. 2017. № 2 (08). P. 125–130.
15. Остапенко Л. О. Державна політика України як один із різновидів її впливу на зайнятість населення. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6, т. 3. С. 60–62.
16. Остапенко Л. О. Щодо ролі державної політики України та правових принципів у регулюванні трудових відносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Юридичні науки. 2018. Вип. 2, т. 1. С. 122–124.
17. Chystokletov L., Khytra O., Ostapenko L., Skrynkovskyy R. Поняття, ознаки та зміст правових режимів, що запроваджуються під час виникнення кризових ситуацій. *Traektoriâ Nauki = Path of Science*. 2018. Vol. 4, № 3. P. 6001–6006.
18. Остапенко Л. О. Про джерела правового регулювання зайнятості і працевлаштування населення. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: Юридичні науки. 2018. № 4 (9). С. 46–51.
19. Ostapenko O., Skrynkovskyy R., Ostapenko L., Khytra O., Chystokletov L. Про відшкодування моральної шкоди за вчинені адміністративні правопорушення в Україні. *Traektoriâ Nauki = Path of Science*. 2018. Vol. 4, No 6. P. 5001–5009.

20. Остапенко Л. О. Нормативно-правові акти, як один з видів джерел реалізації трудових відносин. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: *Юридичні науки*. 2019. № 2 (16). С. 50–56. DOI: 10.25313/2520-2308-2019-2-4854.

21. Ostapenko O., Ostapenko L., Khytra O., Tsvok M., Vasylyv S. A modern vision of methodological approaches in regulation of labor relations. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. 2019. Vol. 10, No 7. P. 2070–2076. URL: <https://journals.aserspublishing.eu/jarle/article/view/5000>.

22. Kutsyk V., Ostapenko L., Pudryk D. Development of procedures for ensuring the repayment of tax debt as a guarantee of the formation of an investment climate. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2019. Vol. 5, No. 2. P. 86–89.

23. Остапенко Л. О. Адміністративно-правові передумови політики держави у сфері праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2020. Вип. 26. С. 89–95.

24. Остапенко Л. О. Адміністративно-юрисдикційні повноваження держави за порушення укладення колективних договорів, угод у сфері праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2020. Вип. 27. С. 87–94.

25. Tkachuk T. Y., Chystokletov L. G., Khytra O. L., Shyshko V. V., Ostapenko L. O. Philosophical reflections on the information society in the context of a security-creating paradigm. *International Journal of Electronic Security and Digital Forensics*. 2021. Vol. 13, iss. 1. P. 105–113.

*які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

26. Остапенко Л. О. Специфіка трудових правовідносин з працівниками які є творцями (авторами) об'єктів права інтелектуальної власності в Україні. *Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Ужгород, 25-26 грудня 2015 р). 2015. С. 126–127.

27. Остапенко Л. О. Правове регулювання некласичної зайнятості населення в Україні. *Правові, соціально-психологічні та інформаційні процеси в*

контексті державотворення в процесі євроінтеграції: збірник матеріалів науково-практичної конференції (Львів, 8–9 лютого 2016 р.). 2016. С. 187–188.

28. Остапенко Л. О. Кримінальна відповідальність за зайняття нелегальною «тіньовою» трудовою зайнятістю в Україні. *Актуальні питання кримінального права, кримінального процесу та криміналістики (на вшанування пам'яті Ганса Гросса)*: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 29 січня 2016 р.). 2016. С. 43–44.

29. Остапенко Л. О. Щодо сучасних правових моделей соціального діалогу (партнерства). *O nouă perspectivă a proceselor de integrare Europeană a Moldovei și Ucrainei: aspectul juridic*: materialele conferinței internaționale științifico-practice. (Chișinău (Moldova), 25–26 martie 2016). 2016. С. 41–44.

30. Остапенко Л. О. Проблематика реалізації правових норм законодавства України з питань зайнятості населення. *Перспективні напрями розвитку сучасної юридичної науки*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Кривий Ріг, 29–30 січня 2016 р.). 2016. С. 96–97.

31. Остапенко Л. О. Про актуальність перебудови соціально-трудоких відносин в Україні. *Актуальні питання публічного та приватного права в контексті реформування законодавства*: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (Острого, 7–8 квітня 2017 р.). 2017. С. 91–93.

32. Остапенко Л. О. Зайнятість населення як один із різновидів права на працю. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези доповідей та наукових повідомлень учасників VII Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 29 вересня 2017 р.). 2017. С. 257–261.

33. Остапенко Л. О. Пріоритетність в системі принципів державної політики України у сфері зайнятості населення. *Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Суми, 25–26 квітня 2018 р.): у 2 ч. 2018. С. 161–165.

34. Остапенко Л. О. Про роль української держави у забезпеченні правового регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доповідей та



наукових повідомлень учасників ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (Харків, 11 жовтня 2019 р.). 2019. С. 224–227.

35. Остапенко Л. О. Про сутність ознак, що характеризують юридичний факт. *ΛΟΓΟΣ: collection of scientific papers / NGO «European Scientific Platform»*. 2019. Vol. 3: With proceedings of the International scientific and practical conference «Scientific discoveries: projects, strategies and development», October 25, 2019, Edinburgh, Scotland, UK. P. 90–94.

36. Остапенко Л. О. Про загальне бачення актів реалізації трудових відносин. *Particularitățile adaptării legislației Republicii Moldova și Ucrainei la legislația Uniunii Europene: conferința internațională științifico-practică (Chișinău, 23–24 martie 2019)*. 2019. С. 147–150.

37. Остапенко Л. О., Басараб М. Ю. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах карантину: оплата, відпустки, режими роботи. *Дослідження актуальних питань юридичних наук: матеріали ІІ науково-практичної конференції (Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р.)*. 2020. С. 113–115.

38. Остапенко Л. О., Боднар Ю. Я. Правовий порядок працевлаштування іноземців в Україні. *Дослідження актуальних питань юридичних наук: матеріали ІІ науково-практичної конференції (Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р.)*. 2020. С. 116–119.

39. Остапенко Л. О., Рудницька Ю. С. Сутність та суб'єкти трудових правовідносин. *Весняні наукові зібрання – 2020: збірник наукових матеріалів XLV міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Суми, 22 травня 2020 р.)*. 2020. С. 91–95.

40. Остапенко Л. О., Свищо В. С. Трудовий договір в електронній формі. Тенденції впровадження до національного трудового законодавства. *Дослідження актуальних питань юридичних наук: матеріали ІІ науково-практичної конференції (Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р.)*. 2020. С. 132–135.

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

ВНП	валовий національний продукт
ЄС	Європейський Союз
КВК України	Кримінально-виконавчий кодекс України
КНР	Китайська Народна Республіка
КзпП України	Кодекс законів про працю України
КК України	Кримінальний кодекс України
КТС	комісія по трудових спорах
КУпАП	Кодекс України про адміністративні правопорушення
МОП	Міжнародна організація праці
НСПП	Національна служба посередництва і примирення
ОДІ	організаційно-діяльнісні ігри
ОТГ	окремні територіальні громади
РФ	Російська Федерація
США	Сполучені Штати Америки
ТК України	Трудовий кодекс України
ФПУ	Федерація профспілок України
ЦК України	Цивільний кодекс України

## ЗМІСТ

<b>АНОТАЦІЯ</b> .....	2
<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ</b> .....	18
<b>ВСТУП</b> .....	22
<b>РОЗДІЛ 1 АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ В РЕГУЛЮВАННІ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ</b> .....	36
1.1 Роль держави та її політики у соціальному захисті та соціальному забезпеченні населення України.....	36
1.2 Методологічні підходи в регулюванні відносин у сфері праці.....	51
1.3 Сучасні напрями державної політики у сфері зайнятості населення.....	68
1.4 Правові основи державної політики у сфері зайнятості населення.....	77
1.5 Зайнятість і працевлаштування як умова забезпечення державою реалізації громадянами права на працю.....	89
1.6 Адміністративно-правові аспекти регулювання безробіття серед населення України.....	112
1.7 Діяльність органів публічного управління у сфері регулювання відносин у сфері праці.....	121
1.8 Нормативно-правове середовище як джерело регулювання відносин у сфері праці.....	132
Висновки до розділу 1.....	147
<b>РОЗДІЛ 2 АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ</b> .....	154
2.1 Поняття та взаємозв'язок механізму адміністративно-правового регулювання з правовим механізмом регулювання у сфері праці.....	154

2.2 Об'єкт і предмет правового регулювання відносин у сфері праці.....	173
2.3 Суб'єкти і сторони відносин у сфері праці.....	184
2.4 Юридичні факти в системі адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці.....	205
2.5 Адміністративно-правові акти в реалізації відносин у сфері праці.....	221
2.6 Відповідальність за порушення дисципліни у сфері праці.....	230
Висновки до розділу 2.....	241
<b>РОЗДІЛ 3 ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В СИСТЕМІ ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ.....</b>	<b>246</b>
3.1 Філософсько-правові аспекти соціального діалогу і договірних відносин у сфері праці.....	246
3.2 Суб'єкти соціального діалогу в системі колективних договірних відносин.....	258
3.3 Соціальний діалог як процес публічного пошуку компромісних рішень (вирішення проблем) між учасниками договірних відносин.....	273
3.4 Адміністративно-правові аспекти участі держави у формуванні колективних та індивідуальних договорів у сфері праці.....	294
3.5 Держава як суб'єкт захисту права людини на працю у трудових спорах.....	320
Висновки до розділу 3.....	340
<b>РОЗДІЛ 4 ЗАРОБІТНА ПЛАТА ТА ЇЇ ПОЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВОЮ У СФЕРІ ПРАЦІ.....</b>	<b>345</b>
4.1 Заробітна плата як економіко- правова категорія в системі договірних відносин у сфері праці.....	345

4.2 Роль держави у забезпеченні гарантійних та компенсаційних виплат працівникам у сфері праці.....	356
4.3 Правова характеристика договірного регулювання оплати праці в Україні та країнах Європейського Союзу.....	372
4.4 Філософсько-правова категорія справедливості в оплаті праці найманого працівника.....	378
Висновки до розділу 4.....	386
<b>РОЗДІЛ 5 НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ОДИН З АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ІНСТИТУТІВ ПРАВОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ.....</b>	<b>389</b>
5.1 Адміністративно-правовий зміст політики держави у здійсненні нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.....	389
5.2 Професійні спілки України на захисті економічних, соціальних та трудових прав працівників.....	403
Висновки до розділу 5.....	421
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>424</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>432</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>510</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Серед проблем України, що потребують вирішення, шляхом використання правових механізмів, які за своїм змістом і наповненням мають комплексний, галузевий і міжгалузевий характер, важливе місце належить сфері праці. Особливо це стосується аспектів адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, які взаємообумовлюють, взаємодоповнюють і взаєморозвивають ці відносини за допомогою реалізації політики держави спрямованої на захист і соціальне забезпечення населення України.

Водночас, наявність політичних рішень, що пов'язані з правовим регулюванням у сфері праці, залишається на стадії вирішення шляхом реформ, які покликані розв'язати проблеми зайнятості та працевлаштування населення, запровадження у суспільстві використання соціального діалогу між суб'єктами договірних відносин у сфері праці, визначення і закріплення в нормативно-правових актах положення щодо трудових відносин у сфері праці.

Адміністративно-правовий аспект політики держави у сфері праці передбачає реалізацію досягнень національної правової науки та її окремих галузей, зокрема адміністративного, трудового права для ефективного застосування механізму правового регулювання трудових та інших, пов'язаних з ними, відносин.

Наявність політичних рішень, які закріплені в положеннях щодо стратегії розвитку України на період до 2020 року, свідчать про наміри держави продовжити реформування відносин у сфері праці для припинення дії застарілого законодавства радянського періоду. Так, до сьогодні регулювання відносин у сфері праці здійснюється з використанням Кодексу законів про працю України, прийнятого ще у 1971 році, а охорона трудових відносин покладена на Кодекс України про адміністративні правопорушення, який діє від 1981 року. Водночас, досить часті зміни і доповнення до національного законодавства у сфері праці хоча й свідчать про намагання законодавця здійснювати своєчасне реагування на процеси, що відбуваються у сфері праці, однак, мають місце певні труднощі

теоретико-правового і прикладного змісту, що вказують на однобічне, без врахування адміністративного впливу, регулювання соціально-трудових відносин.

Запропоновані для розгляду у Верховній Раді України проєкти Трудового кодексу України свідчать про відсутність або небажання законодавця (окремих ініціаторів надання проєктів Трудового кодексу України) використовувати напрацювання науковців у сфері права для пояснення і закріплення відносин між державою, роботодавцями і найманими працівниками у сфері праці.

Не применшуючи ролі проведених раніше наукових досліджень правового регулювання відносин у сфері праці, зазначаємо, що, з урахуванням сучасних умов розвитку держави і суспільства, назріла потреба оновленого погляду на правове регулювання відносин у сфері праці в контексті її адміністративно-правового змісту та впливу держави на процеси, що пов'язані з соціальним захистом і працюючого, і непрацюючого населення.

Дослідження адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави проведено з урахуванням результатів наукової роботи вітчизняних та іноземних учених у сфері адміністративного, трудового та інших галузей національного права, серед яких до іноземних вчених належать Е. Аннерс, Д. Бахрах, Ж. Ведель, Астон Грем, Рандерс Йорген, Г. Кельзен, Д. Керімов, В. Кудрявцев, Фрідман Мілтон, Б. Россінський, Ю. Старілов та інші.

Історіографічний масив наукової літератури, який позитивно вплинув на результати дисертаційного дослідження, охоплює наукові праці фахівців у галузі теорії та історії держави і права, філософії права, конституційного права, серед яких К. Андрющенко, Т. Гарасимів, І. Жаровська, М. Кельман, В. Ковальчук, В. Макарчук, П. Рабінович, С. Сливка, А. Токарська, Л. Ярмол та інші.

Віддаючи належне цим науковим дослідженням, варто зазначити, що у національній юридичній науці не здійснено комплексного системного наукового дослідження адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави. Це зумовлює актуальність теми

дослідження та важливість наукового пошуку шляхів вирішення проблем адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці.

Дослідження державної політики України щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці проведено з урахуванням результатів наукової роботи вітчизняних науковців, зокрема, у сфері адміністративного права, серед яких В. Авер'янов, І. Арістова, Г. Атаманчук, О. Баїк, О. Бандурка, Ю. Битяк, М. Бліхар, В. Богуцький, Н. Бортник, Т. Василевська, М. Гаращук, Д. Голосніченко, І. Голосніченко, В. Гриньова, С. Гусаров, О. Дніпров, В. Зуй, Є. Додін, С. Ківалов, С. Ковалевська, М. Ковалів, Т. Коломоєць, В. Колпаков, Н. Лесько, І. Личенко, А. Мельник, М. Мельник, В. Ортинський, Н. Ортинська, У. Парпан, І. Пахомов, Л. Попова, І. Самсін, О. Сушинський, О. Хитра, Л. Чистоклетов, А. Школик та інші.

Серед вітчизняних праць у галузі трудового права важливими для характеристики соціально-трудова відносин є публікації науковців, серед яких Н. Болотіна, С. Вавженчук, В. Венедіктов, С. Венедіктов, С. Вишневецька, Н. Гетьманцева, Ю. Дмитренко, В. Жернаков, Т. Занфірова, М. Іншин, З. Козак, О. Панасюк, П. Пилипенко, С. Прилипко, О. Процевський, А. Слюсар, Г. Чанишева, О. Ярошенко та інші.

Ученими у різний час розглядалися питання правового регулювання відносин, що мали галузеве і міжгалузеве науково-теоретичне і прикладне наповнення, що стало основою для тлумачення змісту і впливу адміністративно-правового регулювання на відносини у сфері праці, зокрема такими є наукові праці: Шмідт Асман «Загальне адміністративне право як ідея врегулювання: основні засади та завдання систематики адміністративного права» (2009 р.); І. Личенко «Адміністративно-деліктні аспекти захисту права власності» (2011 р.); Є. Краснов «Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України» (2012 р.); І. Жаровська «Правова природа державної влади: теоретико-правове дослідження» (2013 р.); С. Вавженчук «Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників» (2013 р.); В. Грищук «Філософсько-правове розуміння відповідальності людини» (2013 р.); О. Процевський



«Методологічні засади трудового права» (2014 р.); «Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис» за науковою редакцією О. Ярошенка (2014 р.); «Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики» (2014 р.); С. Синчук «Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти» (2015 р.); В. Савенко «Закон у структурі правової реальності» (2015 р.); «Теорія трудового права України» (2015 р.) за редакцією І. Якушева (2015 р.); «Теорія трудового права» (2015 р.); А. Бернюкова «Юридична реальність» (2016 р.); Г. Чанишева «Правове регулювання індивідуальних трудових відносин» (2016 р.); «Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті європейської інтеграції» відповідальний редактор Н. Хуторян (2017 р.); С. Венедіктова «Трудове право в державах Європи» (2017 р.); Н. Лесько «Державна політика у сфері захисту дітей від насильства та інших протиправних дій: адміністративно-правові проблеми формування та реалізації» (2017 р.); Б. Шварц «Чому ми працюємо» (2018 р.); О. Кочубейнік «Соціальний діалог у вимірах когнітивного спілкування» (2018 р.).

Результати цих наукових досліджень мали важливе значення для пояснення та формування висновків і пропозицій, що пов'язані з адміністративно-правовим регулюванням відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затверджених постановою Загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року; спрямована на реалізацію Стратегії сталого розвитку «Україна–2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015.

Тема дисертаційної роботи відповідає науковому напрямку Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»: «Правові, психологічні та інформаційні проблеми розвитку державності в Україні», затвердженому Вченою радою Національного університету «Львівська політехніка» від 24 червня 2014 р.,

протокол № 5. Дисертація виконана в межах науково-дослідної роботи кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»: «Цивільно-правове забезпечення суспільних трансформацій в умовах євроінтеграції» (державний реєстраційний номер 0119U103040).

**Мета і завдання дослідження.** *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі аналізу пріоритетних напрямів розвитку правової науки, положень національного законодавства та практики його застосування розкрити ознаки, особливості і зміст адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави, комплексно розробити підходи до вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці, обґрунтувати пропозиції щодо подальшого розвитку соціально-трудова відносин на засадах оновленого законодавства України про працю та інших галузей права.

Реалізація окресленої мети зумовила необхідність вирішення таких *завдань*:

- обґрунтувати роль і значення політики держави у соціальному захисті населення України;
- застосувати методологічні підходи у поясненні адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці;
- охарактеризувати сучасні напрями політики держави у сфері зайнятості населення;
- проаналізувати правові основи зайнятості населення України;
- розглянути категорії зайнятості і працевлаштування як умов забезпечення державою права громадян на працю;
- з'ясувати адміністративно-правові аспекти регулювання безробіття серед населення України;
- охарактеризувати діяльність органів публічного управління в регулюванні відносин у сфері праці;
- здійснити аналіз нормативно-правового середовища як одного із джерел регулювання відносин у сфері праці;

- проаналізувати поняття, ознаки та особливості механізму адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці;
- визначити генезу об'єктно-суб'єктних елементів та юридичних фактів в системі адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці;
- визначити та охарактеризувати адміністративно-правові акти як правову основу регулювання відносин у сфері праці;
- розглянути адміністративну, дисциплінарну та матеріальну відповідальність суб'єктів трудових відносин за правопорушення, вчинені у сфері праці;
- охарактеризувати правові аспекти державної політики України щодо соціального діалогу в системі договірних відносин у сфері праці;
- проаналізувати роль і значення політичного забезпечення державою заробітної плати найманих працівників у сфері праці;
- визначити роль і місце державного контролю та нагляду за дотриманням законодавства у сфері праці;
- сформулювати авторські пропозиції щодо удосконалення правового регулювання відносин у сфері праці з урахуванням їх адміністративно-правового змісту.

*Об'єктом дослідження є адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці.*

*Предмет дослідження – адміністративно-правові відносини у сфері праці в контексті соціальної політики держави.*

**Методи дослідження.** Методи дослідження обрані з урахуванням мети та завдань дослідження, його об'єкта та предмета. У ході дослідження використовувались філософські, загальнонаукові, а також спеціально-юридичні методи наукового пізнання. Зокрема *діалектичний* та *історичний* методи сприяли визначенню основ державної політики України щодо безробіття, зайнятості і працевлаштування населення в умовах ринкової економіки та реалізації права приватної власності на засоби виробництва і результати праці найманих працівників (*підрозділи 1.4, 1.5, 1.6, 1.8*). Використання *логічного* методу

забезпечило послідовність аналізу державної політики щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці (*підрозділи 1.8, 2.2, 2.3, 2.4*). За допомогою *формально-юридичного* методу здійснено всебічний науковий аналіз сучасного національного законодавства щодо політики держави у регулюванні відносин у сфері праці та заходів, що пов'язані із соціальним забезпеченням населення (*підрозділи 1.8, 1.4, 2.5, 2.6*). Методи *класифікації* та *групування* стали важливими для визначення адміністративно-правового змісту механізму регулювання відносин у сфері праці (*підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 2.4*). *Структурно-функціональний* метод дав змогу визначити структуру механізму регулювання відносин у сфері праці (*підрозділ 2.1*). *Порівняльно-правовий* метод використано під час ознайомлення і вивчення законодавства у сфері праці, наукової літератури, а також основних підходів щодо вирішення поставлених завдань дослідження, аналізу законодавства, що регламентує адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці (*підрозділи 3.1, 3.2*). *Статистичний* метод дав змогу здійснити аналіз кількісного та «якісного» складу порушень, що вчиняються у сфері праці (*підрозділ 2.6*). На основі *логіко-семантичного* методу розроблено пропозиції щодо подальшого розвитку адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, а також внесення змін до нормативно-правових актів, якими передбачено реалізацію положень державної політики України у сфері праці (*підрозділи 1.8, 2.5*).

Використання цих методів дало змогу провести аналіз науково-теоретичних і прикладних правових аспектів, що пов'язані з адміністративно-правовим регулюванням державної політики у сфері праці.

*Нормативно-правовою основою* роботи стали правові норми Конституції України, КУпАП, КЗпП України та інших законів і підзаконних нормативно-правових актів, що регламентують відносини у сфері праці, а також законодавство країн Європейського Союзу щодо регулювання відносин у сфері праці.

*Емпіричну базу дослідження* становлять: статистичні матеріали, практика діяльності органів публічного управління, уповноважених державою регулювати відносини у сфері праці.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є одним із перших у національній науковій літературі дослідженням, у якому на належному рівні розглянуті та акумульовані сучасні науково-теоретичні та прикладні перспективи адміністративно-правового регулювання державної політики України у сфері праці та соціального забезпечення населення.

Основні результати роботи, що становлять наукову новизну і практичну значущість, полягають у такому:

*вперше:*

– шляхом аналізу сучасної державної політики України у регулюванні відносин у сфері праці запропоновано новий за змістом авторський підхід щодо розуміння та визначення поняття «адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці», яке за своїм змістом та застосуванням взаємопов'язане з механізмом регулювання відносин у сфері праці. Зокрема, вказаний термін доцільно вважати результатом узагальнення істотних ознак державної політики і трудової реальної дійсності, який як форму мислення варто використовувати для пізнання взаємозв'язку між відносинами у сфері праці, що врегульовані нормами адміністративного, трудового права та інших галузей національного права;

– ґрунтуючись на загальнотеоретичних підходах, розроблено і використано власну методологічну основу дослідження державної політики щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, яку поряд із загальнонауковими методами (абстрагування, аналіз, аналогія, дедукція, індукція, ідеалізація, узагальнення, формалізація, аксіологічний, імовірно-статистичний, історичний, логічний) розглянуто з використанням методів спеціального змісту (контент-аналіз, порівняльно-правовий, статистично-математичний, логіко-юридичний, формально-юридичний) тощо;

– з'ясовано вплив наукових теорій вітчизняних і зарубіжних вчених на формування та реалізацію положень державної політики України, що пов'язана з адміністративно-правовим регулюванням відносин у сфері праці. Це сприяло розкриттю змісту соціального діалогу в системі договірних відносин у сфері праці,

положень, пов'язаних з політикою держави щодо заробітної плати найманих працівників у сфері праці;

– сформульовано визначення державної політики України у сфері праці як системи взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою правових інститутів, які обґрунтовують і позначають адміністративно-правові відносини, за допомогою яких здійснюється регулювання відносин у сфері праці;

– комплексний аналіз положень адміністративно-правового регулювання відносин у сфері адміністративного і трудового права дозволив зауважити про їх багатоаспектне поєднання, а також про відсутність системності у поясненні адміністративно-правового змісту державної політики України в регулюванні трудових відносин;

– в контексті осмислення політики держави в регулюванні відносин у сфері праці визначена не лише її роль, але й сучасні напрями, що тісно пов'язані із безробіттям, зайнятістю і працевлаштуванням економічно активного і працездатного віку населення країни;

– за результатами проведених узагальнень теоретичного і прикладного змісту, що характеризують діяльність органів публічного управління у сфері праці, сформульовано авторські пропозиції та відповідно розкрито адміністративно-правові аспекти політики держави в регулюванні відносин у сфері праці. Зокрема, такими, що характеризують механізм адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, є: 1) загальні та особливі ознаки, що характеризують взаємообумовленість і взаємозв'язок механізму адміністративно-правового регулювання з відносинами у сфері праці; 2) внутрішня побудова об'єкта відносин у сфері праці має аналогічну з адміністративно-правовими відносинами дворівневу конструкцію, що має основний і допоміжний рівні. Зауважено, що основний рівень конструкції об'єкта у сфері праці складають трудові права та обов'язки суб'єктів цих відносин. Допоміжний рівень характеризується поведінковими діями, сутність яких полягає в реалізації наявних у них матеріальних і нематеріальних благ та законних трудових інтересів найманих працівників і роботодавців; 3) предмет правового регулювання відносин у сфері праці залежить від ступеня

його деталізації та відображення в науці адміністративного і трудового права та інших галузях національного права;

– використовуючи наукові підходи та конкретизуючи їх у сфері адміністративного і трудового права, запропоновано: 1) вважати, що одним із важливих напрямів формування державної політики є сфера зайнятості і працевлаштування економічно активного та працездатного віку населення; 2) соціальний захист населення в Україні має складний системний характер, що вміщує сукупність економічних, фінансових, політичних, юридичних засобів, за допомогою яких держава захищає населення країни від соціальних ризиків, які можуть виникати незалежно від її діяльності; 3) політика і влада держави у сфері праці повинна мати комплексний характер, з використанням правових інструментів і галузевого, і міжгалузевого призначення для реалізації інтересів населення країни загалом, конкретних найманих працівників і держави зокрема; 4) усунути сучасні перепони у працевлаштуванні фізичної особи, що стосуються віку, психологічного стану, освіти, набутої спеціальності, професійного досвіду, наявності інформації, що негативно характеризує особу в частині, пов'язаній з трудовою діяльністю;

*удосконалено:*

– наукову позицію щодо використання поняття адміністративно-правового регулювання відносин з боку держави у сфері праці, яка за ступенем її узагальненості, значущості має широкий діапазон впливу на державну політику. З урахуванням норм адміністративного, трудового законодавства, а також окремих законів України, конкретизовано, що положення цих правових норм у більшості випадків мають адміністративно-правовий зміст і стосуються публічного управління у сфері праці та соціального забезпечення;

– наявну систематизацію нормативно-правового середовища, що є основою регулювання відносин у сфері праці, та адаптацію їх з міжнародно-правовими нормами, які регулюють відносини у сфері праці між роботодавцем і найманим працівником. Особливе значення у формуванні нормативно-правового середовища як основи проведення державної політики у сфері праці має класифікація цих

джерел за: 1) загальнобов'язковістю дотримання і виконання норм, що регулюють адміністративно-правові відносини у сфері праці з умовним поділом, на: а) нормативно-правові акти, норми яких чітко спрямовані на регулювання адміністративно-правових та трудових відносин і становлять більшість джерел галузі трудового права; б) нормативно-правові акти, що містять окремі правові норми, присвячені регулюванню певної частини як адміністративно-правових відносин, основне призначення яких полягає у регулюванні лише певної частини суспільних відносин, що пов'язані з сферою праці і соціальним забезпечення населення; 2) суб'єктом видання, на: нормативно-правові акти органів законодавчої і виконавчої влади; акти Президента України; підвідомчі правові акти органів місцевого самоврядування щодо регулювання відносин у сфері праці; 3) юридичною силою, на: закони та підзаконні нормативно-правові акти; 4) дією в часі, на: чинні та такі, які були чинними протягом певного періоду часу, до прийняття нових правових актів;

– розуміння термінів «трудова відносина», «найманий працівник», «роботодавець», «трудова угода», «колективна угода» у правових відносинах, що врегульовані нормами міжнародного трудового права, з метою їх адаптації до міжнародно-правових норм, що регулюють відносини у сфері праці та соціального забезпечення;

– систему принципів адміністративного і трудового права, що є основою правового регулювання відносин у сфері праці, а також підходи до їх оптимізації, з урахуванням того, що принципи, які закріплені у Конституції України (конституційні принципи), відображено у принципах, які прийнято вважати галузевими та спеціальними, що є важливим правовим інструментом в регулюванні трудових відносин між суб'єктами праці;

– наявну класифікацію трудових відносин, з урахуванням їх загальних, особливих та індивідуальних ознак, що значною мірою мають адміністративно-правове наповнення і впливають на регулювання відносин у сфері праці. На основі теоретичних узагальнень запропоновано за доцільне підтримати поділ відносин у сфері праці: за відображенням і взаємозв'язком між функціями адміністративного і



трудового права в регулюванні відносин у сфері праці; за структурою відносин у сфері праці; залежно від особливостей об'єкта правових відносин, на який впливає державна політика України у сфері праці; за суб'єктним складом відносин у сфері праці, характером і змістом міжсуб'єктних зв'язків тощо;

– характеристику правового статусу суб'єктів у сфері праці з визначенням їх прав, обов'язків на основі норм, закріплених в законодавстві України про працю та інших нормативно-правових актах, що регулюють відносини у сфері праці;

– наявну класифікацію юридичних фактів, з урахуванням загальнотеоретичних підходів, що впливають на характеристику відносин у сфері праці щодо: 1) наявності вольової поведінки, яка проявляється в діях чи бездіяльності суб'єктів трудових відносин; 2) тривалості трудової діяльності найманого працівника; 3) залежно від характеру правових наслідків реалізації адміністративно-правових відносин у сфері праці; 4) зв'язку між адміністративно-правовими відносинами і трудовими відносинами; 5) за юридичним складом відносин у сфері праці; 6) документального правового закріплення відносин у сфері праці; 7) наявної ознаки реальності юридично значимого факту;

– положення щодо визначення поняття, структури складових елементів соціального діалогу та особливостей ролі держави, як суб'єкта захисту права людини на працю, у трудових конфліктах і спорах;

*набули подальшого розвитку:*

– характеристика становлення і розвитку державної політики в регулюванні відносин у сфері праці та соціального добробуту населення;

– наукові твердження про потребу комплексного розгляду відносин у сфері праці із застосуванням положень норм адміністративного права, які регулюють відносини у сфері праці;

– наукова характеристика понять, що допомагають обґрунтувати державну політику України шляхом регулювання адміністративно-правових відносин у сфері праці;

– теоретичні положення щодо визначення структури адміністративно-правових відносин, пов'язаних з регулюванням відносин у сфері праці;

- визначення політичної ролі держави у забезпеченні заробітної плати, гарантованих і компенсаційних виплат працівникам у сфері праці;
- положення щодо адміністративного впливу держави у здійсненні нагляду (контролю) за дотриманням законодавства у сфері праці.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що зроблені висновки та рекомендації можуть бути використані у:

- *науково-дослідній діяльності* – для подальшого подолання проблем формування та застосування напрямів державної політики України у закріпленні і розвитку відносин у сфері праці (*акт впровадження вид. ЗВО «Львівський університет бізнесу та права» від 02 грудня 2020 р. № 56/5*);
- *правотворчості* – для розвитку державної політики України щодо соціального діалогу в системі договірних відносин у сфері праці;
- *правозастосовній діяльності* – для підвищення ефективності діяльності суб'єктів трудових відносин у сфері праці;
- *навчальному процесі* – під час викладання навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративна діяльність», «Трудове право», «Фінансове право», інших правових дисциплін, пов'язаних з темою дисертації (*довідка вид. Національним університетом «Львівська політехніка» від 29 січня 2021 р. № 67-01-162; акт впровадження вид. Львівським державним університетом внутрішніх справ від 02 лютого 2021 р. № 11*).

**Особистий внесок здобувача.** Усі сформульовані в дисертаційній роботі положення та висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора.

**Апробація результатів дисертації.** Дисертаційна робота обговорювалася на засіданні кафедри цивільного права та процесу Національного університету «Львівська політехніка», фаховому семінарі зі спеціальності 081 «Право» Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка». Окрім цього, основні положення дисертації висвітлено в доповідях і повідомленнях на таких конференціях та науково-практичних заходах: «*Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку*» (м. Ужгород, 25-26 грудня 2015 р); «*Правові,*

*соціально-психологічні та інформаційні процеси в контексті державотворення в процесі євроінтеграції»* (м. Львів, 8–9 лютого 2016 р.); *«Актуальні питання кримінального права, кримінального процесу та криміналістики ( на вшанування пам'яті Ганса Гросса)»* (м. Львів, 29 січня 2016 р.); *«O nouă perspectivă a proceselor de integrare Europeană a Moldovei și Ucrainei: aspectul juridic»* (Chișinău (Moldova), 25–26 martie 2016); *«Перспективні напрями розвитку сучасної юридичної науки»* (м. Кривий Ріг, 29–30 січня 2016 р.); *«Актуальні питання публічного та приватного права в контексті реформування законодавства»* (м. Острог, 7–8 квітня 2017 р.); *«Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення»* (м. Харків, 29 вересня 2017 р.); *«Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри»* (м. Суми, 25–26 квітня 2018 р.); *«Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення»* (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.); *«Scientific discoveries: projects, strategies and development»* (Edinburgh, Scotland, UK, October 25, 2019); *«Particularitățile adaptării legislației Republicii Moldova și Ucrainei la legislația Uniunii Europene»* (Chișinău, 23–24 martie 2019); *«Дослідження актуальних питань юридичних наук»* (м. Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р.); *«Весняні наукові зібрання – 2020»* (м. Суми, 22 травня 2020 р.).

**Публікації.** Основні положення та результати дисертації повністю відображено у 40 наукових публікаціях автора, з них: 1 одноосібна монографія; 16 статей у наукових фахових виданнях України, 5 статей у наукових періодичних виданнях інших держав, 3 статті у наукових виданнях, які входять до наукометричних баз Web of Science, Scopus, 15 тез виступів на конференціях та науково-практичних заходах.

**Структура роботи.** Дисертація складається з анотації, вступу, п'яти розділів, що містять двадцять п'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 523 сторінки, з яких 410 – основний текст, 78 – список використаних джерел (881 найменування), 14 – додатки.

## РОЗДІЛ 1

### АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ В РЕГУЛЮВАННІ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

#### **1.1 Роль держави та її політики у соціальному захисті та соціальному забезпеченні населення України**

Трудові відносини у всі відомі періоди існування людства і державних утворень були і залишаються основою будь-якої соціально-економічної системи, а також ключовою складовою суспільних відносин. Досконалість утворення і правове регулювання відносин у сфері праці безпосередньо впливає на соціально-економічний прогрес суспільства, продуктивність праці і, нарешті, що також важливо, на якість життя працюючого населення.

Особливо у сучасних умовах розвитку українського суспільства реалізація трудових відносин залежить від впливу держави на регулювання цих відносин шляхом дотримання одного із важливих конституційних принципів – верховенства права. Сьогодні в Україні ще не існує загально визначеного підходу до розуміння принципу, який в українському варіанті сприймається як «верховенство права». Широке за змістом визначення поняття «верховенства права» запропонував колишній Генеральний Секретар ООН Кофі Аннан. Він зазначав, що «верховенство права стосується ефективного принципу управління, де всі особи, інститути та суб'єкти права, публічні і приватні, у тому числі і держави, підконтрольні законам, які публічно оприлюднені, підлягають обов'язковому застосуванню» [1]. Це означає, що держава зобов'язана забезпечити використання своєї влади на користь людини і громадянина, як і суспільства, з дотриманням їх прав, свобод і законних інтересів, в тому числі і в сфері праці.

Пояснення людини як чогось цілого, що не належить державі і народу, як

сукупності наділених політичними правами індивідів, які навіть за радикальної демократії залишаються об'єктом влади держави, можна знайти в роботі Ганса Кельзена «Про сутність і цінність демократії» (2013 р.) [2, с. 43–44].

Важливим елементом у діяльності держави залишається праця людини, яка «є товаром, який можна з користю змінити так само, як і всяку іншу річ» [3, с. 331]. Дане твердження не є до кінця вірним, особливо стосовно того, що праця людини має осмислений і цілеспрямований характер, а її продуктивність «перетворює об'єктивні умови праці у капітал, а власника – у капіталіста» [3, с. 380]. Дещо інший зміст праці вбачається в тому, що суспільство, за словами Д. П. Богиня, «завжди цікавить питання, про ефективність використання робочої сили, оскільки доведено, що зростання безробіття на 1% скорочує валовий національний продукт на 2% [4, с. 270].

Баррі Шварц, розглядаючи проблеми праці та її значення у житті людей, звертає увагу на те, що серед причин, які спонукають людей шукати роботу, а потім працювати, можна назвати матеріальні і нематеріальні. До останніх належить задоволення працівника своєю роботою, яку він виконує і відчуває себе відповідальним за неї. Задоволення від роботи надає працівнику певну самостійність і свободу дій на виробництві для того, щоб покращити свою майстерність чи здобути певні знання без примусу [5, с. 11; 6, с. 5–8; 7, с. 147–148].

Ф. А. Цесарський, досліджуючи еволюцію правової докторини з питань договірної регламентації, робить висновок про те, що римська правова доктрина не передбачала окремої категорії договорів найму, вони визначалися, як варіанти загальної конструкції найму, договори про оплачуване користування, що має спільний механізм захисту. Наявна на той час практика ставлення до раба як до речі, була відмінною від найму вільної людини, праця якої регулювалась правилами цивільних відносин [8, с. 22]. Досить категоричним є висновок Ф. А. Цесарського про те, що лише у Великому Князівстві Алейовському існувало широке запровадження найму вільних осіб. Водночас він стверджує, що немає документальних доказів впливу інтелектуалів руських земель на відповідні правові стандарти, прямо запозичені із західноєвропейської практики, що ґрунтувалися на

римському та канонічному праві й місцевих звичаях. Крім того, тогочасні статутні акти та збірки магдебурського права щодо цехового ладу були впорядковані не руськими (українськими), а литовськими та польськими авторами [8, с. 23].

У Російській імперії за період її існування праця була одним із примусових інструментів експлуатації кріпосного і частково вільного населення. І. М. Флис наводить документальні дані про те, що за часів російського царя Петра I експлуатація українських ресурсів мала різноманітні форми. Наймовірно важким випробуванням були примусові роботи на спорудженні нової царської столиці – Санкт-Петербурга, фортифікаційних споруд тощо. До цього, як правило, залучалися найбільш фізично здорові й економічно забезпечені козаки, селяни та міщани. З них додому поверталось усього 60%, а інші вмирили від нестерних умов життя, епідемій, каліцтв тощо [9, с. 58].

Зовсім протилежним у ті часи в Російській імперії був правовий статус власників засобів виробництва та знаряддя праці. Серед пільг для фабрикантів було звільнення від податків залежно від: національності (тільки росіяни); території розташування виробництва (центральні райони Росії, Сибір, Далекий Схід); виду виробництва (шахти, металургійні заводи тощо) [10, с. 372–373].

Е. Аннерс у роботі «Історія європейського права» (1996 р.), аналізуючи розвиток відносин у сфері праці, вважає, що провідною країною у формуванні законодавства про працю була Англія. У Пруссії, за словами Е. Аннерса, за англійським зразком у 1839 році здійснювався захист дітей, які працювали. В Німецькій імперії на підставі закону про охорону праці від 1891 року були врегульовані питання захисту жінок, дітей, чоловіків від нещасних випадків [7, с. 353–354].

Радянський період розвитку відносин у сфері праці розпочався з політики воєнного комунізму, під час якого було введено трудову повинність, створено трудові армії, трудові табори [9, с. 120]. Під трудовими правовідносинами раннього радянського періоду було прийнято розуміти юридичну форму зв'язку, що виникла між підприємством, установою, організацією і громадянином (робітником або службовцем) відносно використання праці [11, с. 462].

Конституційне закріплення права власності на засоби виробництва та зняття праці вплинуло на заміну термінів «адміністрація», «адміністрація підприємства, організації» і закріплення нових за змістом термінів – «власник або уповноважений ним орган». Водночас замінено поняття «робітник і службовець» на поняття «працівник» [12, с. 4–5].

Професор В. С. Венедіков, розглядаючи проблеми сучасного трудового права України, зазначає про необхідність розробки та створення такого механізму правового регулювання трудових відносин, який би забезпечив надійну гарантію реалізації права на працю [13, с. 5]. Ця думка є важливою тому, що діяльність сучасного за змістом механізму регулювання трудових відносин неможлива без функціонування правової, суверенної і незалежної Української держави.

Збереження та розвиток українського суспільства є можливим лише за наявності держави, яка уособлює в собі «... зняття політичної влади у класовому суспільстві» [14, с. 57], «політичну організацію економічно владних класів, які мають за мету охорону наявного порядку і знищення супротиву інших класів» [15, с. 92]. Наведені визначення поняття «держави» належать до радянського періоду, а її тлумачення та характеристика здійснювались з позицій класової боротьби між пануючими класами і залежним від них населенням країни. Свою владу держава здійснює шляхом підпорядкування своїй волі поведінки людей та діяльності їхніх об'єднань, що знаходяться на її території, з метою забезпечення їх цілісності і безпеки, а також для задоволення загальносоціальних потреб [16, с. 165].

В. К. Симоненко, аналізуючи роль сучасної держави, зазначає, що «країна (нація) може довести себе до повної катастрофи, якщо не визначить роль своєї держави в економіці та не вирішить проблеми керування нею» [17, с. 197]. Реалізація цілей держави охоплює відносини, що пов'язані з реалізацією завдань у сфері на досягнення соціально значимих результатів суб'єктами трудової діяльності та забезпечення досягнутого [18, с. 82].

Грем Макстон і Йорген Рандерс слушно зауважують, що посилення ролі державного управління у добробуті країн світу повинно позитивно впливати на

добробут населення, особливо щодо оплати результатів праці [19, с. 280–281]. Так, один із відомих китайських лідерів «побудови комунізму» Мао-Цзе-Дун у свій час писав, що «потрібно захищати інтереси селян, ... робітників, вирішувати питання забезпечення народних мас одягом, продовольством, житлом, предметами першої необхідності, вирішувати питання охорони здоров'я, питання шлюбу» [20, с. 250]. Подібні заклики про турботу до потреб населення були постійними у радянський час. Зауважимо, що частина з них, певною мірою, була реалізована. Водночас, інші завдання залишаються невирішеними до цього часу, що впливає на легальну і нелегальну трудову міграцію населення до країн з розвинутою економікою та високим рівнем соціального забезпечення.

До того ж, залишаються нереалізованими основні напрями діяльності органів державної влади країн СНД щодо виконання завдань, передбачених національним трудовим законодавством. До прикладу, основні напрями діяльності органів державної влади Республіки Білорусь, що пов'язані з відносинам, які регулюються Трудовим кодексом, передбачають забезпечення зайнятості (п. 5 ст. 4) та знаходять своє закріплення у завданнях Трудового кодексу (ст. 2) [21]. Дещо іншою є позиція законодавчого органу Туркменістану щодо зайнятості населення. Трудовий Кодекс Туркменістану (ст. 1) серед визначених завдань передбачає як трудові відносини, так і інші відносини, що безпосередньо з ними пов'язані [22].

Законодавець Російської Федерації серед завдань трудового законодавства (ст. 1), які повинна забезпечувати і реалізовувати держава, звертає увагу на регулювання трудових відносин та інших, безпосередньо пов'язаних із ними, відносин, конкретизуючи ці відносини «працевлаштуванням у роботодавця» [23]. Це означає сприяння в забезпеченні громадян роботою в умовах функціонування ринку праці, в тому числі і за допомогою державної служби зайнятості.

Аналогічні за змістом положення закріплені в Конституціях: Естонії (ст.ст. 19, 29); Литовської Республіки (ст. 48, ст. 52); Республіки Болгарії (ст. 48); Республіки Македонії (ст. 1, ст. 32, ст. 34, ст. 35, ст. 36); Республіки Молдова (ст.ст. 43, 47); Республіки Польща (ст.1, ст. 68, ст. 70); Республіки Словенія (ст. 49, ст. 50, ст. 66); Республіки Угорщина (ст. 17, ст. 70 – «В»); Республіки Узбекистан



(ст. 37, ст. 39); Республіка Хорватія (ст. 54, ст. 56, ст. 57) [24]. Як бачимо, напрями державної політики чужоземних країн у сфері зайнятості населення не мають прямого закріплення в законодавстві про працю, а регулювання зайнятості населення має адміністративно-правовий зміст.

Працевлаштування економічно активного населення України, реалізація якого стає можливою за умови формування державної політики у сфері зайнятості населення за умови визначення мети, векторів руху для досягнення поетапного розвитку України. Правильне розуміння терміна «напрямок» як шляху діяльності і розвитку [25, с. 400] впливає на формування мети державної політики у сфері зайнятості, яка за своїми параметрами досягнення цілей зайнятості населення (ч. 2 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення») передбачає впровадження в Україні європейських стандартів життя для населення шляхом розвитку, підґрунтям для якого повинні стати: 1) структурні реформи, що пов'язані з політичним забезпеченням зайнятості населення, розвитком національної економіки, формуванням сталого ринку праці, міжнародним співробітництвом у сфері зайнятості та правовим регулюванням трудових відносин; 2) відновлення макроекономічної стабільності за рахунок розвитку пріоритетних галузей економіки, активізації підприємницької діяльності і самозайнятості населення [26].

Далеко не повний перелік розглянутих напрямів свідчить про те, що існує реальна можливість успішно їх пройти за умови проведення і закріплення реформ, спрямованих на створення конкурентно здатної національної економіки, достатньої зайнятості населення, належного соціального захисту населення на основі зростання його добробуту.

Сьогодні держава на ринку праці не може обмежитися лише регулюючими функціями і залишити дані проблеми без вирішення, або віддавати їх на відкуп договірному регулюванню. Держава, шляхом задіяння своїх механізмів, повинна бути більш ефективним сприяючим регулятором на ринку праці та освітніх послуг. Сьогодні країна зіткнулася з дефіцитом самих трудових ресурсів, що пов'язано, насамперед, з демографічною ситуацією [27, с. 59].

Справедливою щодо цього є думка О. І. Процевського згідно якої, якщо

держава не гарантує забезпечення реалізації права на працю, якщо це не обов'язок держави, а її обов'язок полягає в тому, щоб забезпечити лише рівні можливості реалізації цього права, то на якій законодавчій підставі виникає обов'язок держави соціально захищати працівника у разі залишення його без роботи [28].

Залишається актуальною думка В. М. Тertiшника, Ю. С. Шемшученка, що відтоді як Україна стала незалежною державою не до кінця проведені реформи не забезпечили належного добробуту і безпеки громадян [29, с. 46].

Важливим чинником, на думку І. М. Жаровської, є те, що держава, навіть найдемократичніша, у багатьох відношеннях є механізмом примусу, насильства. Це визначається тим очевидним фактом, що люди не завжди можуть бути кращими й об'єктивними суддями власних інтересів, потреб [30, с. 43].

Складовою діяльності держави є її соціальне призначення. Соціальна спрямованість держави можлива за умови відносно стабільної та розвиненої економіки, якої сучасна Україна ще не має. Необхідно зауважити, що термін «соціальний» та «соціальне» означає «суспільний, такий, що має відношення до суспільного ладу» [31, с. 517], а також поступовий розвиток суспільства, його підйом на вищі ступені або рівні [32, с. 360; 33, с. 154; 30, с. 382]. Одночасне формування соціальної державності є постійним і безперервним процесом, що вимагає вчасної і зваженої реалізації на ситуації, що виникають як в економіці, так і в політиці [34, с. 5–6].

У сфері соціальної політики держави під час регулювання відносин у сфері праці повинно перебувати як суспільство загалом, так і люди, конкретні громадяни країни, на яких соціальна політика держави впливає безпосередньо. Безпосередній вплив соціальної політики на конкретну людину і громадянина стосується:

- 1) територіальних громад, до складу яких належить конкретна людина;
- 2) соціальних груп, які умовно поєднані за віковою, фаховою та іншими ознаками;
- 3) конкретної сім'ї, члени якої не зайняті трудовою діяльністю і потребують допомоги, маючи статус малозабезпеченої;
- 4) конкретної людини, якій надається адресна соціальна допомога, за умови якщо вона звертається по неї до органів державної влади.

Про державу загального благодійництва писав Д. Кейне (1883–1946 рр.). Сучасні підходи науковців у поясненні соціального призначення держави ґрунтуються на характеристиці мети, завдань, функцій, та пов'язані із соціальним змістом її діяльності. Аналіз різноманітних за змістом визначень понять соціальної держави дозволив відокремити ряд ознак, що характеризують її сутність і соціальне призначення. Серед них: – проведення політики, спрямованої на захист прав людини [35, с. 179]; – наявність конституційних гарантій соціального та економічного змісту [36, с. 647]; – створення реальних стандартів матеріального добробуту для всіх громадян за допомогою мінімізації фактичної соціальної нерівності з її економічними наслідками та створення системи соціальної підтримки (захисту) тих, хто цього потребує [37, с. 14]; – наявність системи державного соціального захисту та соціального забезпечення [38, с. 6]; – підтримка закону і ладу, визначення права власності, ухвала третейських рішень щодо різних тлумачень законів, дотримання контрактів, сприяння конкуренції, забезпечення кредитно-грошової системи, а також як додаткової сили щодо приватної добродійності [39, с. 44]; – наявність соціальної відповідальності у відносинах «держава–людина» згідно з якою: соціальна відповідальність держави ... і людини як форма регуляції суспільної поведінки ... означає сумлінне, відповідальне ставлення цих суб'єктів до своєї діяльності [40, с. 13].

Загальне бачення соціальної держави варто поєднувати із засадами її діяльності. Це стосується: 1) зростаючої відповідальності держави за добробут, розвиток і безпеку громадян; 2) наявності принципів свободи, справедливості, юридичної рівності громадян країни; 3) отримання допомоги з боку держави на рівноправній основі [41, с. 968].

Д. М. Сковронський вважає, що важливими для діяльності соціальної держави залишаються засади: – взаємної солідарної відповідальності держави, недержавних організацій за виконання зобов'язань, що пов'язані із соціальним захистом населення; – наявні правові механізми регулювання державними системами соціального захисту і соціального забезпечення незайнятого населення; – чітке розмежування сфер відповідальності, щоб у перспективі формувати

основні параметри соціальної політики в межах домовленостей між державою та представниками громадянського суспільства, а також рівень особистого добробуту громадян [38, с. 6].

С. М. Карлицький, П. Д. Пилипенко дотримуються думки про те, що держава відповідно до ст. 43 Конституції України, в якій закріплено право громадян на працю, зобов'язана створювати умови для повної реалізації цього права, а також гарантувати громадянам можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізації програм професійно-технічного навчання, підготовки та передпідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [42, с. 48; 43, с. 11].

Ю. П. Дмитренко зазначає, що реалізація соціальних завдань держави тісно пов'язана з виконанням соціально-економічних програм держави на основі наявних в її розпорядженні трудових ресурсів [44, с. 36].

В. Бабкін зауважує, що реалізація засад, які є основою для формування України як соціальної держави, пов'язана з її економічними труднощами, відсутністю належних можливостей для того, щоб гарантувати соціальний захист тих, хто перебуває в економічно невігідному становищі. З іншого боку, держава повинна здійснювати соціальні функції, збільшувати кошти на соціальні потреби, особливо в галузі охорони здоров'я та соціального забезпечення [45, с. 118].

Аналізуючи численні державні цільові програми необхідно зазначити, що станом на грудень 2019 року органи державної влади і управління України виконали лише 12 державних цільових програм із 40, оголошених Президентом України П. Порошенком. В. В. Пашинська робить висновок про те, що державні цільові програми проявляють себе: 1) як комплексні заходи; 2) у специфічній формі діяльності влади з використанням документальних актів, що підлягають застосуванню за спеціальною процедурою. Водночас вона обґрунтовує необхідність наявності чинників організаційного, правового та економічного характеру як складової частини цільової державної програми [46, с. 6–7].

Загальна характеристика цінності соціальної держави, за словами А. Ю. Бадида, полягає у поступовому формуванні так званого «глобального права», яке на європейському континенті втілюється у правах людини [47, с. 1].

Досягнення позитивного розвитку національної економіки, політична стабільність в державі, оптимальність та ефективність публічного управління у сфері соціального захисту і соціального забезпечення є гарантією становлення Української держави – держави соціального добробуту.

Зазначимо, що соціальна держава в Україні – це національний тип держави, яка має закріплені правові основи для соціального регулювання та реалізації єдиної соціальної політики, що орієнтована на всіх членів суспільства і залежить від стану розвитку національної економіки та інших умов, які впливають на соціальний захист і забезпечення населення.

Соціальна політика Української держави впродовж усіх років її незалежного і суверенного розвитку має досить багато проблем, однією з яких є відсутність цілісної стратегії соціального захисту [48, с. 1]. Це означає, що соціальна політика, як один із різновидів державної політики, повинна охоплювати широке коло соціальних проблем у відповідності із цілями діяльності правлячих партій та органів державної влади. До поняття «соціальна політика» належать: 1) система взаємодії державної влади, що постійно встановлюється, недержавних структур, самої особливості щодо забезпечення, та розвитку людини [49, с. 120]; 2) система цілеспрямованої діяльності суб'єктів норм, правил, рішень, дій, спрямованих на забезпечення ефективного та оптимального функціонування держави [50, с. 342]; 3) комплекс заходів, що здійснюються державними інститутами та недержавними суб'єктами з метою виявлення, задоволення та узгодження потреб і інтересів громадян, соціальних груп та держави загалом [51, с. 9].

У науковій літературі 1960–1970 років разом із поняттям «соціальна політика» вчені почали вживати термін «соціальна інфраструктура». Уперше цей термін використав Ж. Т. Тощенко, виокремлюючи водночас: 1) інфраструктуру трудової діяльності; 2) діяльність в духовній і культурній сфері; 3) соціально-політичну діяльність; 4) соціально-побутову діяльність [52]. М. П. Бутко, А. М. Ревко, підтримуючи думку Ж. Т. Тощенка, вважають, що в сучасних модернізаційних умовах на державу покладається ряд додаткових соціальних завдань по розвитку соціальної інфраструктури, спрямованої на надання послуг

населенню [53, с. 28–36].

Запропоновані визначення понять «державна політика» і «соціальна політика» за своїм змістом не суперечать одне одному, а лише вказують на їх взаємозв'язок і взаємодоповнення у вирішенні загальносоціальних проблем держави. Комплексний підхід у розумінні поняття «соціальна політика» дозволить певною мірою зрозуміти те, чому більшість сучасних держав, маючи достатній рівень розвитку економіки та, намагаючись при цьому здійснювати ефективну соціальну політику, здебільшого не досягають бажаних для суспільства результатів. С. О. Сунягін пояснює це через втрату сутнісного зв'язку між правом і традиційною мораллю з її релігійним абсолютним ґрунтуванням, яке все більше віддаляється від свідомості сучасних індивідів [54, с. 39, 40–41]. Певною мірою це відповідає формулі держави за Джоном Коннетом Челбрейтом, який зазначає, що держава – це така організація, яка хоча і погано вирішує великі проблеми, дрібні також вирішує погано [55, с. 363].

Намагання України досягнути успіхів у сфері соціального захисту і соціального забезпечення населення на рівні світових соціальних стандартів, як не прикро, є дуже слабким, тому що держава має відверто слабкі соціальні програми. Так, Р. Губрієнко слушно наводить приклад Державної цільової програми «Національний етап дій з реалізації Конвенції про права інвалідів на період до 2020 року», яка передбачає використання 1,3 млрд грн на заходи соціального, трудового спрямування та професійної реабілітації осіб, що є інвалідами. Разом з тим, наявність трудової дискримінації громадян, які мають розлади здоров'я, свідчать про те, що ця програма є не лише малобюджетною, але й малопродуктивною. Так, з 1,5 млн працездатних осіб з інвалідністю працевлаштовано лише 20 %. У США цей показник дорівнює 29 %, у Великобританії – 40 %, Італії – 55 %, Швеції – 60 %, а в Китаї – 80 % [56].

Досягнення успіхів на рівні світових соціальних стандартів в Україні, насамперед, залежить від динамізму і якості функціонування національної соціальної системи, яка за своїм походженням має як природні (родина, друзі, колеги), так і формальні (громадянин, суспільство, держава) утворення.

Функціонування національної соціальної системи повною мірою залежить від соціальної політики Української держави [57, с. 21–22; 58, с. 272].

Безпосередньо визначення соціальної політики держави крім загальних елементів, що характеризують політику загалом, передбачає: 1) реалізацію соціально значущих цілей і розв'язання соціальних завдань; 2) застосування заходів держави на досягнення соціальних цілей; 3) розвиток соціалізації на задоволення власних інтересів [35, с. 180].

Т. В. Шаповалова зауважує, що система соціальних заходів для захисту населення повинна бути для усіх членів суспільства, а решта – адресуватися окремим соціальним групам. Отже, виникає питання про те, які конкретні заходи мають відношення до всього суспільства та які заходи мають бути реалізовані до окремих соціальних груп. Якщо зважати на те, що розподіл соціальних заходів треба здійснювати за призначенням, то структура системи соціального захисту залишається загальною за своїм змістом. Це стосується соціального забезпечення і соціального страхування. Водночас соціальні гарантії держави населенню та соціальну допомогу можна вважати заходами для окремих соціальних груп [59, с. 10; 60].

Соціально-трудові відносини є складовою частиною ринкової моделі соціальної політики, яка повинна бути орієнтована на суспільство загалом, а також на певні, визначені групи населення, чи на окремі життєві ситуації. С. О. Сунягін, досліджуючи засади соціальної політики, підтримує думку Н. М. Оніщенко про те, що розуміння соціальної політики повинно бути сучаснішим, цивілізованішим, з урахуванням напрацьованих моделей соціальної політики в ринкових умовах. Йдеться про: 1) англійську ринкову модель соціальної політики (Велика Британія, Франція, Канада), яка передбачає відносно низький рівень перерозподілу ВВП (не більше 40 %); 2) південно-європейську ринкову модель соціальної політики (країни Південної Європи, а саме: Греція, Іспанія, Італія), в якій рівень перерозподілу ВВП на душу населення становить від 40 % до 60 %; 3) скандинавську ринкову модель соціальної політики (Данія, Норвегія, Фінляндія, Швеція), де рівень перерозподілу ВВП на душу населення становить до 52%;

4) європейську ринкову модель соціальної політики (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія), якою передбачено до 50% перерозподілу ВПП на душу населення [54, с. 9]. Копіювання цих моделей соціальної політики є проблемним тому, що ринкова економіка України сама по собі не може забезпечити справедливого розподілу доходів.

Вважаємо, що для сучасної соціальної політики держави в ринкових умовах потрібне осмислення соціальної ролі держави, спрямованої на здійснення заходів соціального захисту і соціального забезпечення населення. До системи заходів у сфері соціальної політики належать економічні, соціальні, правові та інші заходи, реалізація яких за своїми наслідками стосується громадян усієї країни. Цікавою за змістом соціального захисту населення є пропозиція Т. В. Шаповалової щодо забезпечення соціального захисту населення шляхом виконання державою двох її функцій – лікувальної і запобіжної. Зміст лікувальної функції держави у сфері соціального захисту вона вбачає у запровадженні механізмів боротьби з бідністю та наданням адресної допомоги малозабезпеченим верствам населення. Запобіжна функція соціального захисту має превентивний зміст, тобто пов'язана із запобіганням бідності через надання можливості громадянам, які потребують соціального захисту, здобути право на забезпечення собі нормального рівня життя у разі втрати роботи та працездатності, хвороби, нещасного випадку [59, с. 9–10]. Звичайно, що такі умови повинні передбачати активну трудову діяльність особи протягом певного життєвого періоду.

Запобіжна функція соціального захисту населення зі сторони держави існує від далекої давнини [61, с. 10]. В найдавніші часи первісних суспільств люди розуміли, що наявність певних ресурсів (продовольчих, фінансових) є умовою їх виживання [62, с. 180–181]. Надання соціальної допомоги голодуючому населенню мало місце у Давньому Єгипті (XIV–XXV ст.ст. до н.е.). Така допомога надавалась населенню храмами [63, с. 10]. Одним із найдавніших нормативних актів, який регулював відносини у сфері соціального захисту можна вважати Кодекс вавилонського царя Хаммурапі (правління – приблизно 1773–1750 рр. до н.е.), який налічував 282 закони [64]. Марта Тобі вважає, що Кодекс Хаммурапі є одним



із прикладів того, як люди в давні часи розуміли ідею соціального порядку, а влада тих часів намагалась зробити справедливість панівною на землі, прагнучи знищувати те зло, не давати сильним пригноблювати слабких [65, с. 76].

Генезис становлення соціального забезпечення населення у різні за змістом історичні періоди існування держав завжди характеризувався спробами та пошуками у створенні соціальної моделі держави загального добробуту. Так, ще до Першої світової війни у Німеччині та Англії було зроблено низку кроків для вирішення соціальних проблем населення. Це, перш за все, стосувалось допомоги з безробіття, охорони праці на фабриках і заводах, обмеження робочого часу для чоловіків, жінок та неповнолітніх дітей [66, с. 316–318].

Після жовтневого перевороту в Росії у 1917 році на теренах України становлення і розвиток соціального захисту населення не мало системного характеру. У фаховій радянській літературі 1920–1930 років розпочалось обґрунтування принципів соціального захисту і забезпечення населення на основі порівняння із західним капіталістичним соціальним захистом [67, с. 32].

У 1940–1950 рр. ХХ ст. вчені В. А. Аралов, Н. В. Валуйовський, А. В. Левшина, Е. І. Маслов та інші, яких не торкнулися репресії, почали у своїх працях розглядати питання соціального забезпечення, головним чином, соціального страхування [66, с. 32].

У середині 1960-их років науковці звернули увагу на особливості системи соціально-забезпечувальних правових відносин, позначивши їх за наступним змістом: 1) наявність аліментарного характеру; 2) наявність специфічного суб'єктивного складу соціальних відносин між громадянами і державою; 3) наявність фінансових джерел у вигляді суспільних фондів; 4) наявність виникнення підстав внаслідок непрацездатності особи як повної, так і часткової [68, с. 7–8].

А. Г. Горішна у навчальному посібнику «Історія соціальної роботи» (2004 р.) крім поняття «соціальна робота» пропонує нові за змістом визначення понять «соціальний захист», «соціальне забезпечення», «соціальна підтримка», «соціальна допомога» [69]. Дещо пізніше М. В. Підгурська, А. В. Фурман шляхом аналізу

загального процесу показали становлення й розвиток соціальної роботи в Україні, країнах Європи та США [63].

Н. Б. Болотіна, досліджуючи право людини на соціальний захист, у своїх працях обґрунтувала сутність і призначення юридичного механізму забезпечення права людини і громадянина на соціальний захист, структуру та організаційно-правові форми соціального захисту [70; 71; 72; 73].

Комплексному дослідженню соціального забезпечення населення присвячена наукова праця Б. І. Сташківа [74]. С. М. Синчук, з урахуванням європейського напрямку розвитку України, в ряді своїх робіт розглядає системи соціального забезпечення та інтеграції її в Європейську соціальну модель [75, с. 17–23; 76, с. 314–326; 77].

В межах кандидатської дисертації О. І. Кульчицька досліджувала проблеми суб'єктів соціального права та їх захист в Україні [78]. Аналіз принципів соціального забезпечення населення здійснив Т. З. Гарасимів [79]. Далеко не повний перелік науковців, що займаються розв'язанням проблем соціального забезпечення і соціального захисту населення свідчить про важливість як головних, так і конкретних завдань соціальної політики держави.

Однією із засад зростання добробуту найманих працівників є заробітна плата. До прикладу, у Додатку Б наведено мінімальний розмір заробітної за період від 2015 до 2020 року, яка була закріплена в Державному бюджеті України.

Зауважимо, що Законом України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» встановлено у 2020 році прожитковий мінімум на одну особу з розрахунку на місяць у розмірі з 1 січня 2020 року – 2027 грн, з 1 липня – 2118 грн, з 1 грудня – 2189 грн [80]. Варто зауважити, що Українська держава, незважаючи на об'єктивні і суб'єктивні чинники труднощів політичного, економічного, соціально-культурного змісту, намагається покращити соціальний захист і соціальне забезпечення населення в межах реальних здобутків у сфері економіки та кредитних запозичень із міжнародних фінансових фондів.

Якщо обмежитись розглянутими роздумами про соціальну політику держави, то всі вони можуть бути умовно зведені у наступне їхнє визначення.

Соціальна політика держави – це дія державних органів та інших установ, спрямована на забезпечення оптимального функціонування та розвитку соціальних спільнот та окремих індивідів на засадах Конституції України з метою захищеності населення від економічних криз та інших небезпек екологічного і техногенного характеру.

## **1.2 Методологічні підходи в регулюванні відносин у сфері праці**

У довідниковій літературі, словниках термін «методологія» тлумачиться як наука, яка вивчає пізнання і наукову діяльність [81, с. 278], використовує сукупність загальних та особливих методів наукових досліджень, а також принципи підходів до різних типів об'єктів дійсності і до різних класів наукових завдань [15, с. 241; 14, с. 172; 82, с. 47; 83, с. 313; 41, с. 354], що сприяє вивченню державно-правових явищ [84, с. 678; 85, с. 99].

Поняття терміна «методологія» лише позначає його основне походження. Передусім, це вчення про структуру, логічну організацію, методи та засоби діяльності. Методологія – ідея сформульована у свій час Фейєрбендом, яка полягає у тому, що жодна культура, жодна форма свідомості, жодна галузь знань не може претендувати на привілеї щодо адекватного подання дійсності (у цьому відношенні всі вони рівноцінні) [33, с. 98]

Серед науковців залежно від проблем, над якими вони працюють, є різні пояснення поняття «методологія». Так, К. Д. Петряєв до поняття «методологія» відносить теорію (або сукупність теорій), що визначають принципи науки, які використовуються у дослідженнях [86, с. 8].

Р. Лукич, досліджуючи методологію права, переконує, що методологія – це сукупність методів правотворчості та методів правозастосування [87, с. 24].

В. В. Казимирчук акцентує увагу на системі логічних прийомів і спеціальних методів (способів), які становлять сутність методології, що ведеться на засадах матеріалістичної діалектики [88, с. 44].

В. В. Скітович, як і більшість вчених, погоджується з тим, що під

методологією треба розуміти учення про метод наукового пізнання світу, а також сукупність способів дослідження, які застосовуються у різних науках [89, с. 110].

Під методологією розуміють сукупність певних теоретичних принципів, логічних прийомів і конкретних способів дослідження предмета науки; визначають що це наука про методи; розуміють її як систему певних теорій, принципів, законів і категорій, що відображають процес пізнання [90, с. 7]. Це одне із найширших за змістом тлумачень поняття методології, що існувало у 90-х роках минулого століття.

Відомий український правознавець П. М. Рабінович до методології юридичної науки відносить систему підходів, методів і способів наукового дослідження, теоретичні засади їх використання у вивченні державно-правових явищ [91, с. 618]. Аналогічної точки зору дотримуються В. М. Протасов [92, с. 29], Д. А. Керімов [93, с. 95].

Характеристика методології, яка має галузевий характер (наприклад, адміністративного, трудового права) тісно пов'язана з методологією науки загалом та методологією теорії права і держави зокрема [94, с. 8–9; 95, с. 21].

М. С. Кельман висловлює думку про те, що у самій методології є багато незрозумілого, що стосується передусім її сутності, питань співвідношення методологічних та теоретичних проблем науки, співвідношення методології і філософії [96, с. 32–33]. Вважаємо, що «незрозумілість» методології до сьогодні полягає не лише в історичних причинах її розвитку. Значною мірою розвиток методології залежав і, мабуть, залежить від ідеологічного бачення, керованого світогляду у суспільствах різних історичних формацій.

О. М. Балинська наголошує, що загалом під методологією варто розуміти сукупність певних теоретичних принципів, логічних прийомів і конкурентних способів досліджень предмета науки, системи певних теорій, принципів, законів і категорій, що відображають процес пізнання [97, с. 61]. На нашу думку, запропоноване визначення поняття методології є досить «перевантаженим» щодо об'єктів пізнання шляхом використання способів і прийомів наукового дослідження.

Н. В. Лесько, як своєрідну «золоту середину» між досить широкими і досить вузькими підходами у розумінні методології, пропонує розрізняти найбільш загальні методи наукового пізнання – аналіз і синтез, сходження від абстрактного до конкретного тощо (філософська методологія); загальні для багатьох наук міждисциплінарні методи пізнання – системний та організаційний аналіз, кібернетичний, синергетичний підходи тощо (загальнонаукова методологія); теорія і методи конкретної науки, галузі знань; методика, сукупність операцій і процедур, що застосовуються в конкретних дослідженнях [98, с. 44].

О. С. Дніпров, розглядаючи вихідні методологічні основи дослідження виконавчої влади в системі державної влади України, вважає за доцільне термін «методологія» розуміти у широкому і вузькому вимірі. У широкому розумінні термін «методологія» – це теорія людської діяльності. Водночас він бере до уваги думку Г. П. Щедровицького, який зазначив, що методологія в широкому розумінні «це діяльність пізнання, мислення або, якщо говорити точніше, вся діяльність людства, включаючи сюди не лише власне пізнання, але й виробництво. Можна сказати, що методологія ... є теорія людської діяльності» [99, с. 31; 100, с. 48]. У вузькому розумінні слова «методологія» О. С. Дніпров дотримується думки Г. Х. Попова та І. В. Арістової, які ведуть мову про «сукупність методів, прийомів, процедур наукового дослідження» [99; 101, с. 5–6; 102, с. 12].

Зазначимо, що запропоновані визначення поняття «методології» є лише невеликою частиною серед наявних загальнонаукових понять методології.

Одним із різновидів методології є юридична методологія, що містить систему методів пізнання і практики, які застосовуються для організації і побудови не універсальної та «одержавленої» методології, а методології галузевого, міжгалузевого та спеціального застосування [41, с. 1127]. Наявні різновиди методології є підґрунтям для характеристики методології трудового права та окремого його правового інституту – правового регулювання відносини у сфері праці.

Про важливість визначення належних методологічних засад йдеться у монографії Н. В. Ортинської «Правовий статус неповнолітніх : теоретико-правове

дослідження» (2016 р). Авторка звертає увагу на те, що «методологія аналізу юридичного явища відіграє визначальну роль у формулюванні правильних висновків, тому методологічні підходи є вагомим чинником наукового пошуку і дають поштовх до формування практичних правових реалій» [103, с. 12].

Методологічний підхід в юриспруденції, як зазначають С. Д. Гусаров, О. Д. Тихомиров, доцільно розглядати як «ансамбль» взаємозалежних методів, що пов'язані між собою, але серед них обов'язковими є головні методи і підпорядковані їм методи, що мають допоміжний характер [104, с. 74–79]. Г. З. Огнев'юк, характеризуючи методологічні підходи у наукових дослідженнях, зауважує, що застосування різних методів дає можливість дослідити різні грані, аспекти, значення поняття чи досліджуваного явища [105, с. 6]. Розглядаючи застосування комплексного підходу у проведенні наукових досліджень, Л. Г. Чистоклетов звертає увагу на те, що часом комплексний підхід ототожнюють із системним, що створює різні бачення у трактуванні змісту комплексного дослідження. Водночас він підтримує С. М. Корсакова в тому, що комплексний підхід базується на основі принципу взаємної додатковості, яка містить необхідність поєднання в пізнанні методів різних наук, а також необхідність синтезу різноаспектного знання, його комплексності [106, с. 75; 107, с. 3].

Зауважимо, що загальне бачення методологічних підходів у правовому регулюванні відносин у сфері праці має такий вигляд (Додаток В).

Система методології (юридичної), як зазначає М. С. Кельман, має органічний (науковий), на відміну від механічного, зміст, що містить внутрішній взаємозв'язок і передбачає використання логічних методів, залежно від об'єкта і предмета дослідження [108, с. 15–16].

Зазначимо, що процес формування і подальшого розвитку понять, що пов'язані з адміністративно-правовим регулюванням відносин у сфері праці, не можна вважати завершеним. Крім того, він за своєю суттю не відрізняється від формування таких понять і в інших галузях національного права. Значення методологічної процедури полягає у встановленні, набутті та формалізації теоретичних знань про ознаки, що характеризують правове регулювання відносин

у сфері праці як системне і типове явище, а їхній аналіз потребує проведення дослідження на емпіричному і теоретичному рівнях правової дійсності.

Сам процес методологічного пошуку передбачає, як вважає М. І. Панов, використання різноманітних прийомів, зокрема таких як пошук інформації, висунення наукових ідей і гіпотез, розробку пошукових теорій і концепцій, застосування формалізованих процедур та операцій для вивчення соціально-правових явищ [109, с. 109].

Зауважимо, що методологічною основою сучасних засад адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці є закони і категорії матеріалістичної діалектики. На її основі визначаються шляхи для розуміння правового регулювання, його адміністративної природи та соціально-трудового призначення. Перш за все, це стосується таких категорій діалектики як сутність і явище, одиничне, особливе і загальне, необхідне і випадкове тощо. Закон єдності та боротьби протилежностей можна вважати методологічною передумовою для з'ясування і дослідження засад сучасної політики держави у сфері адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, застосування механізму правового регулювання відносин, які пов'язані із зайнятістю й працевлаштуванням населення. Це впливає на виявлення як позитивних, так і негативних властивостей, що характерні для сфери правового регулювання трудових відносин. Так, завдяки закону перетікання кількісних змін у якісні, існує можливість з'ясувати дієвість нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Перехід від уніфікованої «єдинодержавної» та єдинодозволеної методології до різноманітних методологічних засад, призначених повніше і всебічно охопити предмет дослідження, свідчить про специфіку відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави та її адміністративно-правовим регулюванням. Крім того, важливою щодо цього є об'єктивна обумовленість у виборі методів дослідження, їх практичної доцільності та прийнятності у поясненні відносин у сфері праці. У сучасній методології правової науки серед системи підходів, методів і способів проведення наукових досліджень виділено наступні:

1) філософсько-світоглядні; 2) загальнонаукові методи; 3) спеціальні методи [84, с. 618]. О. Т. Панасюк серед новацій методології звертає увагу на «застарілість» та «необхідність новизни», відповідно до мети та призначення трудового права [110, с. 230].

Аналізуючи суть і методологію дослідження правового закону в структурі правового регулювання відносин у сфері праці, важливо з'ясувати його загальнонаукову сутність, власні юридичні особливості, які сприяють виокремленню методології як загальнонаукової, та, власне, юридичної.

Вважаємо, що розробка методологічних основ для пізнання сучасних засад адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці має важливе значення, оскільки не тільки знання про трудові відносини, але й сучасна політика держави у цьому напрямі, повинна базуватися на істинних, обґрунтованих і раціональних заходах, що становлять складову частину діяльності держави.

Загальне пізнання сучасних засад адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці передбачає системний підхід, за допомогою якого виявляють елементи системи, зв'язки між ними, функціонування системи на основі застосування загальнонаукових та окремих методів пізнання.

В. Л. Ортинський, З. Р. Кісіль, М. В. Ковалів вважають, що до загальнонаукових методів пізнання належать: логічний метод, гіпотеза, узагальнення, аналогія, системне моделювання, формалізація, аналіз і синтез, математичні методи, індукція і дедукція, системний аналіз, історичний підхід [111, с. 38], які доцільно використовувати для дослідження проблем, пов'язаних з організаційно-управлінською діяльністю в окремих державних утвореннях та у регулюванні значної частини суспільних відносин, в тому числі і відносин у сфері праці.

Система правового регулювання відносин у сфері праці має динамічний характер, вона постійно розвивається з урахуванням властивих їй як позитивних, так і негативних внутрішніх або зовнішніх протиріч. Крім того, вона логічно пов'язана із загальнонауковими методами пізнання, утворюючи водночас галузеву систему з властивими їй принципами, логічними прийомами і засобами, що



застосовуються для встановлення знання про досліджуваний предмет [112, с. 16; 113, с. 331].

Підтримуємо думку Н. М. Оніщенко про те, що системний підхід проявляється у взаємозв'язку та взаємодії законодавчих актів, узгодженні кожного законодавчого акта з конституційними нормами, актами своєї та інших галузей права, а також з тими, що передбачають юридичну відповідальність за порушення чинного законодавства [114, с. 82]. У нашому випадку йдеться про рівень знань про методологію [115, с. 40–43], а також про сукупність прийомів, способів впливу правових норм і правил на конкретні суспільні відносини [116, с. 68].

В. Л. Ортинський, аналізуючи сутність дослідження адміністративно-правових явищ, зауважує про необхідність їх пояснення шляхом застосування статистичного, математичного і кібернетичного методів [117, с. 6].

На нашу думку, варта уваги систематизація методів дослідження проблем адміністративного права, яка передбачає їх формальну організацію і використання у дослідженнях [118, с. 20].

Дискусійним, як видається, є пояснення філософсько-світоглядних методів одночасно шляхом застосування діалектичного і метафізичного методів. Загальне визначення метафізики містить спосіб мислення, протилежний діалектиці, бачення світу як у сукупності не пов'язаних між собою окремих незмінних сутності і явищ [33, с. 97–98].

Серед юридичних методів привертає увагу юрисметрика. Термін «юрисметрика» («юрисметрія») пов'язують із застосуванням статистичних і математичних методів та комп'ютерних технологій в юридичній теорії і практиці, що є одним із сучасних засобів позначення фіксації, зміни, припинення трудових відносин у сфері праці [119, с. 1]. У статті Л. Левінгера «Юрисметрика: наступний крок уперед» (1949 р.) йдеться про необхідність і доцільність широкого застосування статистичних, математичних та електронних даних у сфері права [120].

Наявні класичні підходи застосування методів у проведенні наукових досліджень є традиційними, їх використанням не варто нехтувати, але разом з тим,

існує певна межа їх ефективності, після якої, на думку Ю. Кунєва, треба йти далі, ґрунтуючись на нових методологіях, особливо, якщо основи їх уже закладено [121, с. 120]. Слушною є думка О. М. Лоцихіна про те, що вибір методів наукового дослідження зумовлений рядом чинників і, насамперед, тематикою – об'єктом і предметом дослідження, умовами здійснення наукового дослідження [122, с. 18]. Це означає, що значення кожного окремо взятого методу, і навіть усіх методів, не варто абсолютизувати, і, водночас, їх не можна недооцінювати. Використання конкретного методу із групи методів наукового пізнання повинно відповідати характеру дослідження і доцільності використання того чи іншого методу.

Конструювання методологічного інструментарію кожного наукового дослідження вимагає, як зауважує М. Булкат, визначення загальних підходів до його застосування не лише загальноприйнятих, але й протилежних [123, с. 135].

На думку М. П. Іщенка, І. І. Руденка, класифікація методів передбачає багатоступеневий, послідовний поділ обсягу понять і з метою систематизації, поглиблення і отримання нових даних щодо членів поділу [124, с. 128].

Науковці все частіше використовують не лише галузеві та спеціальні методи дослідження, але й методи, властиві іншим галузям науки, які умовно можна віднести до «гібридних» методів (математична лінгвістика, кібернетика, інженерна психологія тощо) [125, с. 297]. Доцільною з позицій загального бачення методів є їх наступна класифікація, запропонована в Додатку Д.

С. Х. Іхтібар, Г. І. Рузавін, К. І. Іванова вважають, що класифікацію методів наукового пізнання можна здійснювати: 1) за рівнями пізнання; 2) за рівнями спільності: загальне – особливе – окреме [126, с. 68]. Не заперечуючи запропоновану класифікацію методів, зауважимо, що між ними наявна діалектична єдність, а їх використання залежить від об'єкта і предмета наукового дослідження.

Методологічна обґрунтованість правового регулювання відносин у сфері праці залежить, на думку Є. Кубко, від ширшого використання державою методів впливу на ринкову економіку [127, с. 6]. Підтримуємо думку про те, що кожен із напрямів діяльності держави потребує ефективного правового регулювання, яке, своєю чергою, залежить від стану і рівнів методологічного обґрунтування

діяльності органів держави на основі застосування методів, що перебувають у стані постійного розвитку і трансформації [127, с. 6; 128, с. 53].

Отже, методи пізнання необхідно розуміти як наявність різних за змістом способів, які застосовуюся для дослідження стану реальних об'єктів (процесів, явищ), що трапляються у реальній дійсності [33, с. 98; 129, с. 10, 133] і повинні відповідати вимогам, що стосуються: детермінованості, заданості цілі, результативності, надійності, економічності, ефективності, доступності [130, с. 16; 131, с. 65–66]. Прагнення до наукового пізнання сприяє уявленню про науку і науковий метод.

Девід Гудінг і Джон Леннокс звертають увагу на визначення, яке приписують Френцісу Бекону і Дж. С. Міллю про те, що до наукового методу входять такі складові: 1) збір і накопичення емпіричних даних (безперечних фактів); 2) формулювання гіпотез на підставі зібраних цим шляхом пошуку моделей взаємовідносин між даними і наступне індуктивне узагальнення; 3) перевірка гіпотез шляхом виведення передбачень, які з них випливають і подальше планування та проведення експериментів для перевірки правдивості гіпотез; 4) відкидання гіпотез, які не підтверджені експериментальними даними, і побудова теорії шляхом додавання підтверджених гіпотез [132, с. 41].

Методологічна обґрунтованість кваліфікованого тлумачення термінів, що характеризують сучасні засади адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці має тісні зв'язки не лише з класичними методами юридичної науки, але й з методично значущим положенням «суміжних» гуманітарних наук, до яких належить і лінгвістика. Юридико-лінгвістичне тлумачення термінів, що використовуються у регулюванні відносин у сфері праці, займає одне з важливих місць у проведенні наукового дослідження.

У даному випадку вважаємо слушною думку П. М. Рабіновича про те, що недоцільно посувати на другий план науковознавчих пошуків правила філологічного (текстового) та системного тлумачення законодавства, за допомогою яких з'ясовується законність чи, навпаки, незаконність діянь, рішень [133, с. 25; 134, с. 168], лінгвістичні методи, германевтичний метод. Вважаємо, що

запропоновані П. М. Рабіновичем підходи та методи є важливими для досліджень у сфері юридичної науки.

Проте запропонована система методологічних підходів у дослідженні юридичної науки, зважаючи на усю її важливість, не може, за словами І. Б. Усенка, мати монополію на істину, базуючись на матеріалізмі, ідеалізмі, позитивізмі, адже сучасна наука щоденно пропонує нові філософські підходи, які більшою чи меншою мірою містять своє раціональне зерно і загалом збагачують методологічний арсенал дослідників [135, с. 241].

Вважаємо, що філософські методи є інструментами, застосування яких впливає на об'єктивне пізнання засад адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, а також розуміння їх природи, сутності та закономірностей функціонування механізму правового регулювання трудових відносин. До того ж, ці методи допомагають побачити в частковому і конкретному (зайнятість і працевлаштування населення – примітка автора) – загальне, у поверхневому (нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю – примітка автора) – глибинне, у випадковому (трудові спори - примітка автора) – необхідне, у довільному (діяльність органів державної влади у сфері регулювання (трудових відносин – примітка автора) – знайти причину, зрозуміти зв'язок залежності між діями органів державної влади і результатом цих дій.

Подібний всебічний підхід до вивчення предмета, за словами І. Н. Даньшина, застерігає від помилок, омертвіння і догматичного мислення [136, с. 69].

Загальним методом формування понять, які характеризують засади адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці є діалектичний метод пізнання. Це пояснюється тим, що він включає об'єктивні, логічно побудовані та обґрунтовані стани від конкретного до абстрактного і, навпаки, від абстрактного до конкретного, що важливо при з'ясуванні сучасної політики держави у регулюванні відносин у сфері праці.

На основі з'ясування співвідношення аналізу і синтезу проаналізовано взаємозв'язок між зайнятістю і працевлаштуванням населення, звернено увагу на необхідність розробки окремих методик, призначенням яких буде практика

розв'язання проблем, пов'язаних з зайнятістю і працевлаштуванням працездатного населення України. У даному випадку наявне «розмежування» між науковою методологією і методологією практичного спрямування, які, на наш погляд, взаємодоповнюють одна одну, але разом з тим «... їх треба розмежувати за низкою ознак (суб'єктивним складом, метою здійснення, критеріями оцінки отриманих результатів)» [137, с. 134–135].

Зауважимо, що діалектичний метод поширюється на всі етапи наукового дослідження сучасних засад адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці. Його використання сприяло накопиченню інформації теоретичного і практичного змісту для тлумачення нормативно-правового середовища як джерела регулювання відносин у сфері праці, з'ясуванню сутності юридичних фактів у механізмі регулювання відносин та їх ролі, що пов'язана із практикою застосування адміністративно-правових норм у сфері управління трудовими відносинами. Звернено увагу на перспективність і доцільність використання діалектичного методу під час аналізу сучасної політики Української держави, спрямованої на розвиток правового регулювання трудових відносин, що перебувають у постійній динаміці, яка охоплює відповідно до змін у законодавстві про працю всі наявні елементи механізму правового регулювання з метою перетворення відносин у сфері праці на такі, що відповідають інтересам працівників і роботодавців.

Проявом діалектики у сфері соціальної політики держави є наявні вимоги всебічного підходу до виявлення, аналізу та обґрунтування соціальних явищ, які тісно пов'язані із зайнятістю і працевлаштуванням, працездатністю за віком і станом здоров'я населення, що у загальній сукупності свідчить про його добробут і соціальну захищеність. Аналіз норм адміністративного і трудового права дозволив шляхом використання філософських категорій сходження від абстрактного до конкретного з'ясувати роль держави та її участь у регулюванні колективних та індивідуальних трудових відносин. Цьому сприяли дослідження правових норм, які регулюють соціальний діалог і колективні переговори, індивідуальні і колективні договори та угоди, значення гарантій і компенсацій у

формуванні колективних та індивідуальних трудових угод. Щодо цього важливою є думка В. С. Нерсисянца, який зазначає, що «будь-яке теоретичне пізнання закону неминуче абстрагується від об'єкта пізнання і за допомогою мислення конструює його розумно смисловою модель як наслідок і результат свого теоретичного осягнення і вивчення» [138, с. 62].

С. С. Лукасин, О. І. Процевський, О. М. Ярошенко дотримуються спільної точки зору у визначенні методу трудового права в якості моделі, акцентуючи увагу на тому, що такий метод є сукупністю прийомів і способів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин [139, с. 309]. Чинним законодавством України про працю, а також проектами кодексів України про працю, які знаходяться на розгляді у Верховній Раді України, не передбачено конкретизацію інших відносин, пов'язаних з трудовими, а йдеться лише про нормативно-правові та інші акти, що регулюють ці відносини [140, с. 141].

Зауважено, що комплексне використання методу трудового права залежить від особливостей предмета правового регулювання, у нашому випадку це трудові та інші пов'язані з ними відносини, що мають певну своєрідність і значною мірою залежать від соціально-трудової політики держави [139, с. 310–314].

Політика держави у регулюванні відносин у сфері праці неможлива без використання методів, за допомогою яких реалізують завдання, передбачені ст. 1 КЗпП України, а також забезпечують основні трудові права працівників (ст. 2 КЗпП України), їх рівність у регулюванні трудових відносин (ст. 3 КЗпП України). Одним із інструментів забезпечення політики держави у сфері регулювання відносин у сфері праці є дотримання законності з урахуванням політичних рішень органів влади, від яких залежить розвиток української нації, її добробут та інші сфери суспільного буття.

Методи політичного впливу держави мають комплексний характер у застосуванні прийомів правового регулювання, спрямованих на поєднання методів публічного управління і керування. Застосування методів у реалізації державної політики ґрунтується на загальних методологічних підходах, які містять

«визначення видів суспільних відносин, що підлягають правовому регулюванню, визначенню методів правового регулювання відповідних видів суспільних відносин, планування нових напрямів законодавчої діяльності, розробка оптимальних систем правотворчої та правозастосовної діяльності державних органів» [141, с. 166].

Серед варіантів реалізації державної політики у сфері зайнятості та працевлаштування населення, а також у регулюванні трудових відносин, основними методами є: 1) метод координації, який за своїм призначенням є структуроформуєчим методом, що тісно пов'язаний з програмно-цільовим впливом на вирішення політичних рішень. Так, Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020» серед першочергових пріоритетів передбачено реформу сфери трудових відносин, підвищення стандартів життя населення тощо [26]; 2) метод оперативної диференціації впливу, за допомогою якого органи державної влади шляхом оптимізації та поєднання методів публічного управління мають змогу і повинні вирішити завдання у сфері правового регулювання відносин у сфері праці [142, с. 209]; 3) метод оптимізації розвитку окремих сфер діяльності. Застосування вказаного методу в регулюванні відносин у сфері праці відбувається за участю органів публічного управління, регіонального і місцевого рівня. Особливо це стосується реалізації державної політики у сфері зайнятості органами Державної служби зайнятості населення.

Зауважимо, що методи політичного впливу держави спрямовані на належне регулювання відносин у сфері праці, на соціальний захист населення, на покращення його добробуту та інших напрямів життєдіяльності українського суспільства і держави загалом.

А. С. Романова, розглядаючи питання самореалізації людини в державі, успішно використала метод сходження від абстрактного до конкретного, що дозволило розглянути реальні відносини об'єктивної дійсності (потреби як суспільне відношення, як певний стан протиріччя, співвідношення суб'єктивного й об'єктивного) [143, с. 166], які впливають на роль і значимість людини в особистісному і колективному (суспільному) розумінні.

Своєю чергою, А. М. Бернюков вважає, що будь-який метод можна вважати доцільним, оскільки він є одним із можливих поглядів на явище, однак з цієї точки зору, кожний з них є неповним, а відтак малодосконалим в своїй самостійності (але звідси ж, в його окремому автономному застосуванні, це не дає цілісного бачення про механізм існування IUS [144, с. 37; 145, с. 141]).

Зіставлення результатів участі держави у регулюванні відносин у сфері праці як в радянський, так і в сучасний період, дало можливість виявити правові прогалини, що мали місце у правовому регулюванні і звернути увагу на особливості політики держави у сфері зайнятості та працевлаштування населення, з урахуванням нових соціально-економічних умов розвитку українського суспільства і держави загалом.

Вважаємо, що у процесі здійснення аналізу засад адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці доцільно рухатися як від теорії до фактів, так і від фактів до теоретичних положень.

Перевірку теоретичних положень щодо засад адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці можна обґрунтувати за допомогою наукових і юридичних фактів, а також підтримати або заперечити їх тотожність, з урахуванням окремих підходів у поясненні положень, що стосуються загальної теорії права, адміністративного права і трудового права. Це сприяло формулюванню власного бачення проблем та їх розв'язання у сфері правового регулювання відносин у сфері праці.

Застосування документального методу та експертної оцінки нормативно-правового середовища як джерела відносин у сфері праці сприяло висвітленню прогалин у чинному законодавстві про працю, що негативно впливають на правове регулювання відносин у сфері праці, а також здійсненню аналізу трудових норм, які запропоновані у проектах Трудового кодексу України, зареєстрованого у Верховній Раді України. Цьому сприяло проведення експертної оцінки застосування нормативно-правових актів, які передбачають умови та вимоги щодо укладення колективних договорів, угод і трудових договорів. Водночас важливим є аналіз судових справ по розгляду трудових спорів між працівниками і



роботодавцями, а також результати діяльності профспілкових органів окремих регіонів України про стан нагляду і контролю у сфері охорони праці.

Зауважимо, що до методики трудових досліджень можна віднести систему конкретних способів, прийомів, засобів виявлення, опрацювання, аналізу та оцінки інформації, яка пов'язана з сучасною політикою держави у регулюванні трудових відносин. На нашу думку, вивчення засад правового регулювання відносин у сфері праці передбачає застосування статистичного методу. Статистичний метод полягає у вивченні кількісних змін у державно-правовому житті та опрацюванні цих спостережень у наукових і практичних цілях. Такі статистичні вимірювання дають можливість виявити певні тенденції у розвитку державно-правових явищ. За допомогою статистичного методу досліджено кількісно-якісні показники, які характеризують сучасне нормативно-правове середовище як джерело відносин у сфері праці, зайнятості і працевлаштування населення з урахуванням стану розвитку національної економіки, стан забезпечення гарантій і компенсацій працівникам у сфері праці, результати та дієвість контролю і нагляду за дотриманням законодавства про працю.

Методи прогнозування ситуацій, особливо під час виникнення конфліктів трудових інтересів, які перетворюються у трудовий спір, забезпечують можливість передбачення розвитку або припинення трудового конфлікту. Цього можна досягти шляхом ідентифікації конфліктної ситуації з використанням різноманітних методів і методик прогнозування ситуацій, які Ю. Ю. Єкатеринославський поділяє на: евристичні (використовується думка експерта) і математичні. Серед математичних методів необхідно виокремити методи екстраполяцій (статистичні методи) [146, с. 33], використання яких створює можливості на основі статистичних даних прогнозувати ситуації, що пов'язані із зайнятістю і працевлаштуванням населення, з'ясуванням причин порушення вимог у сфері охорони праці (кількісні показники виробничого травматизму серед працівників) тощо.

Під методом діяльності, як правило, розуміють сукупність способів, засобів, прийомів досягнення поставлених цілей і вирішення певних завдань. У словниках

поняття «метод» і «спосіб» розглядають як синоніми (від лат. слова «methodus», яке означає «прийом», «засіб», «метод»). Це означає, що у практичній діяльності метод є способом певної діяльності, спрямованої на вирішення тих чи інших функцій, в тому числі і в сфері правового регулювання відносин у сфері праці. Разом з тим, зауважимо, що у дослідженні повністю покладатись на дієвість ретроспективного методу недоцільно, адже «накладення» минулого досвіду становлення і розвитку відносин у сфері праці на сучасні політичні і правові реалії в Україні будуть лише гальмувати їх функціонування.

Конкретний політико-правовий історичний досвід розвитку відносин у сфері праці має, так би мовити, подвійне навантаження. По-перше, він застерігає від помилок, які мали місце в минулому, по-друге, – одночасно дозволяє робити висновки про покращення політично-правових підходів функціонування трудового права.

О. М. Бандурка зазначає, що до примусових належать правові методи, а до методів переконання – духовно-ідеологічні (правовонезабезпечені) [147, с. 63].

Необхідно звернути увагу на метод міжнародного трудового права та можливість його використання у правовому регулюванні відносин у сфері праці. В. М. Андрійв вважає, що метод міжнародного трудового права – це специфічне поєднання договірного та законодавчого регулювання відносин у сфері праці на загальносвітовому, регіональному та національному рівнях [148, с. 308].

Поєднання договірного та законодавчого регулювання трудових відносин відбувається за реалізації єдиної волі учасників міжнародного співробітництва. Узгодження волі учасників міжнародних трудових відносин здійснюється шляхом діалогу між сторонами цих відносин і подальшого партнерства у сфері праці на основі укладених договорів.

Законодавством України про працю передбачено регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав (ст.ст. 8, 8-1 КЗпП України). Це стосується як громадян України, так й іноземних громадян, які працюють на підприємствах, установах і організаціях України, а їхні трудові відносини регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне

право» [12]. Про співвідношення міжнародних договорів про працю із законодавством України йдеться у ст. 12 Конвенції Міжнародної організації праці від 11 липня 1947 р. № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі»; у ст. 16 Конвенції від 25 червня 1969 р. № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві».

Звернемо увагу на абз. 1 ч. 4. ст. 5 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [149], де зазначено про те, що «органи державного нагляду (контролю) здійснюють планові заходи з державного нагляду (контролю) за умови письмового повідомлення суб'єкта господарювання про проведення планового заходу не пізніше як за десять днів до дня здійснення цього заходу». Як бачимо, існує правова доцільність застосування методу міжнародного трудового права в окремій галузі права, а саме у трудовому праві під час регулювання відносин у сфері праці.

П. Д. Пилипенко, І. Я. Кисельов та інші фахівці зауважують, що для трудового права характерним є поєднання методів правового регулювання трудових відносин, що свідчить про комплексне поєднання централізованих (індуктивних) та децентралізованих (автономних) засад регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин [42, с. 22–23; 43, с. 8; 44, с. 46–47; 150, с. 7]. У даному випадку, як вважають Г. І. Чанишева, Т. М. Додіна, О. С. Щукін, йдеться про особливості методу трудового права [151, с. 22; 152, с. 17–21].

О. В. Старчук вважає, що дискусійним залишається питання про співвідношення між принципами трудового права і методами трудового регулювання. Аналізуючи щодо цього точки зору М. Г. Александрова, В. С. Андрєєва, В. М. Толкунової, В. С. Якушева, Л. Ю. Бугрова та інших, він робить висновок про те, що принципи трудового права та методи правового регулювання є самостійними правовими явищами, які взаємно пов'язані між собою, що становить основу розвитку трудового права [142, с. 117–118]. Своєю чергою, автори навчального посібника «Трудове право України» (2016 р.) Ю. Ф. Іванов, М. В. Іванова вважають, що метод трудового права орієнтований на

способи правового регулювання трудових відносин, а саме на: дозволи, зобов'язання, заборони за допомогою яких реалізуються імперативні та диспозитивні методи [153, с. 10].

Варто зазначити, що критерії диференціації впливають на зміст норм трудового права і мають там спеціальне правове закріплення. Так, спеціальні норми трудового права у сфері трудовправового регулювання відносин є наступними: норми пільги; норми пристосування; норми заборони (вилучення).

Узагальнюючи наукові підходи щодо методу трудового права та його складових елементів (ознак) [154, с. 18; 155, с. 24], зазначимо, що в своїй основі – це сукупність прийомів, способів, які мають юридичний вплив на поведінку учасників відносин у сфері праці.

### **1.3 Сучасні напрями державної політики у сфері зайнятості населення**

Звертаючись до чинної Конституції України, бачимо зафіксовані наміри України стати демократичною, соціальною і правовою державою (ст. 1), в якій людина, її права, свободи і законні інтереси повинні бути не лише захищені, але й реалізовані, особливо у сфері трудової зайнятості. Закріплені у ст. 46 Конституції України права громадян на соціальний захист за своїм змістом є різноплановими, а їх здійснення стає можливим лише за умови, коли людина може реалізувати своє право на працю. Працю у всі часи розвитку людства було спрямовано на задоволення матеріальних, духовних та інших потреб людини. О. Ярошенко, приймаючи участь в обговоренні проекту Трудового кодексу України, звертає увагу на права громадян, які є нормами прямої дії, а їх врахування і дотримання, є одним із обов'язків держави [156, с. 64–71].

Досліджуючи проблему свободи праці, Т. Занфірова пропонує низку ознак, які певною мірою характеризують принципи свободи праці, з урахуванням активної їх реалізації. Звертаючись до змісту ст. 23 Конституції України, зрозуміло, що вільний розвиток людини як особистості не виключає її трудової зайнятості, а навпаки – зобов'язує її бути корисною суспільству [157, с. 188–189].

Вбачаємо, що ці можливості людини і громадянина свідчать про правовий характер сучасного національного законодавства [158, с. 87]. Водночас основним призначенням якого є забезпечення не лише зайнятості населення, але й реалізація прав і свобод суб'єктів трудових відносин. Разом з тим, у сучасному українському суспільстві державна політика у сфері зайнятості та працевлаштування щодо реалізації трудових інтересів населення є незначною. Серед правотворчої та правозастосовної цілей державної політики у сфері праці лише зафіксовано державну волю щодо реалізації державної влади, спрямованої на правове регулювання цих відносин.

Умовно державну політику у сфері регулювання відносин у сфері зайнятості населення можна класифікувати: 1) на зовнішню і внутрішню, що охоплює питання забезпечення і реалізації відносин у сфері праці як всередині країни, так і за її межами; 2) за механізмом відносин між суб'єктами розроблення державної політики (вищі органи державної влади і управління), яких наділено регулятивними повноваженнями відносин у сфері праці; 3) за регіональним виміром державну політику у сфері зайнятості населення поділяють, на: а) загальнодержавну (центральну); б) регіональну та місцеву, яку здійснюють в межах окремих областей та місцевих територіальних утворень; в) короткострокову, середньострокову та довгострокову, залежно від запланованого періоду дії реалізації відносин у сфері праці.

Державна політика України у сфері трудової зайнятості ґрунтується на принципах пріоритетності, відповідальності, забезпечення і сприяння зі сторони держави щодо зайнятості населення (ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення») [159]. Формування державної політики України у сфері зайнятості населення повинно мати не лише концептуальний і програмний зміст, але й стратегію реалізації пов'язаних з цією проблемою завдань. Про це свідчить Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» (далі – Стратегія), яким передбачено проведення структурних реформ, реалізація яких повинна покращити стандарти життя населення країни [26]. Не вдаючись до глибокого аналізу досягнення результатів

згідно зі Стратегією, зазначимо лише про те, що у сфері зайнятості населення наявна низка об'єктивних і суб'єктивних факторів негативного / позитивного політичного, соціально-економічного змісту, які впливають на реалізацію державної політики у цьому напрямі.

В. П. Горбулін та О. С. Власюк, аналізуючи ринок праці та активну економічну участь населення, зауважують про зменшення його кількості відносно збільшення населення старшого працездатного віку [160, с. 4] (Додаток Е). Економічна нестабільність України призводить до скорочення робочих місць, підвищення рівня безробіття, що негативно впливає на добробут і соціальну захищеність населення. Наявність вказаних причин та умов, кількість яких є чітко визначеною, потребує створення Програми трудової зайнятості населення України, з урахуванням вимог сучасного національного законодавства у сфері праці [161, с. 43].

Важливим у теоретичному та прикладному аспектах є досвід Сполучених Штатів Америки у створенні та реалізації Державних програм зайнятості населення. До того ж, у національному законодавстві США, на відміну від країн Європи, використано термін «повна зайнятість», під яким розуміють наявність трьохвідсоткового безробіття [162, с. 9]. До прикладу, у 90-их роках минулого століття в США важливе значення мала програма створення «якісних робочих місць». П. Є. Морозов, аналізуючи сутність поняття «якісне робоче місце», зауважує про те, що його складовою частиною є участь працівників у процесі прийняття рішень, почуття спільності взаємної підтримки і розуміння суспільних економічних завдань; довіра, повага та співробітництво між профспілками та управлінським персоналом; безперервна освіта, безпечні й здорові умови праці, гармонійне поєднання праці та сімейного життя [163, с. 68]. Основними рисами, які властиві американській моделі правового регулювання зайнятості, як вважає Р. І. Шабанов, є такі: загальне та спеціальне законодавство США, яке є основою правового регулювання зайнятості населення; централізована система забезпечення зайнятості населення, яка функціонує за допомогою Федеральної служби зайнятості та її представництв у штатах; інші спеціалізовані програми,

спрямовані на працевлаштування окремих категорій населення і людей похилого віку, інвалідів, молоді, жінок; умови надання матеріальної допомоги з безробіття, які визначають і реалізують на основі нормативно-правових актів штатів [164, с. 222]. Наявність вказаних якостей, що характеризують робоче місце працівника, створює можливості для отримання гідної праці, на яку розраховує та чи інша людина.

С. Запара, О. Роговенко, розглядаючи проблему забезпечення захисту прав та інтересів сторін соціально-трудових правовідносин, зауважують про важливість як пояснення, так і розуміння терміна «гідна праця», що поєднує в собі свободу, рівність, соціальні гарантії, продуктивність праці та людську гідність [165, с. 113].

Сьогодні використання людини людиною у сфері праці зростає: 1 % населення нашої планети (капіталісти) володіють власністю, що дорівнює власності всіх інших її жителів, а 85% населення планети є працівниками за наймом. Протиріччя між корисною працею і приватною формою привласнення досягло значних розмірів.

Поняття державної політики України, як свідчать проведені наукові дослідження, містять у собі цілеспрямовану дію органів публічної влади для розв'язання певної проблеми чи сукупності взаємопов'язаних проблем. Вона керує процесом прийняття рішень і водночас є результатом політичного процесу із соціальної політики [35, с. 46]. Звичайно, це не вичерпний перелік ознак, які властиві політиці держави, а особливо у сфері зайнятості населення. Як видається, змістовніше пояснення цього політико-правового феномена можливе на основі розгляду понять «держава», «влада», «політика», які у своїй сукупності та співставленні сприяють кращому розумінню державної політики у сфері зайнятості населення.

Розглянемо загальні положення, що сприятиме створенню цілісного уявлення про зміст державної політики. Перш за все, це стосується поняття «політика», яке тлумачать як «вчення про способи досягнення державних цілей» [166, с. 208; 25, с. 524; 16, с. 672; 33, с. 122]. На думку Н. П. Тиндик, політику правової держави зорієнтовано, насамперед, на обмеження державної влади й

одночасного визначення її необхідності [167, с. 22]. Ці обмеження державної влади зі сторони суспільства передбачено Конституцією України. Щодо зайнятості населення це проявляється у відсутності обмежень права на працю, у вільному її виборі (ст. 43). За своїм спрямуванням і політичним впливом ці суспільні та державні процеси у сфері управління мають активну і пасивну форми прояву відносин у сфері праці.

Активна політика держави у сфері зайнятості населення передбачає отримання позитивних результатів у тому разі, коли держава, дотримуючись положень Основного Закону, намагається не допустити звуження прав і свобод людини і громадянина у сфері праці. Такі намагання повинні бути реалізовані шляхом: а) сприяння зайнятості населення (повній, неповній, самозайнятості) як в умовах міста, так і в сільській місцевості; б) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття.

Усунення ризиків, що негативно впливають на зайнятість населення, послаблюють ефективність діючої системи соціального регулювання, потребує пошуку нової економічної моделі. Своєю чергою, активну чи пасивну державну політику України щодо зайнятості населення реалізують залежно від внутрішньої та зовнішньої кон'юктури на ринку праці. З урахуванням наявних реалій, у сфері економіки можна зазначити, що державна політика України у сфері праці має пасивну форму на законодавчому, економічному, національному, соціальному рівнях.

На жаль, в державі наявний процес депопуляції країни, яка має найкращі у світі чорноземи. Водночас цей процес посилюється, та не без того, що він може перейти у нову негативну фазу [168]. Зауважимо, що невміння держави і громадських інститутів захищати права працівників впливає на створення тіньового ринку сезонної трудової зайнятості населення. Водночас наявні кризові явища в Україні погіршують економічний стан громадян, їх економічну незалежність, в результаті чого, більшість з них може працювати і намагається реалізувати своє право на працю [169, с. 161].

К. Бережна, розглядаючи правове регулювання відносин у сфері праці



ззначає, що сучасна система національного законодавства про працю, на жаль, має такі риси: нестабільність, безсистемність, дублювання, закони часто змінюють, доповнюють, що істотно змінює зміст та спрямування державної політики у сфері трудових відносин [170, с. 134].

На якісне проведення політики держави у сфері зайнятості і парацелаштування негативно впливає зовнішня міграція, безробіття, високий рівень смертності серед осіб працездатного віку, наявність ризиків екологічного і техногенного змісту.

С. В. Вишновецька зауважує про політичне і правове забезпечення зайнятості населення, яке залишається значною мірою неефективним. Передусім, це пов'язано з «істотним дефектом законодавства, а також недостатньою орієнтацією законодавства на глибинні закономірності трудових відносин, які потребують правового регулювання. Галузь трудового права опирається на застарілу, неадекватну реальність правової бази» [171, с. 55]. Водночас, як видається, дискусійною є точка зору І. В. Пірона про те, що сучасна політика зайнятості формується без уяви про цілісну модель, яку треба досягти в перспективі [172, с. 302].

В Україні така ситуація у сфері зайнятості населення наявна не через відсутність «цілісної моделі» (програми), яку створюють відповідно до закону України «Про зайнятість населення» на загальнодержавному і регіональному рівнях, а через наявні перепони соціально-економічного, управлінського характеру, які не сприяють досягненню позитивного результату. Щодо цього важливою є політична відповідальність зі сторони політиків, їх політичних партій та блоків, представлених в органах публічного управління.

Про проблеми зайнятості населення України не закріплено у програмних документах політичних партій і блоків, які представлено депутатами у Верховній Раді України. Так, програма «Жити по-новому» партії «Блок Петра Порошенка» містить положення, яким передбачено випровадження реальної конкурентної економічної моделі в Україні шляхом наполегливої праці [173]. Також відсутнє вирішення проблем зайнятості у програмі партії «Батьківщина» [174]. Програмою

«Народного фронту» – «Відновлення України» передбачено здійснення всебічних реформ, необхідних для досягнення європейських соціальних стандартів [175]. Своєю чергою, наміри «захистити безпечне робоче місце та право громадян на підприємницьку діяльність» закріплено в програмі політичної партії А. Гриценка «Громадянська позиція» [176]. У програмі партії «Опозиційний блок за життя» однією з цілей передбачено збереження та створення нових робочих місць [177].

Наведені приклади програмних напрямів «партій влади» свідчать про те, що політики не зважають на вирішення проблем зайнятості населення, а намагаються уникнути політичної відповідальності за реалізацію напрямів, пов'язаних із зайнятістю і працевлаштуванням населення.

Узагальнюючи зміст поняття «політика» та її вплив на зайнятість і працевлаштування населення, можна підсумувати, що політика – це науково обгрунтоване вчення про діяльність суб'єктів публічної влади, спрямоване на досягнення цілей засобами, які не обмежують права, свободи і законні інтереси людини і громадянина.

Проблеми зайнятості й працевлаштування населення та їх вирішення є одним із завдань Української держави. Історичне призначення Української держави закріплено в загальних засадах Конституції України (розділ 1). Зміст і спрямованість діяльності держави передбачають гарантії захисту прав і свобод людини (ст. 3 Конституції України). Основною з вказаних гарантій є обов'язок держави щодо утвердження й забезпечення прав і свобод людини, а також відповідальність за їх порушення. Саме в цьому, як вважає В. В. Савенко, визначено правову цінність держави [178, с. 112].

Різні за змістом узагальнені визначення поняття «держави» вказують на те, що це – політично-юридична організація певної соціальної групи на певній території, яка характеризується власними цілями, поділена монополією законної влади певного історичного періоду [35, с. 45]. Територіальний аспект пояснення терміна «держава» ґрунтується на положеннях Конституції України, якою визначено, що «держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальну спрямованість економіки. Усі суб'єкти права власності

рівні перед законом» через органи державної влади та органи місцевого самоврядування, а також їх посадових осіб в межах їх повноважень (ст. 13 Конституції України) [179]. Це означає, що трудова зайнятість населення одночасно з територіальною ознакою не передбачає приписів чи обмежень за ознаками статі, кольору шкіри, раси, релігійних, політичних чи інших переконань, а також за мовними та іншими ознаками.

Реалізацію інтересів населення держава здійснює за допомогою програм різноманітного спрямування та попередньо продуманої діяльності [25, с. 560]. Одним з прикладів цього є постанова Верховної Ради України «Про звернення Верховної Ради України до Кабінету Міністрів України щодо створення Міністерства України у справах ветеранів – центрального органу виконавчої влади для забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері соціального захисту ветеранів війни» [180].

Узагальнюючи поняття «держава», варто зазначити про наявність загальних і особливих ознак, які прямо чи опосередковано відносять до зайнятості населення та його працевлаштування [179]. Особливо це стосується обов'язку держави перед населенням у створенні нових робочих місць, належних умов праці, гідного рівня виплат відповідно до результатів праці, соціальної захищеності населення і відповідальності держави за формальний підхід до вирішення проблеми зайнятості населення.

Визначення держави в якості соціальної прямо стосується зайнятості населення. Для соціальної держави, якою прагне стати Україна, одним із основних досягнень повинно стати формування нового типу зайнятої особистості, якій властива економічна активність, впевненість у своїх професійних здібностях, здатність самостійно приймати рішення, пов'язані з реалізацією права на працю, раціональність поведінки, спрямована на задоволення індивідуальних інтересів.

Використання державою наявного арсеналу засобів для досягнення соціальних цілей, передбачених Стратегією сталого розвитку України, цілком залежить від соціальних функцій і державних соціальних стандартів, які повинна досягнути держава, а саме: – прожитковий мінімум, розмір якого залежить від

доходів населення, вік громадян (діти віком до 6 років, від 6 до 18 років), осіб, які втратили працездатність та працездатних осіб; – чітко визначені розміри державних гарантій, що створюють соціальну підтримку особам похилого віку, інвалідам, дітям, які залишилися без опіки батьків, іншим особам, які потребують соціального захисту; – соціальні стандарти у сфері житлово-комунального обслуговування; – соціальні стандарти у сфері охорони здоров'я і безпеки праці; – соціальні стандарти у сфері сучасної національної інфраструктури (транспорт, зв'язок тощо); – соціальні стандарти у сфері освіти, культури, спорту; – соціальні стандарти у сфері побутового обслуговування, торгівлі, громадського харчування тощо [26].

Далеко не повний перелік вимог, що характеризують Українську державу як один із головних інститутів українського суспільства, завдяки якому, за словами А. Романової, на перший план виходить «людський вимір», тобто та якість життя людини, яку забезпечує держава [143, с. 180].

Реалізація державою своєї політичної волі для народу неможлива без влади. Владний характер існування держави свідчить про те, що «держава здатна переступити і через окрему людини» [143, с. 228]. Термін «влада» має декілька визначень, які вказують на «право керувати державою за допомогою органів держави та посадових осіб, що мають передбачені законом повноваження». Влада проявляється у формі особливих вольових соціальних дій/рішень [35, с. 33], реалізація яких від імені держави «забезпечує цінність і безпеку суспільства, здійснює керівництво ним, насамперед, в інтересах задоволення загальносоціальних потреб» [16, с. 165] населення як зайнятого у сфері праці, так і незайманого з певних причин. Влада держави щодо реалізації завдань політики зайнятості населення та працевлаштування за допомогою передбачених нормами права способів і дозволів залучає і використовує владні ресурси для забезпечення відносин між суб'єктами у сфері праці.

Політичний зміст державної влади у сфері зайнятості населення має: 1) загальнообов'язковий характер для реалізації права на зайнятість населення України та забезпечення його органами державної влади і управління;

2) безособовий характер, сутність якого полягає у наданні можливості населенню реалізовувати право на зайнятість; 3) право, за наявності особливих чи надзвичайних умов, застосовувати примусову зайнятість населення у повному або частковому об'ємі для ліквідації негативних наслідків природного і техногенного змісту; 4) наявні ресурси економічного, соціального, культурного, інформаційного змісту, за допомогою яких реалізують цілі і завдання держави у сфері зайнятості населення.

Узагальнюючи розгляд сучасних напрямів державної політики України у сфері зайнятості населення, зазначимо, що: – аналіз актуальних положень Закону України «Про зайнятість населення» свідчить про бажання й волю законодавця максимально можливими способами здійснювати правове регулювання відносин у сфері зайнятості населення, з урахуванням позитивного досвіду розвинутих в економічному відношенні країн у створенні можливостей для працевлаштування економічно активного і працездатного населення держави [181, с. 86–88]; – визначення державної політики України у сфері зайнятості й працевлаштування населення є комплексним за своїм змістом і призначенням; – політика і влада властива державі, яка використовує інструменти для реалізації завдань в інтересах країни, населення, інтересах конкретної особи, суспільного виробництва та соціального забезпечення усіх категорій населення; – наявність Державної програми зайнятості населення України, її забезпечення та реалізація є одним із різновидів сталого розвитку суспільства й держави відповідно до рівня економічного розвитку та можливостей соціального забезпечення населення.

#### **1.4 Правові основи державної політики у сфері зайнятості населення**

Сучасна державна політика України на ринку праці ґрунтується на правових нормах, закріплених у Конституції України [25, с. 236]. Зміст цих положень є правовою основою для регулювання відносин у сфері зайнятості населення.

Розуміння сучасної державної політики в Україні має здебільшого дискусійний зміст, а її пояснення містить політичну, соціально-економічну,

правову та іншу зацікавленість наявних сьогодні верств населення.

В історичному аспекті пояснення державної політики за часів СРСР ґрунтувалося на тому, що це політична організація суспільства, яка має характер надбудови і захищає інтереси певного класу [182, с. 200–201].

Автори сучасної правової енциклопедії О. В. Зайчук, О. Л. Копиленко, Н. М. Оніщенко та інші зауважують про особливе призначення держави в управлінні соціально неоднорідним суспільством на засадах права і Конституції [183]. Доктринальні тлумачення державної політики залежать здебільшого від мети, завдань і об'єкта дослідження. Так, Б. В. Мелех сутність державної політики вбачає у заходах, які вживаються державною владою щодо певного питання чи комплексу питань, а також напрямую дій, регуляторних заходів, законів, бюджетних пріоритетів щодо певної теми, що здійснюється державним органом чи його представниками [184, с. 34]. Звичайно, що таке визначення державної політики є спірним за своїм змістом та має загальне і неконкретне пояснення. Разом з тим, в ньому передбачені дії та заходи, спрямовані на реалізацію державної політики у тій чи іншій сфері діяльності держави.

Держава несе відповідальність перед своїми громадянами за реалізацію політики зайнятості та створення умов для праці громадян у всіх секторах господарства незалежно від форм власності [44, с. 163]. Конкретизація обов'язків держави перед населенням за реалізацію завдань державної політики більш змістовно характеризує її правові засади, мету та завдання.

Зауважимо, що ознаки, які характеризують державу як суб'єкта правових відносин у сфері зайнятості населення та праці, мають як постійний, так і нетривалий періоди. Наявність нетривалого періоду дії ознак залежить від появи нових вимог не лише до держави, але й до інших державних утворень та громадян. До прикладу, не є постійним розподіл владних повноважень між органами публічного управління, наявність досить частих змін і доповнень до національного законодавства, зокрема, й трудового [185, с. 49].

Вважаємо, що внутрішні і зовнішні форми прояву державної політики у сфері зайнятості населення повинні відповідати прагненням українського

суспільства бачити свою державу органом, який задовольняє соціальні потреби населення, забезпечує його добробут, організовує заходи безпеки та створює умови для належного працевлаштування. Це вимагає переосмислення ролі держави та її політики у забезпеченні прав, свобод і законних інтересів громадян, не поділяючи їх на «основні» та «другорядні» [47, с. 1] принципи реалізації вказаних прав і свобод.

Пояснення самого терміна «принцип» здійснюється науковцями, як правило, з урахуванням об'єкта і предмета дослідження. Питання про правові принципи, незважаючи на їх «універсальність» та рівень «дослідження», залишаються одними із найбільш дискусійних у праві. Це викликано тим, що вчених-юристів цікавить не лише їх зміст та сутність, але й те, що треба розуміти під цим поняттям. Розглядаючи значення правових принципів у регулюванні відносин у сфері зайнятості й працевлаштуванні населення, треба брати до уваги як загально-філософські про них уявлення, з урахуванням властивих для них категорій, закономірностей, ознак, так і те, що принципи є також нормативними засадами права [186, с. 123].

Це пояснюється тим, що Україна у своїй діяльності, яка спрямована на забезпечення її національних інтересів, керується загально визначеними принципами і нормами міжнародного права (ст. 18 Конституції України), а чинні міжнародні договори, згадана обов'язковість яких подана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства (ст. 9 Конституції України).

Варто зазначити, що переліку загальновизнаних принципів міжнародного права не існує. Ці принципи зосереджені в імперативних нормах загального права, про які йде мова в ст. 53 Віденської конвенції про право міжнародних договорів (1969 р.) [187]. Використання норм загального міжнародного права закріплено у статуті Міжнародного Суду ООН під час розгляду міжнародних спорів (п. 1 ст. 38) [188]. Трудові відносини на міжнародному рівні закріплено у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.) [189].

Вважається, що перелік принципів, запропонованих у Декларації МОП про основні принципи і права у сфері праці (1998 р.), не може бути універсальним

[190]. Це пов'язано з глобальними змінами, які відбуваються у сферах людської життєдіяльності та трудових відносинах у сфері праці зокрема.

Д. К. Бекашев, досліджуючи публічно-правові аспекти міжнародного трудового права вважає, що його основними засадами є принципи, закріплені у Статуті МОП та його додатках – Філадельфійській декларації про мету і завдання МОП 1944 р. [191, с. 14–15].

У національній правовій системі принципи мають фактичну «універсальну» класифікацію, зміст якої має декілька елементів, які не порушують наших звичних уявлень про соціальне призначення права [192, с. 87; 193, с. 352–353]. До прикладу, трудове законодавство Туркменістану ґрунтується на Конституції та інших правових актах, які містять у собі норми трудового права [22]. У даному випадку відсутня конкретизація принципів, але можна стверджувати, що наявна їх класифікація при регулюванні трудових відносин з використанням конституційних та міжгалузевих принципів права. У законодавстві про працю Республіки Білорусь, як пише В. А. Круглов, йдеться про взаємозв'язок і взаємообумовленість між принципами конституційного, міжгалузевого та галузевого змісту [194, с. 8]. Запропонована класифікація принципів в певній мірі є загальноприйнятною, а її застосування залежить від сфери дії правових принципів.

До загальноправових принципів права, які прямо чи опосередковано впливають на галузь трудового права та на окремий її трудовий інститут – зайнятість населення – належать принципи демократизму, законності, захисту прав людини і громадянина та інші. Своєю чергою, міжгалузеві принципи в однаковій мірі є основою для регулювання відносин в інших галузях права. Так, принцип свободи праці [195, с. 15], законність, рівність перед законом, пропорційність, об'єктивність та неупередженість, гласність та інші є базовими у галузях адміністративного права [196, с. 34–38], трудового права [44, с. 103], цивільного права (ст. 3) [197] з питань, прямо чи опосередковано пов'язаних з трудовою діяльністю суб'єктів.

Демократія та принцип демократизму в сучасній українській державі повинні передбачати панівну більшість її населення, наділеного конституційними



правами і обов'язками, реалізація яких ґрунтується на наявних правових засадах.

Принцип законності потребує детального тлумачення. Законність, як правовий принцип, є основою в регулюванні суспільного життя, сутність якої полягає в точному і неухильному виконанні законів усіма, кому ці закони адресовані [16, с. 290]. Досліджуючи значення принципу законності в державному управлінні, В. Л. Ортинський, З. Р. Кісіль, М. В. Ковалів дійшли висновку, що суть цього принципу полягає в тому, що держава, її органи та посадові особи діють на основі додержання законності, забезпечують охорону правопорядку, інтересів суспільства, прав і свобод громадян [198, с. 30]. На особливе місце принципу законності у формуванні правової системи звертають увагу Р. Давид, К. Ж. Спіноза [199, с. 148].

Обов'язковість дотримання вимог законодавства про працю усіма учасниками трудових відносин є необхідною умовою як верховенства права, так і відповідальності держави перед людиною за свою діяльність (ст. 3 Конституції України) [179]. Рівність суб'єктів трудових відносин перед законом у межах належних їм правових статусів (працівник, роботодавець) у разі їх порушення передбачає відповідальність згідно із законодавством.

Стаття 53 Закону України «Про зайнятість населення» конкретизує перелік посадових осіб виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, а також фізичних осіб – підприємців, які несуть відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення [159]. Доцільність як одна із рис, властива принципу законності, означає дію, яка необхідна для суб'єкта трудових відносин, але в межах чинного законодавства про працю. Так, доцільною, а не удаваною є діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні (ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення») [159].

Важливою ознакою законності у функціонуванні трудових відносин є загальна культура і рівень правового виховання суб'єктів цих відносин, яка залежить від рівня освіченості фізичної особи, її загальної і правової культури, що вміщує сукупність заходів і прийомів людської діяльності [35, с. 98].

Вдосконалення законодавства про працю та інших нормативних актів, що регулюють відносини у сфері праці, є також однією з рис, властивих принципу законності. Це стосується, передусім, мети, завдань та інших трудових інститутів, закріплених у чинному законодавстві про працю, а також тих, що пропонуються в проектах Трудового кодексу України.

Принципи трудового права виражені в законодавстві про працю – це вихідні основи, керівні положення, що характеризують найістотніші риси його змісту і внутрішню єдність правового регулювання суспільних правовідносин у сфері праці, а також визначають загальну спрямованість трудового права [44, с. 617]. Визначення, запропоноване Ю. П. Дмитренком, містить у своїй основі правові положення, які конкретизуються у нормативних актах, що регулюють трудові та пов'язані з ними правовідносини [44, с. 102]. Розширене тлумачення цих положень вказує на їх внутрішній зміст та особливості відносин у сфері праці в цілому і кожного окремого елемента цих відносин.

Колектив авторів навчального посібника-практикума «Трудове право України» (2011 р.) за редакцією професора Г. І. Чанишевої, аналізуючи сутність принципів правового регулювання трудових відносин, вважають доцільним їх закріплення у законах, що визначають зміст сучасного трудового права та напрямки його подальшого розвитку [151, с. 45]. В. О. Жернаков вважає, що принципами трудового права є загальноновизнані вихідні положення, які позначають його сутність, зумовлюють єдність правового регулювання та закономірності розвитку норм трудового права [154, с. 27]. Наведені визначення принципів трудового права, як ми звертали на це увагу, є достатньо типовими і відображають властивості трудових відносин у всій їх різноманітності і розвитку та правовому застосуванні.

Варто зауважити, що крім основних принципів, які можна умовно віднести до класичних, вихідною базою для правового регулювання окремих правових інститутів є принципи адміністративного права. Це стосується укладення колективних договорів, угод, трудових договорів, забезпечення зайнятості населення; при регулюванні робочого часу, часу відпочинку, нормування праці та

її оплаті. А також при забезпеченні гарантій і компенсаційних виплат працівникам; по дотриманню трудової дисципліни і матеріальної відповідальності за шкоду, яку заподіяно підприємству, установі, організації; які регламентують працю жінок та молоді; які передбачають вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів та забезпечують нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю, які регламентують державне соціальне страхування працюючих.

В чинному законодавстві України про працю, а також в проектах Трудового кодексу України принципи трудового права сьогодні неповністю відповідають правовій ідеології держави, яка вміщує ідеї, теорії, правові концепції, що тією чи іншою мірою впливають на регулювання відносин у сфері праці.

Відносини у сфері праці та їх сучасне правове регулювання через конституційні, міжгалузеві принципи і принципи трудового права є недостатнім за об'єктом і предметом трудово-правового регулювання. Особливо це виявляється в сучасний період розвитку нашої держави. Наявні трудові відносини мають, як правило, декларативний та підвідомчий характер і неповністю відповідають фактичному стану суспільних відносин [103, с. 227]. Підвідомчість, на наш погляд, має тимчасовий характер, що пов'язано з конституційним закріпленням права власності, дією законів, а також закріпленням основних суб'єктів відносин у сфері праці – працівника і роботодавця.

Серед науковців, які займаються проблемами адміністративного і трудового права, класифікація і зміст їх принципів має багато спільного. Перш за все, це «ідеї», «вихідні положення», «система норм» та інше, за допомогою яких автори обґрунтовують їх сутність та призначення в регулюванні відносин у сфері праці. Про це зазначають Ю. П. Дмитренко [44, с. 103], С. М. Карлицький [43, с. 8–10], Ю. Ф. Іванов, М. В. Іванова [153, с. 19–22], П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак [42, с. 44–45], О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар [154, с. 27]. Наявність в окремих випадках різних за змістом підходів у визначенні принципів трудового права дає змогу визначити їх як нормативно закріплені положення, що за своїм змістом є основою для регулювання трудових та інших, близьких за змістом відносин у сфері праці. До цих нормативно-правових

актів повністю належить Закон України «Про зайнятість населення». Норми цього закону акумулюють в собі положення одного з основних принципів трудового права – принцип свободи праці. Закріплене в Конституції України право людини і громадянина на працю (ч. 1 ст. 43 Конституції України) реалізується на умовах свободи і можливості вільного вибору зайнятості для задоволення своїх потреб та належного рівня соціального захисту. Інші принципи трудового права мають своє відображення в принципах державної політики у сфері зайнятості населення. Класифікацію цих принципів можна умовно визначити як окремий внутрішньогалузевий трудовправовий інститут. Основними критеріями, які стали основою для формування принципів державної політики у сфері зайнятості населення стали: 1) пріоритетність, що означає першість держави у забезпеченні повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості; 2) забезпечення державою рівних можливостей працездатному не зайнятому населенню реалізувати конституційне право на працю; 3) сприяння зі сторони держави зменшення та подолання безробіття і ефективного використання трудового потенціалу країни; 4) відповідальність органів державної влади і управління за формування і реалізацію завдань державної політики у сфері зайнятості населення.

Принципи пріоритетності повної продуктивної та вільно обраної зайнятості за своїм змістом і призначенням є комплексними. Це стосується таких елементів як «повнота», «продуктивність» та «вільнообрана зайнятість». Про важливість і реалізацію принципу пріоритетності йдеться в «Стратегії сталого розвитку «Україна–2020». На рівні Української держави сутність сталого розвитку українського суспільства повністю залежить від реалізації державної політики у сфері зайнятості населення. Перепонами сталого розвитку України сьогодні є економічна, соціальна і політична нерівність між соціальними групами і прошарками населення та навіть між різними поколіннями людей.

На відсутність стабільності у зайнятості населення впливає занепад розвитку економіки, наслідком чого стало виникнення масового безробіття та міграції працездатного населення з України. Україна з часу оголошення незалежності отримала від Міжнародного Валютного Фонду для підтримання стабільного

розвитку 131,5 млрд. доларів. Невміння органів державної влади розпорядитися цими кредитами, розкрадання [200] є однією з багатьох причин незайнятості населення України.

Застосування принципу пріоритетності державної політики України у сфері зайнятості населення може мати позитивний результат за умови використання досвіду по впровадженню стратегій розвитку Великої Британії, Нідерландів, Китаю, США та інших країн [113, с. 196].

Т. А. Занфірова, аналізуючи сучасний досвід Республіки Індія в правовому регулюванні свободи праці робить висновок про те, що головною метою політики Індії у сфері праці є вирішення завдань по забезпеченню повної трудової зайнятості населення. Індія демонструє позитивні тенденції боротьби із зuboжінням населення шляхом широкого забезпечення свободи праці у найбільш бідних регіонах держави та відносно найбільш вразливих верств населення [201, с. 83–86].

Для реалізації мети стратегії передбачено ряд векторів (вектор розвитку, вектор відповідальності, вектор гордості), які за своїм змістом передбачають проведення реформ, що повністю впливають на вирішення проблем, пов'язаних із зайнятістю населення [26]. Принцип відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення є конкретизацією відповідальності держави за свою діяльність, що передбачена Конституцією України (ст. 3) [179].

Конституційне закріплення права людини на працю створює можливості для його реалізації. Зі сторони держави є обов'язком: 1) створення умов для повного здійснення громадянами права на працю; 2) гарантія рівних можливостей у виборі професій та роду трудової діяльності; 3) реалізація програм професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [179]. Наведене визначення відповідності держави стосується, насамперед, міждержавних відносин.

Реалізація принципу відповідальності за порушення відносин у сфері зайнятості населення передбачає юридичну відповідальність посадових осіб

органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, а також фізичних осіб – підприємців (п. 1 ст. 53) [159].

До компетенції Кабінету Міністрів України належить забезпечення проведення державної політики зайнятості населення, розроблення та виконання відповідних державних програм, вирішує питання профорієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів, регулює міграційні процеси, забезпечує виконання положень генеральної угоди у межах взятих на себе зобов'язань (п. 2 ч. 1 ст. 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України») [202].

Згідно із Законом України «Про центральні органи виконавчої влади» передбачено відповідальність посадових осіб міністерств, інших центральних органів виконавчої влади за шкоду, завдану незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю посадових осіб та відшкодування завданої шкоди (ст. 27) [203]. Про відповідальність центральних органів виконавчої влади визначено у ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб та відшкодування завданої шкоди» [204].

В Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» закріплені положення про відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування (ст. 74), відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування перед територіальними громадами (ст. 75), відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування перед державою (ст. 76), відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування перед юридичними і фізичними особами (ст. 71) [205].

Наведений нами перелік нормативних актів з приводу реалізації принципу відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення є достатнім для того, щоб звернути увагу на наявність позначених суб'єктів, які несуть відповідальність у сфері зайнятості населення.

Принцип забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю вимагає пояснення. Так, термін «забезпечення» є неоднозначним. Йдеться про постачання чого-небудь у достатній кількості, задоволення когось у якихось потребах; створення надійних умов для здійснення

будь-чого, гарантування чогось; захист, охорона будь-кого від небезпеки [206]. За визначенням С. І. Ожегова, дієслово «забезпечити» означає «зробити щось цілком можливим, дійсним, реально здійсненим» [207]. Основою формування вказаного принципу залишається конституційне закріплення права громадянина на вільну працю, рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізація програм професійно-технічного навчання, першопочаткової підготовки і перепідготовки кадрів для розвитку економіки та інших суспільних потреб (ст. 43 Конституції України) [179]. Принцип забезпечення рівних можливостей населення у реалізації права на працю закріплений у ч. 1 ст. 2 КЗпП України, що є гарантією для громадян у працевлаштуванні, а також передбачає обов'язок держави у дотриманні цих гарантій та відповідальності за їх порушення [208].

Рівність можливостей у сфері зайнятості населення має закріплення у міжнародних правових актах, які регулюють трудові відносини. Про заборону дискримінації йдеться у Декларації Міжнародної організації праці (МОП), що ухвалена на міжнародній конференції на 86-ій сесії в Женеві 18 червня 1998 р. [191, с. 255–260].

Для Української держави реалізація вказаного принципу у сфері зайнятості населення передбачає низку заходів, які в значній мірі визначені основними напрямками державної політики (п. 3 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення»). Умовно ці заходи можна систематизувати на: 1) заходи політичного змісту; 2) заходи економічного та фінансового змісту; 3) заходи щодо діяльності індивідуальних та колективних суб'єктів господарювання і підприємницької діяльності; 4) заходи щодо діяльності органів державної влади і управління у сфері зайнятості населення [159]. Забезпечення і реалізація принципу рівних можливостей у сфері зайнятості населення відбувається як комплексно, з урахуванням запропонованих груп заходів, а також з проведенням одного чи декількох заходів одночасно.

Щодо принципу сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття, то трактування змісту вказаного принципу з точки зору використання трудового потенціалу

населення показує ступінь задоволення його потреби в праці, робочих місцях, належній оплаті за результати праці, покращення добробуту працюючих та їх соціальний захист.

Під «трудоим потенціалом» прийнято розуміти сукупну чисельність громадян працездатного віку, які за певними ознаками здатні та мають намір займатися трудовою діяльністю [35, с. 203]. До ознак, які характеризують трудовий потенціал населення, належать: фізичний стан людини, стать, вік, освіта, інтелектуальний рівень, фахова підготовка тощо. Ефективне використання трудового потенціалу населення залежить від його зайнятості, тому що саме вона визначає соціально-економічний розвиток України в умовах ринкової економіки. Пріоритетними для розвитку трудового потенціалу в Україні є завдання, що відповідають вимогам Конвенції № 122 «Про політику в галузі зайнятості».

Вважаємо, що дещо іншим є зміст зайнятості та її ефективне використання в умовах ринкової економіки. Зайнятість у цьому випадку вміщує сукупність соціально-економічних відносин, які виникають шляхом включення громадянина як суб'єкта праці в сфері матеріального і нематеріального виробництва на основі договору, угоди купівлі-продажу робочої сили на умовах отримання гідної оплати за результат праці. Ефективною вважається зайнятість населення, якщо вона забезпечує, як вважають В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун, належний дохід, здоров'я, підвищення рівня особистості, зростання освітнього та професійного рівнів для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивної праці [209, с. 28]. Забезпечення соціального захисту населення від безробіття позначається на ефективності використання його трудового потенціалу. Про це йде мова у Конвенції № 122 «Про політику в галузі зайнятості», яка була прийнята Міжнародною Організацією Праці в 1964 році [210]. В економічній ситуації, яка склалася в Україні за період її незалежності, безробіття було і залишається однією з основних соціально-економічних проблем, яка поглиблює економічне і соціальне розшарування між верствами населення, поглиблює бідність, створює умови нестабільності в державі, сприяє зростанню злочинності та інших негативних чинників. Не вдаючись до глибокого аналізу причин



безробіття, зауважимо, що роль державної політики полягає у розробленні та впровадженні державних програм щодо захисту працездатного населення шляхом оптимізації зайнятості, розвитку матеріальної сфери виробництва, підприємництва, сприяння працівнику в адаптації до вимог ринкової економіки.

Залишається актуальною необхідність реформування політики зайнятості населення шляхом перебудови системи державного сприяння працевлаштуванню на підприємство на нових засадах з урахуванням балансу інтересів роботодавців і громадян, які шукають роботу; удосконалити законодавчі механізми щодо стимулювання роботодавців до створення нових високотехнологічних робочих місць [171, с. 60].

Аналіз правових засад реалізації державної політики у сфері зайнятості населення дає змогу зробити такі висновки: – питання, що пов'язані з характеристикою принципів права, їх класифікацією та використанням у правовому регулюванні відносин у сфері зайнятості населення є складними і суперечливими за своїм змістом. Разом з тим, наявні принципи трудового права, а також принципи окремих правових інститутів впливають на стабілізацію відносин у сфері зайнятості населення; – зайнятість працездатного населення є найважливішою характеристикою для оцінки держави та її органів влади і управління; – наявність дефіциту робочих місць вимагає від держави проведення заходів, направлених на створення надійного економічного середовища, удосконалення нормативної законодавчої бази в регулюванні відносин у сфері зайнятості населення. Погоджуємося із висновком В. В. Жернакова про те, що «... відносини із забезпечення зайнятості різноманітні, а тому урегулювати їх тільки нормами законодавства про працю неможливо» [211, с. 90].

### **1.5 Зайнятість і працевлаштування як умова забезпечення державою реалізації громадянами права на працю**

Характеристика зайнятості населення як одного із різновидів відносин у сфері праці потребує пояснення категорії «населення України». Треба зазначити,

що «населення України» – це єдність людей, що проживають на її території в межах, наділених міжнародними правовими нормами, наявних кордонів. Населення має властивості, які впливають на його розвиток.

Застосування змісту ст. 3 Конституції України для пояснення права людини на зайнятість працею треба розуміти як обов'язок, так і відповідальність держави за свої дії [179]. Т. О. Коломоець, аналізуючи адміністративно-правове регулювання в сфері соціальної політики, звертає увагу на роль держави, яка серед багатьох завдань повинна вирішувати проблеми зайнятості своїх громадян шляхом створення робочих місць та інших заходів, пов'язаних з працевлаштуванням населення [195, с. 509–510]. Аналогічної точки зору дотримується О. І. Процевський, стверджуючи, що право на працю передбачає обов'язок держави гарантувати забезпечення громадян роботою [212, с. 252–253].

Реалії сучасних ринкових відносин у сфері економіки неповністю створюють умови для реалізації закріпленого в Конституції України права на працю. Так, Е. В. Краснов, аналізуючи значення і сутність права на працю за законодавством України та окремих зарубіжних країн, вважає, що важливим аргументом в реалізації права на працю є можливість кожної працездатної особи самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці, але без гарантій її реального забезпечення [213, с. 150].

Про відсутність у держави обов'язку перед людиною і громадянином щодо забезпечення її роботою йдеться в рішенні Конституційного Суду України (далі – КСУ) № 8 рп/2007 від 16 жовтня 2007 р. Кожна людина має можливість заробляти собі на життя, працю, вільно вибирати професію чи спеціальність, відповідно до своїх здібностей та бажань, реалізувати свої бажання щодо заняття працею за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності або самостійно забезпечувати себе [214]. Рішення КСУ ще раз наголошує на добровільному характері зайнятості населення та працевлаштування. Вказана позиція повністю відповідає змісту ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», де зайнятість населення необхідно розуміти як «незаборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх

особистих та сумісних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [159].

За своєю видовою ознакою зайнятість населення може бути: 1) вільно обраною; 2) неповною; 3) повною; 4) продуктивною (особливістю продуктивної зайнятості є те, що вона за результатами праці виявляє себе як у неповній, так і в повній зайнятості).

Підтримуємо думку про те, що чинне законодавство України про працю регулює лише невелику частину відносин, які прийнято вважати «нестандартними» у сфері трудової зайнятості. Нестандартна трудова зайнятість працівника має особливу організацію режиму робочого часу, робочого місця, її умов праці, не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання й організаційно-економічного забезпечення [215, с. 187].

Вважаємо, що наявна в Україні нелегальна «тіньова» трудова зайнятість населення є однією з причин вчинення правопорушень у сфері праці. Основою прав і гарантій працюючої особи від вчинення відносно неї протиправних дій зі сторони роботодавця є укладений письмовий договір, який регулює трудові відносини і легалізує право громадянина на працю [216, с. 43].

Аналізуючи місце трудової зайнятості населення в економічних системах О. С. Телетов дійшов висновку про те, що «Україна перетворюється на країну третього світу з практично нерозвинутими регіонами та перенаселеною столицею, як Греція чи Таїланд» [217, с. 136], а використання фахівців з вищою освітою є мінімальним, що спонукає людей до міграції в іншу країну. Серед 177 країн світу за величиною індексу недієздатності держав з поганою стабільністю Україна займала у 2013 році 109 місце [218, с. 48].

Зазначимо, що Україна у своєму соціально-економічному розвитку значною мірою залежить від впливу світової глобалізації, яку поєднують з розвитком. Разом з тим, глобалізація світової економіки є однією з вагомих причин незайнятості

працевдатного населення, зростання бідності у більшості країн.

Зайнятість населення у класовому суспільстві, як вважає Н. Кривенко, перебуває під впливом економічних законів, сутність яких полягає у використанні праці однієї людини на іншу людину [219, с. 5]. Сутність зайнятості в окремих випадках розуміють спрощено, концентруючи увагу менше на наявний попит і пропозиції робочої сили [220, с. 13–14].

Дія економічних законів повністю впливає на зайнятість і працевлаштування населення. За даними всесвітнього соціального опитування Gallup World Poll, вірогідність залишитися без роботи у громадян країн Європейського Союзу віком від 15 до 25 років є найбільшою. Про це свідчать наступні дані (Додаток Ж) [221].

На відмінну від країн Європи, у Китайській Народній Республіці (КНР) стабільною є ситуація з трудовою зайнятістю населення. Водночас Китай має найбільшу у світі кількість достатньо кваліфікованої робочої сили. Так, більш ніж 170 млн китайців отримали вищу освіту та пройшли професійне навчання. Щорічно отримують дипломи більше семи мільйонів випускників коледжів та більше п'яти мільйонів випускників середніх професійних закладів [222].

Зауважимо, що інтеграція України до Європейського Союзу дає можливість (але не гарантію) за рахунок високої трудової зайнятості досягнути економічного і соціального розвитку країни, чого на жаль не сталося в Болгарії. Так, 22 % молоді не вчиться, не працює і не отримує професійної підготовки [223]. Сучасні соціально-економічні умови розвитку України, незважаючи на наявні труднощі об'єктивного і суб'єктивного змісту не передбачають примусової трудової зайнятості населення та обов'язкової праці (ст. 4-1 Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод) [224].

Узагальнене розуміння свободи праці для кожної людини, незалежно від того, який вона має світогляд, належить до вищих ідеалів. Продовжуючи цю думку Д. Гудін і Дж. Леннокс звертають увагу на те, що в житті кожен з нас поступається часткою своєї особистої свободи заради загального блага [132, с. 211]. Добровільне обмеження свободи людини знаходить своє відображення у сфері трудової зайнятості людини.

З урахуванням свободи вибору професії та подальшої трудової діяльності, свобода праці в умовах ринкової економіки передбачає можливість активної чи навпаки, пасивної трудової зайнятості громадян [169, с. 162]. Загальне поняття «свободи» варто розуміти як відсутність політичного й економічного гноблення, утиску та обмежень [25]. Водночас відсутність бажання у особи приймати участь у суспільно-корисній праці не є посяганням на її права та свободи. Це положення знайшло своє відображення у ст. 43 Конституції України, де йдеться про вільний за власною згодою громадянина вибір праці. Важливим у даному випадку є пояснення законодавця, що саме не є примусовою працею. Це військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан [179], що, своєю чергою, характеризує ставлення української держави на визнання і дотримання принципу верховенства права.

Українська держава дотримується вимог, які передбачені Міжнародною конвенцією «Про ліквідацію усіх форм расової дискримінації» (вступила в дію в Україні 7 квітня 1969 р.), де йдеться про право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і належні умови праці, захист від безробіття, рівна оплата за рівну працю, справедлива і задовільна винагорода (п. «є» ч. 1 ст. 5 Конвенції) [225, с. 105]. Реалізація цих положень органами державної влади і управління залишається проблемою, яку необхідно вирішувати в повному обсязі, що сприятиме зникненню тенденції зростання як офіційного так і прихованого безробіття [226, с. 85]. Висновок, зроблений М. Д. Бойко, свідчить, що питання зайнятості і працевлаштування, на які звернув увагу Президент України у своєму Посланні до Верховної Ради України «Україна: наступ ХХІ ст. Стратегія економічного, соціального розвитку на 2000–2004 роки», залишилися нереалізованими.

Разом з тим, пріоритетною залишається орієнтація держави на економічне зростання, на забезпечення продуктивної зайнятості населення, на скорочення безробіття, на створення 1 млн робочих місць [227, с. 125].

Я. О. Костенок, аналізуючи вплив розвитку промисловості на зайнятість

населення, зауважує про зменшення економіки. Вона зазначає, що «частка промисловості в ВВП складалася з 27 % у 2006 р. до 20 % у 2014 р. Таке падіння промислового виробництва у східних регіонах безпосередньо негативно вплинуло на ринок зайнятості, внаслідок чого були вивільнені великі трудові ресурси, які поповнили ряди безробітних» [228].

Як позитивний приклад щодо зайнятості робочої сили можна навести досвід органів влади КНР, де працею зайнято приблизно 500 млн осіб, у Індії – більше 400 млн осіб, у США – 120 млн осіб, у Японії – 60 млн осіб [229, с. 77]. Можна лише зауважити, що така зайнятість працездатного населення свідчить про високий економічний рівень розвитку КНР.

В історичному аспекті темпи зростання населення колишнього СРСР, як стверджують офіційні джерела тих часів, мали динаміку зростання чисельності робітників і службовців в тогочасній Україні, яка становила 6,6 млн осіб, 1970 р. – 16,2 млн осіб, 1980 р. – 20,0 млн осіб [230, с. 493]. Варта уваги думка О. Солженіцина про те, що економічну необхідність радянського періоду становила зайнятість не лише вільних громадян, а й засуджених осіб, що відбували покарання у виправно-трудовах таборах і перебували на положенні «державних кріпосних», до яких застосовували примусову зайнятість [231, с. 474–488].

Разом з тим, сьогодні експерти ООН прогнозують подальше пониження зростання чисельності працездатного населення – як до 2028 р., так і на наступні роки. Подібні прогнози, засновані на відносно простій формулі розрахунку (показники народжуваності і смертності), прекрасно себе зарекомендували. А економічний підтекст такого тренду зрозумілий; кожен відсоток скороченого зростання чисельності працездатного населення зменшує ріст глобального ВВП на таку саму величину [232, с. 4].

Наявні трудові ресурси України, з урахуванням віку, статі, професійної підготовки, потребують покращення рівня кваліфікації, яка б відповідала рівню розвитку виробництва та економічним інтересам роботодавців [233].

Розширення сфери застосування праці, як один із елементів проведення державної політики у сьогоднішніх умовах передбачає: 1) проведення повної і

якісної реформи трудових відносин; 2) залучення іноземних інвестицій у розвиток національної економіки, що сприятиме створенню нових робочих місць та розвитку економіки; 3) вжити радикальні кроки щодо покращення бізнес-клімату, знищення корупції та лібералізації податкової системи [234, с. 16], що поживають підприємництво та трудову самозайнятність населення. Кожен із цих напрямів є можливим для реалізації мети державної політики, уповноваженими на це органами державної влади і управління у сфері зайнятості населення. Однак найчастіше перепорою для реалізації вказаної мети виступають роботодавці шляхом упередженого негативного ставлення до особи, безпідставної відмови у прийнятті на роботу, допускаючи найманого працівника до виконання трудових обов'язків без офіційного оформлення на роботу, допускаючи порушення норм охорони праці [235, с. 96].

Важливою є поява інноваційних процесів у сфері зайнятості населення, які сприятимуть стабілізації трудової зайнятості населення [236, с. 40–41]. Водночас перевагу у сфері трудової зайнятості надають працездатному населенню у віці від 20 до 64 років. Вказаний віковий ценз означає, що населення країн ЄС «старіє», що економіка цих країн потребує активної, а не пасивної, хоча і технологічно забезпеченої праці найманих працівників [237]. Зайнятність людини, певною мірою, пояснюється через її трудову діяльність [238, с. 63], тому, що праця є першою і основною умовою людського існування [15, с. 422].

Різноманітність наявних визначень зайнятості населення залежить від його «вкладу» у предмет праці, що пов'язаний з матеріальними факторами виробництва, трудовою участю працездатного населення у господарській діяльності [230, с. 137] на певній території та окремих виробничих об'єктах.

Актуальними щодо цього є думки колишнього віце-президента США Джо Байдена (Київ, грудень 2015 р.), а нині – Президента США про те, що у територіальному відношенні необхідно створювати автономні незалежні штати (регіони), які вирішують свої проблеми самостійно. Це повністю стосується і трудової зайнятості населення окремих регіонів [239].

Кожен із розглянутих нами аспектів зайнятості населення (економічний,

соціальний, регіональний) тісно пов'язаний з демографічним аспектом, основним змістом якого є характеристика працездатного населення за віковими і статевими ознаками та народжуваністю дітей. Кризовим є питання народжуваності в Україні (зменшення народжуваності розпочалось з 60-х років минулого століття). Своєю чергою, за 2015 р. народилося 412 тис дітей, що по відношенню до всього населення України становить лише 9,55 % на 1 000 осіб. Це означає, що через два роки після Майдану народжувати стали менше на 14 % [240]. Негативно впливає на зменшення працездатного населення вірусна інфекція Covid-19, що триває від 2019 р. дотепер.

Розглянуті аспекти зайнятості населення в Україні дозволили виявити наступні проблеми: – масовий характер безробіття, що спонукає працездатну групу населення до міграції в інші країни з метою працевлаштування; – бездіяльність в окремих випадках органів державної влади і управління у формуванні національного ринку праці; – формальні підходи у забезпеченні соціальної захищеності та зайнятості населення зі сторони органів державної влади і управління; – скорочення рівня виробництва у сфері економіки, що негативно впливає на потік робочої сили, на купівельну спроможність населення, на зміни в демографічній структурі населення (вікові, освітні, професійні, міграційні показники робочої сили). На вирішення далеко неповного переліку вказаних проблем зайнятості і працевлаштування населення спрямовані заходи, передбачені Законом України «Про зайнятість населення».

Працевлаштування у радянський період розуміли як: 1) один із способів залучення громадян до праці; 2) організаційну гарантію права на працю [11, с. 467]. Наявність планової економіки у радянський час вимагала забезпечення і регулювання, розподілу та використання трудових ресурсів, передусім, з урахуванням інтересів держави.

Після розпаду СРСР в Росії з'явилася значна кількість іноземних громадян та осіб без громадянства, які тимчасово перебували на території цієї країни і займалися трудовою діяльністю. Звичайно, офіційні показники працевлаштування іноземних громадян в Російській Федерації, які вказано в таблиці 1.5.1, занижені.



Табл. 1.5.1

**Працевлаштування іноземних громадян в РФ**

<b>Роки</b>	<b>1995</b>	<b>1998</b>	<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Кількість іноземних громадян, які здійснювали трудову діяльність в РФ	250	211	316	2425,9	2223,6	1640,8

Серед фахівців трудового права радянського періоду проблема працевлаштування розглядалась в «широкому» та «вузькому» вимірах [241, с. 112]. Сьогодні більшість науковців дотримуються широкого розуміння у тлумаченні працевлаштування [142, с. 32–42].

Широке тлумачення відносин, пов'язаних із працевлаштуванням, сприяє виникненню дискусій щодо незрозумілості змісту працевлаштування та виокремлення його місця у трудових відносинах. Водночас «вина» за це, як правило, перекладається на законодавця [142, с. 32]. Ю. В. Вусенко щодо цього здійснив глибокий і системний аналіз складу структури, суб'єктів та змісту правовідносин у сфері працевлаштування [142, с. 32–62]. Це посприяло розгляду їх діалектичного зв'язку та правової взаємозалежності між зайнятістю і працевлаштуванням населення на основі укладання трудових договорів між роботодавцем і працівником на індивідуальній та колективній основі.

Певною мірою загальним є розуміння працевлаштування як одного із самостійних різновидів трудових відносин, які за своїм змістом передбачають реалізацію права на працю і стосуються відносин між фізичною особою, органами працевлаштування та роботодавцем [242, с. 18]. Ю. П. Дмитренко, вважає, що до змісту поняття «працевлаштування» належить система заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення, включаючи сприяння в підшукуванні необхідної роботи, допомоги з навчанням, а також діяльність недержавних організацій на основі ліцензування [44, с. 172]. У «Великому енциклопедичному юридичному словнику» (2012 р.) працевлаштування розглянуто як систему організаційно-правових заходів, які здійснюють уповноважені органи для

забезпечення підприємств, установ, організацій необхідними кадрами працівників та надання допомоги громадянам у пошуку роботи [16].

Під працевлаштуванням здебільшого розуміють систему заходів, що проводяться компетентними органами та організаціями різних форм власності з метою сприяння населенню у пошуках, потраплянні й влаштуванні на роботу відповідно до здібностей, професійної підготовки освіти, з урахуванням потреб ринку праці та суспільних потреб [35, с. 154]. Своєю чергою, працевлаштування, відповідно до закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. (ст. 1) визначається як – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення, реалізацію права особи на працю [159].

Працевлаштування населення є однією з правових категорій, якій властиві загальні та особливі ознаки. До особливостей працевлаштування населення належать: – наявність правових, економічних та організаційних норм, які сприяють реалізації права громадян на працю та соціальні гарантії; – наявність похідних, передуючих норм, пов'язаних з трудовими відносинами у сфері праці; – законодавство, яким врегульовано трудові відносини, що тісно пов'язані з нормами права, спрямованими на регулювання зайнятості й працевлаштування населення; – забезпечення зайнятості та працевлаштування населення шляхом надання пільг і соціальних гарантій. Це здійснюють відповідні державні та соціальні органи державного нагляду в межах повноважень, передбачених законодавством; – відповідальність суб'єктів за порушення законодавства про зайнятість і працевлаштування населення.

Крім того, працевлаштування є основною формою реалізації права на працю та передумовою трудової діяльності особи [16, с. 722], яка є основою життєдіяльності будь-якої суспільної організації [243, с. 141]. Як правило, цю діяльність врегульовано нормами права, за допомогою яких визначають права, обов'язки, і загалом правовий статус працездатного працівника. Працездатність, як умова та підстава для працевлаштування особи, залежить, насамперед, від її стану здоров'я, індивідуальних особливостей (особа жіночої чи чоловічої статі), професійного фаху.

Однією з умов, сприятливих для працевлаштування, є вміння особи «показати» роботодавцю свої навички. Як правило, це визначають шляхом ознайомлення з резюме кандидата та працевлаштування або проведення з ним співбесіди. До прикладу, на Заході існує соціальна мережа LinkedIn, через яку роботодавці знаходять майбутніх працівників. Важливими для роботодавця є особисті «м'які навички» майбутнього працівника, а також його технічні або професійні навички кандидата, до яких належать: захмарні обчислення, штучний інтелект, аналітичну аргументацію, управління людьми, творчий дизайн (конструювання користувацьких інтерфейсів у техніці) [244].

Зазначимо, що трудові мігранти з України здебільшого відповідають вказаним вимогам та мають необхідні навички й уміння. Своєю чергою, Т. Бахтеєва щодо цього зазначає наступні дані: станом на жовтень 2018 року з України з метою працевлаштування за кордон (Польща, Німеччина, Чехія, Росія та ін.) виїхали 70 тис медиків, а 50 тис – «сидять на валізах». Дефіцит лікарів в Україні на той час становив 40 тис, медичних працівників середньої ланки – більше 86 тис [245].

До сучасних перепон у працевлаштуванні працівника належать: – публікування відвертих чи розпусних власних фото; – публікування інформації про матеріальний достаток особи, яка бажає знайти роботу; – публікування кандидатом фотографії свого голого торсу в дзеркалі; – публікування кандидатом безлічі фотографій з келихами в instagram-профілі; – публікування кандидатом безлічі фото з різноманітних вечірок, бенкетів тощо; – неопублікування кандидатом свого фото на головній сторінці сайту; – неретельне ведення кандидатом своєї сторінки у соціальній мережі; – відсутність інформації про соціальну активність кандидата на роботу, а також відсутність інформації про участь в майстер-класах, тренінгах, курсах підвищення кваліфікації тощо [246]. Зазначено, що можливість працевлаштування гарантує особі змогу займатися справою, яку вона вважає за потрібне, та яка не суперечить закону [247, с. 105].

Окремої уваги заслуговує проблема пошуку роботи і працевлаштування молоді, яка завершила навчання у навчальних закладах різних рівнів акредитації.

Соціологічні дослідження, проведені Українським національним інститутом досліджень проблем молоді, показали, що друге місце за чисельністю серед безробітної молоді займають випускники загальноосвітніх шкіл. Водночас серед безробітної молоді велика частка осіб, які вперше шукають роботу, зокрема, 38% – особи до 21 року; 33,9% – від 21 до 24 років; 28,1% – від 25 до 28 років [248, с. 32].

Мартин Форд в науковій праці «Пришестя роботів. Техніка і загроза майбутнього безробіття» (2016 р.), аналізуючи перспективи майбутніх змін у сфері праці, зауважує, що крім потенційного дестабілізуючого впливу тривалого безробіття та часткової зайнятості на особисте життя людей та на соціальну структуру суспільства, останньому доведеться також залишати істотну економічну ціну [249, с. 18]. Про захист молоді від безробіття йдеться у Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» (1993 р.). Це пов'язано з вимогами щодо підвищення якості та неперервності навчання [250]. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування молоді передбачено у Законі України «Про зайнятість населення» [159].

Актуальною залишається думка О. Онищенко щодо відповідальності та контролю зі сторони органів виконавчої влади за виконанням державного замовлення у підготовці кадрів та їх працевлаштуванні [251]. Водночас погоджуємося з думкою Н. М. Ковальської про необхідність стратегічного прогнозування у підготовці фахівців, що сприятиме формуванню, розвитку і раціональному використанню трудових ресурсів України [252, с. 24].

Наявність конституційного права на працю передбачає можливість його реалізації неповнолітніми громадянами України, які на момент працевлаштування ще не досягли вісімнадцяти років (ст. 187 КЗпП України) [208]. Вказана вікова ознака працевлаштування неповнолітньої особи не має імперативного змісту. Законодавцем визначено низку вимог, дотримання яких є обов'язковим для роботодавців, що вирішують питання про працевлаштування неповнолітньої особи [253].

І. Я. Воронецька, аналізуючи зміст юридичних гарантій працевлаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, робить висновок про

необхідність створення умов зі сторони держави, спрямованих на: однозначне розуміння і застосування нормативно-правових актів, що стосуються працевлаштування; чітке розмежування повноважень державних органів, які зобов'язані опікуватися працевлаштуванням дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського спілкування [254, с. 202].

На думку Н. Ф. Зінковського, Г. О. Мірських, одним із імперативів працевлаштування випускника вищого навчального закладу є критерій якості його підготовки, на що звертають увагу, перш за все, роботодавці [255, с. 177].

Однією з проблем залишається працевлаштування жінок в умовах ринкових відносин. Про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок йдеться в Конвенції ООН 1979 р., окремих Конвенціях МОП, які ратифіковані Верховною Радою України (Конвенція №45 МОП 1935 р. про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах, Конвенція № 100 МОП 1951 р. про рівне працевлаштування чоловіків та жінок на працю рівної цінності), Європейської соціальної хартії, ст. 24 Конституції України, ст.ст. 2-1, 22 КЗпП України, які закріплюють рівні права жінок і чоловіків у трудових відносинах. Разом з тим, дискримінація жінок має місце в оплаті результатів їхньої праці. До прикладу, працюючі жінки у Фінляндії отримують зарплату в середньому на 10 % менше, ніж чоловіки. Трапляються випадки, коли при наймі на роботу перевагу надають чоловікам [256].

Рівноправність жінок і чоловіків у соціально-трудовах відносинах забезпечується: правом жінок на працю; на здобуття та вибір професії; на вибір виду трудової діяльності; на однакову винагороду за рівну працю; на однакову тривалість робочого часу. Так, жінки на рівних засадах з чоловіками виконують військові обов'язки [257]. Законодавцем України передбачено пільги для жінок, що пов'язані з їх трудовою діяльністю. Це викликано фізіологічним станом жінок, особливо під час вагітності й пологів, вихованням дітей та іншими особливостями сімейного і суспільного життя.

Під перевагами жінок у працевлаштуванні І. В. Шульженко, О. І. Романюк пропонують розуміти загальні та спеціальні пільги, які надаються законодавцем всім жінкам, а також окремим категоріям жінок (вагітним жінкам, жінкам, що

мають дітей, жінкам – молодим фахівцям) [258, с. 132]. Варто погодитись із необхідністю як загальних, так і спеціальних пільг для окремих категорій жінок, зважаючи на те, що окремі пільги можуть мати короткостроковий і тривалий період. Трапляються випадки, коли бажані для жінок пільги наявні лише на папері. До прикладу, з 2019 року в Україні, за словами тодішнього прем'єр-міністра України В. Гройсмана, «Муніципальна няня», сутність якої полягає у наданні допомоги сім'ям по догляду за дитиною з офіційним наймом няні та отримання на це від держави 1 625 грн на відшкодування зарплати няні. Після неодноразових звернень населення щодо цього до Кабінету Міністрів України було з'ясовано, що ця програма навіть не підписана [259].

Працевлаштування осіб з інвалідністю залишається однією з проблем зайнятості населення. Чинним законодавством про зайнятість населення не передбачено окремого правового статусу безробітної особи з інвалідністю. Це означає, що кожен громадянин України має право на вільно обрану зайнятість. Разом з тим, законодавцем закріплено додаткові гарантії у сприянні працевлаштування осіб з інвалідністю, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення») [159].

Основними нормативними актами, які регламентують питання працевлаштування інвалідів в Україні є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ (далі – Закон) [260] та постанови Кабінету Міністрів України «Про реалізацію статті 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 27.12.2006 р. № 1836 (назва Постанови із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 132 від 19.02.2020 р.) і «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення» (назва Постанови в редакції Постанови КМ № 310 від 10.04.2019 р.) від 31.01.2007 р. № 70, що розкривають порядок застосування зазначених статей Закону. Працевлаштування осіб з інвалідністю проводиться шляхом щорічного визначення нормативу робочих місць, які визначають для всіх

підприємств, (об'єднань) установ і організацій, незалежно від форм власності чи господарювання. Після закінчення навчального закладу особам з інвалідністю надається право вибору місця роботи [261, с. 182–183]. Важливою відносно цього є судова практика, коли суб'єкт, виконавши вимоги чинного законодавства щодо працевлаштування осіб з інвалідністю на основі наявних норм квотування, змушений був відмовити особі з інвалідністю у працевлаштуванні, яка самостійно звернулася до роботодавця з цього питання. Верховий Суд, здійснивши аналіз обставин, викладених у справі № 825/1274/16 (провадження НК9901/12232/18), дійшов висновку, що дії суб'єкта господарювання були правомірними, тому що він виконав всі вимоги передбачені законодавством станом на 2015 рік [262].

Зазначимо, що не кожне виробництво, а також специфіка праці на ньому можуть бути придатними для працевлаштування осіб з інвалідністю. Наявні нормативи працевлаштування осіб з інвалідністю можуть бути не реалізованими, що залежить від видів промислового виробництва та чисельності інвалідів в тому чи іншому регіоні України. Зауважимо, що ст. 19 Закону передбачено захищеність участі осіб з інвалідністю в економічному житті суспільства. Однак за межами квотування залишається працевлаштування осіб з інвалідністю у сфері публічного управління.

Законом України «Про державну службу» закріплено загальні умови вступу на державну службу (повноліття, громадянство України, володіння державною мовою, наявність відповідного ступеня освіти – ст. 19) [263]. Однак в ньому відсутня норма щодо квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю на державну службу. Значною мірою ця прогалина щодо «квотування» не передбачає працевлаштування в інших сферах людської життєдіяльності.

Можливість працевлаштування іноземців та осіб без громадянства в Україні передбачено ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення». Н. Лата, аналізуючи правові аспекти працевлаштування іноземців в Україні, зауважує про можливість їх працевлаштування як на підставі дозволу, так і без нього [264, с. 81–86]. Перелік документів для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, а також продовження

строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства передбачено постановою КМ України від 15.11.2017 р. № 858 [265; 266].

О. В. Макогон, розглядаючи питання працевлаштування працівників-мігрантів за законодавством Європейського Союзу, зауважує, що Україна є учасником міжнародних угод щодо захисту прав і свобод осіб, зокрема, Загальної декларації прав людини 1948 р., Конвенції про захист прав і основних свобод людини 1950 р. Це означає, що правові стандарти, які діють в країнах ЄС щодо працевлаштування повинні стосуватися і працівників-мігрантів [267, с. 98]. Якість дотримання наявних правових стандартів у працевлаштуванні працівників-мігрантів залишається незадовільною. Це стосується квот працевлаштування, умов праці та її оплати, соціального страхування. На думку О. Белякової та О. Мартиненка, допомогу в цій справі успішно надають так звані «зовнішні юристи», особливо при прийнятті на роботу іноземців [268, с. 15].

Нововведеннями, які є в проектах Трудового кодексу України щодо працевлаштування іноземців, можна вважати визначення порядку прийняття на роботу різних категорій працівників на основі трудового договору, за рішенням суду і на підставі конкурсу, що дозволяє, як вважає А. Гурська, захистити право громадян на працю в повних ринкових умовах [269, с. 8].

Аналіз зайнятості та працевлаштування населення передбачає з'ясування правових заходів органів державної влади і управління, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю. До правових заходів, спрямованих на забезпечення права особи на працю, передусім, належить конституційне закріплення цього права. Правові заходи державної регіональної політики щодо зайнятості та працевлаштування передбачають підвищення рівня життя населення, додержання гарантованих державою соціальних стандартів для кожного громадянина (ст. 2 Закону України «Про засади Державної регіональної політики») [270]. Для України, яка має наміри та здійснює правові економічні та організаційні заходи для вступу до Європейського Союзу щодо зайнятості й працевлаштування населення пріоритетними для виконання є: – аналіз та обґрунтування умов доступу населення країни до індивідуальної підприємницької діяльності



(самозайнятості) у різних галузях економіки держави; – можливість доступу громадян до наявних у країні типів та рівнів професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації з урахуванням попереднього досвіду практичної роботи працівника; – створення належних і безпечних умов праці, гідної оплати праці та європейських стандартів соціального забезпечення працюючих [271].

Зі сторони держави наявний обов'язок щодо створення належних умов для реалізації права на працю, забезпечення шляхом гарантій рівних можливостей серед громадян, зайнятих трудовою діяльністю. З позицій працевлаштування важливими є гарантії держави для тих громадян, які працюють [272].

У національному законодавстві відсутнє визначення понять гарантій та компенсацій у сфері праці [273, с. 15]. Вважаємо, що для законодавця не завжди доцільно деталізувати сутність окремих термінів, визначень, в тому числі, гарантій і компенсацій у сфері праці. Вказані гарантії закріплено у конкретних нормах законодавства про працю. Деталізація їх змісту знаходить відображення у працях науковців, які досліджують ці проблеми.

Чинним законодавством України про працю, незважаючи на його чисельну критику (примітка автора – як правило, справедливу), щодо питання про працевлаштування передбачено комплекс правових заходів, пов'язаних із зайнятістю вивільнюваних працівників, належними і безпечними умовами праці, нормуванням робочого часу і часу відпочинку, оплатою праці, відпустками, гарантіями і компенсаціями та іншими заходами, що впливають на реалізацію людиною права на працю [208].

Правовими заходами, які спрямовано на зайнятість і працевлаштування населення є законопроектна діяльність комітетів Верховної Ради України, сутність якої полягає в розробці проектів законів, інших актів та внесення їх на розгляд Ради (ст. 12 Закону України «Про комітети Верховної Ради України») [274].

Органи публічного управління, здійснюючи законопроектну діяльність з питань зайнятості і працевлаштування населення, повинні не лише поважати права людини на працю, але й дотримуватись вимог міжнародних конвенцій про захист прав людини і основоположних свобод (ст. 4 Конвенції про захист прав людини і

основоположних свобод) [275].

Реалізація правових заходів покладена на законодавця та роботодавця, кожен з яких під час укладання трудового договору з працівником вирішує питання про його працевлаштування та інформує його про права: на охорону праці (ст.7 Закон України «Про охорону праці») [276]; на відпустки [277]; на оплату праці [278] та інші. До правових заходів зі сторони законодавця належить формування місцевих державних адміністрацій, до компетенції яких належить проведення заходів, пов'язаних із соціальним захистом, зайнятістю населення, працею та заробітною платою (ст. 12 Закону України «Про місцеві державні адміністрації»), а також забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю (п. 4 ст. 23 Закону України «Про місцеві державні адміністрації») [279].

Працевлаштування на службу в органах місцевого самоврядування відповідно до ст. 5 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» здійснюють з дотриманням конституційного права особи / громадянина права на працю. Заборонено відмову в працевлаштуванні за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, терміну проживання на відповідній території [280].

Про привабливість державної служби свідчать результати дослідження, проведеного Міжнародним порталом «hh.ua» на тему «Робота на державній службі: зміни та реалії». Так, 44 % респондентів, які раніше не працювали в державних структурах, та 58 % з тих, хто вже працював, мають бажання бути працевлаштованими в державних установах. Серед найбільш «привабливих» для працевлаштування державних органів влади і управління залишається: Верховна Рада України – 28 %, Кабінет Міністрів України – 38 %, органи місцевого самоврядування – 21 %, Служба безпеки України – 13 %, Митна служба – 12 %, прокуратура і суд – 10 % [281].

В Законі України «Про судоустрій і статус суддів» питання працевлаштування на посаду судді законодавець розглядає як «порядок зайняття посади судді» (розділ IV), а також порядок «звільнення судді з посади та

припинення його повноважень» (розділ VII) [282]. Правовими заходами зі сторони законодавця щодо працевлаштування на посаду прокурора треба вважати порядок зайняття посади прокурора, який передбачено Законом України «Про прокуратуру» [283].

Своєю чергою, відповідно до Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» адвокат, який здійснює адвокатську діяльність індивідуально, є самозайнятою особою (ст. 13). Помічники адвоката працюють на підставі трудового договору (контракту), укладеного з адвокатом, адвокатським бюро, адвокатським об'єднанням, додержуючись вимог Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», а також законодавства України про працю (ст. 16) [284].

Правовими заходами щодо працевлаштування працівників, обраних до профспілкових органів, є гарантії зі сторони держави в тому, що після закінчення терміну їх навчання їм надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада) (ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [285].

Законодавством України передбачено надання допомоги особам у працевлаштуванні, які звільнені від відбування покарання і за віковою ознакою та станом здоров'я є працездатними (ст. 156 Кримінально-виконавчого кодексу України (далі – КВК України) [286].

Порядок примусового залучення засудженого до праці, якому призначено покарання у вигляді громадських робіт, передбачено ст. 36 КВК України [286]. Праця засуджених до позбавлення волі є примусовою за умови, якщо засуджені «... мають заборгованість за виконавчими документами та вони зобов'язані працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до подання такої заборгованості» (ст. 118 КВК України).

Своєю чергою, трудові відносини екіпажу судна, що плаває під прапором України, а також відносини між членами екіпажу, які беруть участь в експлуатації цього судна, між членами екіпажу цього судна і судновласником визначено чинним законодавством України (ст. 48 Кодексу торговельного мореплавства

України) [287].

Проведений аналіз правових заходів у сфері зайнятості та працевлаштування населення зі сторони органів державної влади і управління здебільшого свідчить про наявність їх системного правового вирішення, що насамперед повинно сприяти: – подальшому розвитку відносин у сфері праці і колективних переговорів між роботодавцями і найманими працівниками щодо працевлаштування; – наданню додаткових пільг і дотацій роботодавцям за створення робочих місць та працевлаштування працівників; – компенсації витрат, пов'язаних з пошуками роботи і працевлаштування (надання безоплатних послуг у працевлаштуванні).

Аналіз правових заходів, які стимулюють, сприяють та зобов'язують органи держави впливати на стан зайнятості і працевлаштування за своїм рівнем дотримання і виконання не є неоднорідним, що залежить від місця та повноважень органів державної влади в системі публічного управління, а також особливостей їх діяльності, які впливають на працевлаштування.

Економічний аспект заходів, спрямованих на працевлаштування населення з метою його забезпечення, закріплено у ст. 43 Конституції України, якою передбачено «... можливість заробляти собі на життя працею» та сприянням зі сторони держави до осіб, які потребують ... професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки» [179], щоб бути конкурентно спроможними у працевлаштуванні. Водночас важливе значення має Кабінет Міністрів України, який є стороною в регулюванні відносин у сфері праці (п. 2 ст. 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України») [202] і повинен здійснювати заходи щодо забезпечення й проведення державної політики зайнятості населення, розроблення та виконання державних програм, що пов'язані з професійною орієнтацією, підготовкою і перепідготовкою кадрів з метою реалізації останніми права на працю.

Україна є державою, яка зобов'язалась виконувати вимоги Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права людини, серед яких є не лише визнання права на працю та виробничу зайнятість (ст. 6), але й на винагороду, що забезпечує справедливу зарплату та рівну винагороду за працю рівної цінності, без

урахування різниці між ними (ст. 7) [288]. Аналіз ситуації на ринку праці свідчить про те, що Україна є державою з відкритою економічною системою. Це означає, що український ринок праці вже давно є складовою світового ринку праці [289, с. 149]. Щодо цього зауважимо про показники економічно активного, за віковою ознакою, населення, яке у роки, вказані в Додатку К, не було зайняте і працевлаштоване. Як бачимо, наявна негативна стійка тенденція до зростання безробіття серед населення країни, а також – низького відсотку працевлаштованих осіб, які згідно чинного законодавства про працю належать до категорії «старшого працездатного віку».

Так, роботодавцям зі сторони центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері зайнятості і працевлаштування населення та трудової міграції, здійснюються певні заходи а саме: – надають послуги з добору працівників; – організують взаємні заходи з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійному навчанні населення та укомплектування вільних робочих місць; – видають роботодавцям дозволи на застосування праці іноземців та осіб без громадянства; – надають безоплатні консультації з питань зайнятості та працевлаштування населення (ст. 22 Закону України «Про зайнятість населення») [159]. Крім того, здійснюється державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, а також про працевлаштування населення щодо: дотримання прав громадян під час прийому на роботу; дотримання прав і гарантій щодо працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (п. 9 Положення про Державну службу України з питань праці) [290].

Законодавцем не виокремлено категорії роботодавців, які здійснюють працевлаштування за розмірами їх діяльності, а лише зазначено про стимулювання суб'єктів малого підприємництва (п. 2 ст. 27 Закону України «Про зайнятість населення»).

Варто зазначити, що роботодавець, який порушує умови працевлаштування на своєму об'єкті господарювання, може бути позбавлений права на компенсацію своїх витрат у разі зменшення фонду оплати праці, а також зменшення штатної

чисельності працівників (п. 3 ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення»). Крім того, роботодавця позбавляють права на компенсацію, якщо він: 1) має заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та /або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; 2) визначений у встановленому порядку банкрутом або щодо нього порушено справу про банкрутство (п. 3 ст. 25, п. 4 ст. 27 Закону України «Про зайнятість населення») [159].

Аналіз економічних заходів, які позитивно впливають на працевлаштування населення, свідчить, що наявні пріоритети розвитку галузей економіки варто здійснювати органами державної влади й управління шляхом: – створення ширшого переліку професій загальнодержавного значення, що дозволить виокремити мережу професійно-технічних закладів для підготовки фахівців за відповідними професійними напрямками [291]; – забезпечення умов для підвищення продуктивності праці, що сприятиме значенню собівартості виробленої продукції та цін на неї, а також забезпечить можливість підвищення заробітної плати працюючим, пенсій, стипендій та іншого соціального забезпечення; – підвищення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок їх якості, з використанням наявної соціальної системи освіти.

Організаційні заходи у працевлаштуванні населення передбачають сукупність дій, спрямованих на забезпечення, споживання чого-небудь, вишукуючи для цього необхідні можливості [25, с. 473]. Організаційний зміст заходів, у загальному їх розумінні, передбачає підготовку й проведення, які сприяють і стимулюють працевлаштування населення, що є найважливішою гарантією його зайнятості [154, с. 152]. За своїм призначенням організаційні заходи складають певну систему, якій властивий налагоджений механізм, здатний функціонувати найраціональніше [198, с. 68] в інтересах реалізації права людини і громадянина на працю.

Сприяння і стимулювання працевлаштування населення передбачає державну підтримку, яка повинна здійснюватися на умовах інтегрування, колективного об'єднання окремих норм права, нормативних актів [292, с. 32]. За їх

допомогою відбувається інтеграція людини в соціальні процеси і тенденції, з урахуванням наявних стандартів правової поведінки [292, с. 32–33], що тісно пов'язано з трудовою діяльністю особи і громадянина.

Державна підтримка у сфері працевлаштування населення реалізується через центральний орган виконавчої влади – Міністерство соціальної політики України та відповідні територіальні органи на місцях. Одним із підрозділів Міністерства соціальної політики є Державна служба зайнятості, на яку покладено організаційні та контролюючі функції, що пов'язані із зайнятістю та працевлаштуванням населення.

Чинним законодавством України про працю передбачено порядок вивільнення працівників (ст. 49-2 КЗпП України), згідно якого Державна служба зайнятості здійснює організаційні заходи щодо інформування працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності здійснює підбір іншої роботи, з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб [12].

Одним із прикладів працевлаштування шляхом «шокової терапії» є формування і заповнення робочих місць безпосередньо у Кабінеті Міністрів України. За словами В. К. Симоненка, «основні місця в ньому зайняли громадяни Грузії, США, Литви та інші люди, чиї знання про нашу країну добувалися з путівників про Україну, практично не мали ні базової освіти, ні професійного досвіду роботи над проблемами і питаннями, які їм необхідно було вирішувати» [17, с. 32]. Важливими завданнями КМ України є: 1) створення нових робочих місць, з урахуванням потреб ринку праці, окремих підприємців та новітніх виробничих технологій; 2) розвиток сфери самозайнятості населення за умови його фінансової підтримки та професійного навчання (підготовка, підвищення кваліфікації); 3) залучення та участь на платній основі безробітного населення до суспільно-корисних робіт.

Стимулювання працевлаштування населення має подвійне значення. Так, Законом України «Про зайнятість населення» (ст.ст. 26, 27) передбачено стимулювання роботодавців грошовими компенсаціями за фактичні витрати,

пов'язані з працевлаштуванням і трудовою діяльністю працівника. До того ж, законодавцем в окремих випадках відповідно до Закону передбачено припинення стимулювання роботодавця щодо працевлаштування: 1) у разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати (п. 3 ст. 24); 2) за наявну заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; 3) якщо роботодавець визнаний у встановленому порядку банкрутом або щодо нього порушено справу про банкрутство (п. 3 ст. 26) [159].

Узагальнюючи, зазначимо, що компенсаційний зміст заходів, спрямованих на реалізацію права особи і громадянина на працю, свідчить про безпосередню участь органів державної влади та управління в забезпеченні зайнятості населення суспільно-корисною працею, а також створенні належного рівня його соціального добробуту.

## **1.6 Адміністративно-правові аспекти регулювання безробіття серед населення України**

Безробіття як асоціальне економічне явище завжди було властиве у різні історичні епохи розвитку людства та держав. Т. Г. Гринь, досліджуючи історичні аспекти розвитку працевлаштування в період античності і до кінця XIX ст., зауважує про те, що навіть в античні часи безробіття було причиною протестів населення. Це спонукало державу застосовувати заходи, спрямовані на знищення безробіття, зокрема, завоювання нових територій, будівництво військових та громадських об'єктів, розширення кола державних посад [293, с. 159–165].

Відомий в минулому вчений-адміністративіст А. І. Єлістратов зазначав, що у Російській імперії близько однієї сьомої від кількості працездатного населення залишалося без криз, без застою у виробництві, а кількість безробітних збільшувалася до дивовижно великих розмірів [294, с. 260].

Однією з негативних соціально-економічних проблем нашої країни є безробіття. В Україні законодавчу проблему безробіття було визначено після



прийняття у 1991 р. Закону «Про зайнятість населення» (нова редакція закону від 6 липня 2012 р.). За масштабами поширення безробіття наявне у кожній країні світу. Рональд Рей щодо цього зазначає, що безробіття є однією з найбільших економічних невдач у всьому світі. І страждають, на його думку, не лише безробітні. Своєю чергою, їхня непрацевлаштованість завдає величезних збитків суспільству як через непродуктивність праці, так і через суспільні витрати за наслідками безробіття [295, с. 398].

Реальний рівень безробіття в Україні не має конкретних показників. Статистичні дані фіксують лише частину працездатного населення, яка стала на облік у центрах служби зайнятості. Так, в станом на 1 жовтня 2016 р. на облік в центрах служби зайнятості України було зареєстровано 341,5 тис осіб. З них допомогу по безробіттю отримали 269,5 тис осіб. Невідомими залишаються дані про працевлаштування від 3 до 7 млн українців [296]. Наявне безробіття серед працездатного населення в Україні станом на I квартал 2020 року складає 8,9 % від загальної чисельності населення [297]. Наведені показники безробіття населення в Україні, з урахуванням його наявних форм (хронічна, застійна, прихована), мають тенденцію до коливання в сторону збільшення чи навпаки. Це спричинено відсутністю позитивних змін у сфері економіки, відсутністю відповідної роботи для фахівців і, як наслідок, неможливістю отримати гідну заробітну плату. Водночас створюється соціальна напруга як серед безробітних, так і серед працюючих. Крім того, це змушує останніх працювати продуктивніше, підвищувати свій професійний рівень, дотримуватись вимог, передбачених трудовим договором (контрактом). Важливими в цьому контексті є вимоги, закріплені в Конвенції МОП «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 р. № 122. Цією Конвенцією передбачено, що з метою ліквідації безробіття і неповної зайнятості населення політика Української держави повинна бути спрямована на реалізацію заходів, що пов'язані: 1) з роботою всіх, хто готовий виконувати й шукає її; 2) якомога продуктивнішою роботою; 3) з свободою вибору зайнятості й найширших можливостей для кожного працівника в здобутті підготовки й виконання своїх навичок і здібностей для виконання роботи, до якої він

придатний [210].

О. І. Запара зауважує, що навіть бездоганна праця наявних ринкових механізмів не може забезпечити повної зайнятості навіть за наявності вільних місць [298, с. 52]. Дещо дискусійним є висновок Л. Ткаченко про те, що у сучасних умовах політика протекціоналізму зайнятості й протидії безробіттю набула такої сили, що всі учасники ринку праці (зокрема, держава) готові йти на істотні поступки, щоб уникнути масових звільнень [299, с. 3]. Відсутня конкретизація об'єднання предмета безробіття, а саме – відсутність можливості у особи реалізувати право на працю без урахування незалежних від неї причин. У цьому випадку маємо вимушений зміст безробіття, яке негативно впливає на моральний і матеріальний стан конкретної особи та членів її родини, а також на економічний розвиток країни загалом. Варто погодитись з думкою А. Бойко про те, що безробіття не може бути добровільним, воно залежить від суб'єктивних причин і мотивації носія праці [300, с. 71]. А. Наконечна, аналізуючи зміст Міжнародного білля прав людини у споживацькому вимірі, зауважує про необхідність захисту людини від безробіття та належне соціальне забезпечення [301, с. 183–184].

Зауважимо, що фактично у всіх конституціях держав Європи та Азії закріплено право людини і громадянина на працю, на вільний її вибір залежно від віку, фізичного стану, статі, освіти та набутої професії [24].

Загальне визначення поняття «безробіття» у різні історичні періоди розвитку економіки містить один з основних елементів – відсутність роботи, до якого «додаються» інші, залежно від об'єкта вивчення зайнятості населення та його працевлаштування. У довідниках, виданих у радянський час, термін «безробіття» тлумачився як хронічне явище при капіталізмі, коли частина пролетарського населення не може знайти для себе роботу, позбавляється засобів існування і стає промисловою резервною армією. Так, за даними 1964 р., наведеними в «Українському радянському енциклопедичному словнику», офіційно зареєстровано безробіття та встановлено (в тис осіб) у: Англії – 413; Італії – 550; США – 3,876; Федеральній Республіці Німеччині – 157; Японії – 376 [302, с. 160]. Пояснення «безробіття» відбувалось за допомогою використання статистичних

даних про чисельність населення повністю безробітного, його склад та тривалість безробіття. Водночас поза увагою залишалась значна частка прихованого безробіття [83, с. 38].

Дещо інше за змістом визначення терміна «безробіття» з'явилося у словниках 80-х років ХХ ст. Вважалося, що безробіття не є наслідком відставання розвитку виробничих сил від темпів зростання населення, а є результатом та умовою розвитку капіталізму. Водночас зауважувалось про те, що безробіття є одним із стимуляторів підвищення ефективності праці, інтенсифікації виробництва [230, с. 30–31].

У Законі Республіки Білорусь від 15 червня 2006 р. «Про зайнятість населення Республіки Білорусь» закріплено поняття «безробіття» як явища в економіці, при якому частина працездатного населення, яке бажає працювати на умовах трудового контракту чи договору або ж займатися підприємницькою діяльністю, займатися державним наданням послуг у сфері агроекотуризму, ремісничою діяльністю, не може застосовувати свою робочу силу. У визначенні терміна «безробіття» в більшості випадків йдеться про: – працездатний вік громадян, які не мають роботи; – відсутність заробітної плати та інших, дозволених чинним національним законодавством, доходів; – особисте бажання особи приступити до роботи; – обов'язкова реєстрація незайнятої особи в державній службі зайнятості [303, с. 16; 183, с. 39; 151, с. 85]. Зауважимо, що поняття «безробітні» за своїм змістом не охоплює осіб, які не шукають роботи, а також осіб, які з різних причин (як з незалежних, так і залежних від самої особи) не можуть знайти робочого місця, хоч і бажають його зайняти.

В. І. Плакся вважає, що до безробітних належить частина громадян та частини родин здорової і нормальної матеріальної основи забезпечення необхідних засобів існування та розвитку [304, с. 12]. І. В. Храновський безробіття пропонує розуміти як відсутність можливості в особи працездатного віку реалізувати право на працю з незалежних від неї причин [305, с. 13]. Досить різноманітними за змістом є пояснення терміна «безробітний» у довідниках/словниках та наукових працях фахівців з різних галузей науки. Так, безробітною є особа, яка не має

роботи, заробітку, не знаходить застосування своєї праці, не задіяна, не зайнята [306, с. 119; 307, с. 112].

Дещо іншими за змістом є критерії визначення статусу безробітного у розвинутих країнах світу, які дотримуються вимог Міжнародних стандартів, передбачених МОП щодо визначення особи в статусі безробітного, за наявності наступних умов: а) особа не має роботи; б) особа активно шукає роботу або намагається організувати власну справу; в) особа готова розпочати роботу впродовж двох найближчих тижнів [308, с. 106].

Перелік вказаних ознак, що характеризують категорію безробітних можна вважати основним, хоча водночас варто зауважити про інші додаткові елементи. Так, у США безробітними визначають громадян, які: 1) не мали роботи протягом тижня за час обстеження; 2) робили спробу знайти роботу протягом попередніх чотирьох тижнів, зокрема, зверталися безпосередньо до роботодавців, у державну службу зайнятості чи до друзів; 3) тимчасово звільнені чи знайшли нову роботу, яку повинні почати протягом 30 днів. Безробітними в Японії вважають осіб, які не працювали протягом тижня жодної години за час обстеження. Аналогічні умови щодо визначення статусу безробітних є у Великобританії, однак з додатковим поясненням причин (хвороба, очікування результатів переговорів щодо працевлаштування) [309, с. 32].

Національним законодавством України щодо працевлаштування населення не передбачено конкретних строків, які треба вважати підставою для отримання статусу безробітного. Узагальнена систематизація категорії безробітних може бути наступною: 1) за віковою ознакою – особи молодші 16-річного віку, які працювали і були звільнені з незалежних від них обставин), особи працездатного віку 15–70 років (за класифікацією МОП) до призначення пенсії, які готові та здатні приступити до роботи; 2) за фізичним станом – особи, яких визначено в установленому порядку особами з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку та отримують пенсію по інвалідності або соціальну допомогу. Так, за даними Державної служби статистики України у 2013 р. економічна активність населення за віковими групами мала наступні показники [310, с. 337]:

**Економічна активність населення за статтю, за віковими групами у 2013 р.**

Економічно активне населення	Усього у віці 15-70 років (тис)	Відсотки за віковими групами						
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70
безробітні	1576,5	24,4	17,2	12,3	10,9	21,0	14,2	–
жінки	653,3	23,3	15,1	12,4	12,2	21,9	15,1	–
чоловіки	923,2	25,2	18,6	12,2	10,1	20,3	13,6	–

Найнижчі показники серед безробітних за віковою ознакою склали жінки у віці 35–39 років – 12,2 %, чоловіки – 10,1 % [310, с. 337]. Обставинами, які впливають на наявність статусу безробітного є: 1) втрата роботи внаслідок скорочення виробництва; 2) зміна профілю виробництва чи закриття підприємства; 3) звільнення особи з роботи за власним бажанням та неможливість знайти роботу з незалежних від цієї особи причин; 4) повернення на ринок праці осіб після трудової перерви як жінок, так і чоловіків; 5) перший вихід на ринок праці осіб, які завершили навчання, а також тих, що раніше не працювали.

Безпосередньо поняття «безробітний» закріплено у чинному Законі України «Про зайнятість населення» (п. 2 ст. 1). Зокрема, складовими елементами цього поняття є: – відсутність роботи й заробітку або інших доходів, які передбачено законодавством; – фізична особа, яка має громадянство України та бажає і здатна працювати. Окремі з вказаних елементів, вважаємо, потребують додаткового пояснення. Це стосується «інших, передбачених законодавством, доходів» як джерела існування та «здатність і готовність приступити до роботи». До прикладу, термін «здатність» тлумачать як «можливість, уміння здійснювати, виконувати роботу, поводити себе певним чином» [25, с. 240]. Своєю чергою, термін «готовність» треба розуміти як наявність «необхідних приготувань, ... висловлення згоди, бажання зробити що-небудь» [25, с. 145]. Отже, діапазон тлумачення і розуміння вказаних термінів є достатньо широкий, а за своїм змістом він містить не лише вольове бажання особи отримати підходящу роботу, але й

розпочати її виконання. Закріплення цих положень у чинному Законі України «Про зайнятість населення» може свідчити лише про можливість визнання незайнятої і працездатної особи безробітною. Це має для неї велике юридичне значення, оскільки у безробітного в цьому випадку виникає суб'єктивне право на сприяння та допомогу державної служби зайнятості у його працевлаштуванні на підходящу роботу, з метою отримання гідної заробітної плати та забезпечення соціальними гарантіями і компенсаціями, які передбачені законодавством України про працю.

Однією з сучасних проблем безробіття за віковою ознакою є працевлаштування молоді серед науковців. Водночас визначення змісту терміна «молодь» має здебільшого розбіжності у віці. До прикладу, Ю. М. Щотова, аналізуючи правове регулювання працевлаштування молоді в Україні, пропонує визначити молодь як категорію осіб віком від 14 до 28 років, відносно яких законодавством передбачено додаткові пільги, пов'язані безпосередньо з працею [311, с. 38]. Дещо іншу думку висловлює Г. І. Шебанова, звертаючи увагу на завершення біологічного становлення організму та набуття до 27–30 років певної освіти, професії [312, с. 121–122].

За методологією Міжнародної організації праці економічно активним та працездатним треба вважати населення віком від 15 до 70 років. Для порівняння, у Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» молодь, молоді громадяни – громадяни України віком від 14 до 35 років (ст. 1) [250]. Це означає, що держава гарантує низку пільг та компенсацій для працюючих громадян і безробітним вказаного віку, з урахуванням особливостей їх правового статусу.

Важливою для обговорення та дослідження є пропозиція О. В. Раєвнєва та І. Є. Нос щодо поділу молоді на наступні вікові групи: перша – у віці від 15 до 24 років, друга – від 25 до 29 років. Це дозволить виявити особливості безробіття серед молоді вказаних груп [313, с. 323]. До прикладу, у 1563 р. в Англії було прийнято Закон, відповідно до якого громадяни, що не могли працювати, поділялись на наступні категорії: 1) «достойні бідняки», до яких належали

інваліди, вдови і сироти; 2) «достойні безробітні» – особи, які могли і хотіли працювати, але не могли працевлаштуватися; 3) «недостойні бідняки» – особи, які не працювали через відразу до праці [314, с. 254]. У розвинених країнах безробітних поділяють на групи: звільнені; які самі звільнилися; які вперше шукають роботу; які тривалий час не працювали [315, с. 101].

Вважаємо, що безробітний – це фізична, економічно активна особа працездатного віку, яка не має заробітку або інших доходів як джерела існування, передбачених законодавством, шукає роботу і здатна приступити до роботи.

Загальним визначенням правового статусу безробітного є сукупність прав і обов'язків фізичних та юридичних осіб [16, с. 717]. Конституцією України передбачено перелік прав і обов'язків громадян, які становлять загальну основу їх правового статусу. До того ж, заслуговує уваги думка Н. В. Вітрука щодо змісту правового статусу громадянина, до якого він відносить сукупність прав та обов'язків, які є стрижневим елементом правового становища особистості [316, с. 29] з властивими для неї соціально-юридичними властивостями – правосуб'єктністю [317, с. 274]. До особливостей спеціального статусу безробітного належать: економічно активний вік безробітного, стать, освіта, спеціальність, професійний досвід тощо. Варто зазначити, що вказані різновиди правового статусу безробітного громадянина (загальний, спеціальний, індивідуальний) взаємопов'язані та взаємообумовлені між собою. Статус безробітного надається за особистою заявою незайнятого трудовою діяльністю громадянина з першого дня реєстрації в органах державної служби зайнятості, незалежно від зареєстрованого місця перебування чи проживання [154, с. 158]. Реєстрація зайнятого громадянина як безробітного впливає на появу та зміну його відносин у сфері праці.

Відносини, що характеризують правоздатність і дієздатність безробітної особи, можуть мати абсолютний та відносний характер. Абсолютні права безробітного, що пов'язані з його трудовою зайнятістю, мають загальний характер і конкретизуються в реалізації права на працю, що передбачає можливість працевлаштування, і, відповідно виникнення нових за змістом соціально-трудогих

відносин. Відносні права в межах правового статусу безробітного виникають і реалізуються шляхом оцінки його поведінки, яка залежить від реалізації прав і обов'язків особою в процесі пошуку.

Наявність права у безробітної особи на працевлаштування свідчить про її здатність за певних умов його реалізувати. Реалізація прав безробітною особою, перш за все, означає його інформаційну підтримку і матеріальну захищеність на період незайнятості і під час пошуку підходящої роботи [155, с. 161]. Соціальну підтримку зареєстрованого безробітного гарантує держава, а розміри її допомоги залежать від страхового стажу безробітного. Відповідно до Закону України від 2 березня 2000 р. № 1533-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» страховий стаж особи, зареєстрованої як безробітної, повинен становити не менше, ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування [318]. Зауважимо, що законодавець у період прийняття вказаного Закону брав до уваги показники економічного розвитку країни та спеціального захисту її населення за 2000 рік. Зміни, які відбуваються у сфері економіки за останні 20 років не мають позитивного змісту, що призвело до розшарування суспільства на багатих і бідних, а також до появи певної категорії громадян, які свободу праці розуміють буквально, тобто не бажають працювати, але, разом з тим, претендують на отримання допомоги від держави.

Вважаємо, що розмір страхового стажу, який передусє реєстрації особи як безробітної, повинен становити не менше дванадцяти місяців, що стане мотивацією для незайнятих працюю, до трудової діяльності, і, крім того, зменшить витрати на допомогу по безробіттю. Сутність страхового стажу полягає у сплаті внесків фізичною особою (працівником чи роботодавцем) на страхування [35, с. 194]. До того ж, варто переглянути підходи у визначенні загальної тривалості виплати допомоги по безробіттю у сторону їх зменшення (наприклад, не більше 200 календарних днів). Загалом розмір допомоги по безробіттю не повинен перевищувати двохкратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.



Статтею 49 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено низку особливих гарантій для окремих категорій безробітних, які втратили роботу у сфері виробництва, що пов'язана з його організацією та управлінням. На зміни в організації виробництва і праці впливають наступні суб'єктивні чинники: – ліквідація, реорганізація, банкрутство, перепрофілювання підприємств, установ, організацій; – скорочення чисельності або штату працівників та військовослужбовців, звільнених з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію та інше.

Серед заходів, які сприяють вирішенню проблеми безробітних є дії, спрямовані на: – упорядкування національного законодавства України з питань, які пов'язані із зайнятістю, працевлаштуванням, соціально-трудовими відносинами відповідно до міжнародних норм про працю і соціального захисту працюючих; – практичну реалізацію Державної та регіональних програм зайнятості і працевлаштування економічно активного, але незайнятого працюючого населення; – зменшення розмірів податків і зборів для суб'єктів підприємницької діяльності за умови збереження ними робочих місць; – запровадження апробованих на практиці механізмів захисту внутрішнього ринку праці для зайнятості економічно активного і працездатного населення на легалізацію тіньової економіки [319]. Вказані заходи спрямовано на забезпечення діяльності працівників, результатом якої є отримання доходу у грошовій формі (заробітна плата) або в іншій формі з метою задоволення своїх індивідуальних та суспільних потреб.

### **1.7 Діяльність органів публічного управління у сфері регулювання відносин у сфері праці**

Сучасні підходи в регулюванні державних відносин у сфері праці свідчать про їх недосконалість та недостатню ефективність, що знаходить своє відображення у погіршенні соціального добробуту населення. Одним із показників, що повністю впливає на результати державного регулювання відносин

у сфері праці, є діяльність відповідних державних організацій та установ.

Поняття «організація» використовується нами для позначення її як у вузькому, так і у широкому розумінні, з метою виявити властивості та впорядкованість структури органу державної влади, його соціальну функцію та її вплив на суспільні відносини у сфері праці. Одними із різновидів державних органів, «які мають закріплені в законодавстві державні владні повноваження щодо здійснення функції управління», є установи [16, с. 587]. Варто зазначити, що наявна сьогодні система органів державного управління у сфері зайнятості й працевлаштування населення входить до системи органів виконавчої влади.

Правоохоронний зміст діяльності Прокуратури України безпосередньо впливає на «захист прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави» (ст. 1 Закону України «Про прокуратуру»). Цей вплив здійснюється органами прокуратури через «представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених Законом» (ст. 2 Закону України «Про прокуратуру») [283].

Системний характер діяльності органів державної влади покликаний «об'єднувати в собі явища за спільними ознаками». Важливим щодо цього є те, що «кожна з частин системи працює у взаємодії з іншими для створення цілого, що має якості, відсутні у її складових частинах. Однак складові частини є взаємозалежними між собою» [198].

Одним із інструментів, що впливає на результати державного регулювання відносин у сфері праці є Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», завдяки якій стало можливим впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід її на провідні позиції у світі [26]. Складовою вектора розвитку з боку держави є проведення реформи відносин у сфері праці на загальнодержавному і регіональному рівнях [270]. Результати від проведення вказаної реформи стануть можливими від впливу на них багатьох чинників, основними серед них є державне регулювання та його децентралізація у сфері праці.

У роки радянської влади регулювання відносин у сфері праці мало плановий та адміністративно-керівний характер. Верховні органи влади в процесі

застосування трудової повинності мали виключне право на примусові дії щодо реєстрації безробітних, мобілізації, працездатного населення для потреб економіки, сільського господарства. Обов'язковість залучення працездатного населення до виконання тих чи інших видів праці відповідно до чинного на той час законодавства «застосовувалась рідко, головним чином для боротьби зі стихійним лихом, сніжними заносами, повенями» [320, с. 697]. Радянські органи державної влади і управління в примусовому порядку залучали сільське населення до трудової повинності на дорожніх роботах [320, с. 526]. Під час Другої світової війни примусова праця використовувалась як в СРСР, так і окупаційною владою Німеччини. На Третій Рейх за нового порядку на кінець вересня 1944 р. важко працювало близько 7,5 млн цивільних іноземців [321, с. 345]. Крім того, на Рейх працювали 5,75 млн радянських військовополонених [321, с. 351]. Ухилення громадян від трудової реєстрації вважалось дезертирством, а порушник органами суду притягався до відповідальності. Вплив державної експлуатації працездатного населення СРСР залишався домінуючим. Для порівняння, держави цього періоду, які мали ринкову економіку і приватну власність та засоби виробництва все більшу увагу звертали на правове регулювання трудових відносин з урахуванням консервативної (Англія, США) і ліберальної (Німеччина, Франція) моделі соціального розвитку. Вказаним моделям економічного розвитку властива активна підтримка державою безробітних: залучення працездатного населення до перенавчання, підвищення кваліфікації [322, с. 250].

Взаємодія між наявними гілками влади в Україні стимулює державне регулювання відносин у сфері праці від початку їх виникнення, під час функціонування та припинення. Державне регулювання відносин у сфері праці, є одним із різновидів політичного та адміністративного за змістом управління, що пояснюється організуючим впливом політичної влади на конкретну сферу суспільних відносин. Це означає, що державне регулювання у значній мірі підпорядковане втіленню політичних рішень партій, громадсько-політичних організацій та рухів, що мають владні державні повноваження. Держава, виступаючи суб'єктом регулювання відносин у сфері праці, використовує правові,

економічні, соціальні та інші чинники для досягнення певного рівня якості та ефективності цих відносин.

Сутність терміна «регулювати» визначається як «впорядкування чогонебудь, керування чимось ... відповідно до існуючих правил» [25, с. 584], а також здійснювати контроль та управління за поведінкою... за допомогою правил і обмежень» [35, с. 164]. Наявна тотожність між термінами «регулювання» і «управління» не викликає різних тлумачень їх змісту та застосування, яке спрямоване на нормальне функціонування суб'єкта, уповноваженого регулювати відносини у сфері праці.

Державне регулювання відносин у сфері праці передбачає «створення умов для ефективною зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності, забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку» (ст. 2 КЗпП України) [12]. Державне регулювання відносин у сфері праці передбачає їх регулювання між органами державної влади і управління та суб'єктами відносин у сфері праці (до них належать юридичні і фізичні особи). Це стосується діяльності вказаних суб'єктів та їх впливу на ці відносини.

О. В. Чернявська звертає увагу на особливу роль органів державної влади, «які одночасно виступають і елементами інфраструктури ринку праці і суб'єктом управління інфраструктури ринку праці». Водночас вона вважає, що до управління ринком праці належить «сукупність органів державної законодавчої, виконавчої та судової влади» [322, с. 58].

Сучасне регулювання трудових відносин в Україні здійснюється з урахуванням впливу законодавства про працю на процеси економічного і соціального змісту, до яких залучені суб'єкти трудових відносин, незалежно від виду діяльності і галузевій спеціальності, а також осіб, які працюють за галузевим договором з фізичними особами (ст. 3 КЗпП України).

Практична спрямованість державного регулювання відносин у сфері праці залежить від реалізації функцій. Сучасна систематизація функцій регулювання соціально-трудоових відносин у сфері праці є наступною: 1) пізнавальна, що сприяє

вивченню сутності регулювання відносин у сфері праці; 2) описова, за допомогою якої збираються, систематизуються та аналізуються дані про стан і результати державного регулювання відносин у сфері праці; 3) пояснювальна сприяє отриманню на основі чинного законодавства, результатів державного регулювання пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення регулювання відносин у сфері праці; 4) контрольна впливає на якість та дотримання в державному регулюванні відносин у сфері праці; 5) оцінююча дозволяє визначити відповідність і ефективність реалізації мети і завдань регулювання відносин у сфері праці.

Державні органи наділені згідно чинного законодавства різними за змістом владними повноваженнями, але разом з тим вони є: 1) організаційним утворенням групи людей, що об'єднані єдиною метою та здійснюють державну владу в організації і забезпеченні певної групи суспільних відносин; 2) організацією, яка шляхом використання визначених законодавством методів здійснює реалізацію покладених на неї завдань і функцій; 3) організацією, яка здійснює свою діяльність в межах державно-владних повноважень наданих їй державою; 4) частиною державного апарату, діючого за дорученням Української держави та в її інтересах.

Законодавча гілка влади представлена Верховною Радою України до повноважень якої належить: прийняття законів, затвердження загально-державних програм, здійснення парламентського контролю у межах визначених Конституцією України (ст. 85). Вказані повноваження Верховної Ради України реалізуються в чинному національному законодавстві, яке покликане регулювати відносини у сфері праці.

Виконавча влада в Україні представлена Кабінетом Міністрів, який є вищим органом у системі органів виконавчої влади (ст. 113 Конституції України). До повноважень КМ України у сфері праці належать: 1) вживання заходів щодо забезпечення прав і свобод людини і громадянина; 2) забезпечення проведення політики у сферах праці зайнятості населення, соціального захисту; 3) розробка і здійснення загальнодержавних програм економічного і соціального розвитку України; 4) спрямування і координація роботи Міністерства соціальної політики

України та відповідних органів виконавчої влади на місцях (ст. 116 Конституції України) [179].

Як уже зауважено, в Конституції України закріплено поділ влади на три гілки, серед яких важливе місце займає судова влада. Варто зазначити, що законодавче визначення судової влади, яке закріплено в ст. 1 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [282] має стислий і невизначений зміст, без пояснення сутності судової влади. Так, фактично тотожні за змістом є слова «здійснювати» [25, с. 241] і «реалізовувати» [25, с. 586], які досить проблематично використовувати при виконанні делегованих державою судових повноважень. Судові повноваження, перш за все, як правило, передбачають діяльність усіх ланок судової системи [323, с. 8], спрямованої на захист прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина, а також держави в межах чинного законодавства. Суди вирішують конфлікти, що посягають на відносини у сфері праці. Так, при укладенні колективного договору законодавством України про працю передбачено здійснення контролю за його виконанням (ст. 19 КЗпП України). В разі виявлення порушень сторони колективного договору мають право оскаржити неправомірні дії порушника зі зверненням до органів суду.

Розгляд індивідуальних трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ними органом, здійснюється районними, районними у місті, міськими чи міськими районними судами (ст. 221 КЗпП України). Можна констатувати, що на органи судової влади відповідно до чинного законодавства покладені обов'язки захисту основних трудових прав працівників (ст. 2 КЗпП України).

Серед завдань Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) є «охорона прав і свобод громадян», «прав і законних інтересів підприємств, установ і організацій» (ст. 1 КУпАП) [324], що повністю належить до захисту відносин у сфері праці. Районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди (судді) України віднесені до їх компетенції розглядають наступні справи про адміністративні правопорушення (ст. 221 КУпАП): – порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці (ст. 4 КУпАП); – ухилення від

участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди (ст. 41-1 КУпАП); – порушення чи невиконання колективного договору чи угоди (ст. 41-2 КУпАП); – ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ст. 41-3 КУпАП) [324].

За суспільно небезпечні посягання на відносини у сфері праці передбачено кримінальну відповідальність, яку визначає суд (судді). Це стосується правопорушень, які пов'язані з: – грубим порушенням законодавства про працю (ст. 171 КК України); – грубим порушенням угод про працю (ст. 173 КК України); – примушуванням працюючих до участі у страйку або перешкоджання їхній участі у страйку (ст. 174 КК України); – не виплатою заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175 КК України) [325].

Однією із структур, що входить до системи державного апарату є міністерство. Статтею 6 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» [203] визначено міністерство як «центральный орган виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику в одній чи декількох визначених Кабінетом Міністрів України сферах, проведення якої покладено на Кабінет Міністрів України Конституцією та законами України» [326, с. 6]. Серед повноважень Кабінету Міністрів України у сфері соціальної політики закріплено положення про «регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, а також забезпечення проведення державної політики зайнятості населення, розроблення та виконання відповідних державних програм, вирішення питань профорієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів, регулювання міграційних процесів, забезпечення виконання положень Генеральної ради, у межах взятих на себе зобов'язань» (ст. 20 Основні повноваження Кабінету Міністрів України) [326].

Юрисдикційні повноваження з розгляду адміністративних правопорушень у сфері охорони праці має міністерство соціальної політики України, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (ст. 231 КУпАП). Законодавцем у ст. 231 КУпАП передбачено чіткий перелік посадових осіб, уповноважених розглядати

справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення закріплені у ч.ч. 5, 6 ст. 41 КУпАП [324]. Аналогічними за змістом є адміністративно-юрисдикційні повноваження посадових осіб органів державної санітарно-епідеміологічної служби (ст. 236 КУпАП) [324].

Регулювання відносин у сфері праці покладено на Міністерство соціальної політики України. Варто зазначити, що Міністерство соціальної політики України (далі – Мінсоцполітики України) має загальні для органів державного управління ознаки. Разом з тим, діяльність цього міністерства має властиву для нього специфіку, що відображена у завданнях, серед яких передбачено формування і виконання державної політики щодо здійснення в межах повноважень, передбачених законом, державного нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування [327]. Розглянутий нами перелік завдань Мінсоцполітики України свідчить про їх специфіку та прямий зв'язок з відносинами у сфері праці. З метою поглибленого розуміння явищ і процесів, на які впливає діяльність Мінсоцполітики України, розглянемо його повноваження у сфері праці.

Категорія «повноваження» є об'єктом і предметом досліджень багатьох галузей національної науки. Ще в минулому столітті, розглядаючи теорію повноважень, Е. Юдін звертав увагу на те, що предмет теорії повноважень [328, с. 97] є посередником між суб'єктом і об'єктом у тих чи інших суспільних відносинах. Пояснення державно-владних повноважень та їх застосування відбувається на основі зв'язку цілого і часткового [329, с. 396] як основи державно-правової матерії [330, с. 12], на якій базуються і розвиваються суспільні відносини. Характеристика державно-владних повноважень як в цілому, так і на рівні галузевого органу державного управління стане змістовною за умови застосування таких способів пізнання як дедукція та індукція, а також з використанням аналізу і синтезу, що сприятиме розгляду повноважень на права та обов'язки суб'єктів відносин у сфері праці.

Важливою ознакою державно-владних повноважень у сфері зайнятості і праці населення є їх правове визначення на законодавчому і підзаконному



правових рівнях. У чинному законодавстві України про працю термін «повноваження» використовується досить часто для позначення і фіксації органів державної влади ст. 9 КЗпП України та інших суб'єктів трудових відносин. Межі повноважень суб'єктів трудових відносин можуть бути чітко визначними і навпаки. Так, ст. 263 КЗпП України чітко визначає коло повноважень місцевих державних адміністрацій та рад у галузі охорони праці. Широкі за об'ємом тлумачення повноважень обраних до профспілкових органів працівників підприємств, установ, організацій (ст. 252 КЗпП України) щодо забезпечення їх гарантій.

Розглядаючи повноваження Мінсоцполітики України як державного управління, варто зауважити про одну із його ознак – владність. Сутність цієї ознаки, полягає у належності її до влади народу. Висловлена нами думка знаходить своє підтвердження в працях багатьох мислителів у різні історичні періоди існування людства. Свого часу Томас Гоббс зазначав про те, що влада може бути зосереджена і виявлена у зібраннях людей, які своєю більшістю голосів могли б звести всі волі громадян в єдину волю [331, с. 240].

Воля народу, за словами О. Гамільтона, може бути передана народом уряду, за умови, що він зможе реалізувати ці повноваження [332, с. 112–118]. У часовому вимірі ця думка О. Гамільтона знайшла своє підтвердження в чинній Конституції України (ст. 5), якою закріплено положення про те, що «носієм суверенітету і єдиним джерелом влади є народ» [179].

Передача влади народу органу різних гілок влади (законодавчої, виконавчої, та судової) акумулює їх повноваження залежно від напрямів діяльності, що, своєю чергою, не виключає взаємодії, узгоджених дій, координації та контролю в межах передбаченої чинним законодавством компетенції. Ці питання закріплено в Положенні про Міністерство соціальної політики України (далі – Положення), яке затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 [327]. Аналіз повноважень, закріплених у цьому Положенні, створює можливість для їх класифікації, яка передбачає розподіл повноважень за спільними для них ознаками. Умовно повноваження Мінсоцполітики у сфері праці

можна поділити на: 1) організаційні; 2) забезпечувальні; 3) координаційні; 4) наглядово-контролюючі [333, с. 375, 853].

Цими організаційними документами, в яких закріплені повноваження структур і посадових осіб Мінсоцполітики України, є нормативно-правові акти, видані в межах його компетенції (директиви, накази, інструкції тощо). Повноваженнями Мінсоцполітики України щодо забезпечення відносин у сфері праці є: 1) забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення, трудових відносин, соціального захисту населення; 2) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в реалізації права на працю та соціальний захист; 3) забезпечення державних соціальних гарантій та стандартів для населення; 4) забезпечення проведення моніторингу у сфері оплати та нормування праці; 5) забезпечення здійснення заходів щодо запобігання корупції і контролю за їх здійсненням [327]. Наведений нами перелік повноважень Мінсоцполітики України сприяє вирішенню кола передбачених законодавством завдань, в тому числі й у сфері праці. Координаційні повноваження Мінсоцполітики України треба розуміти як систему взаємопов'язаних між собою погоджувальних дій, спрямованих на реалізацію поставлених перед ним завдань. Комплексний зміст координації зі сторони Мінсоцполітики України повністю належить до сфери зайнятості і працевлаштування населення. До прикладу, здійснюється координація діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з питань реалізації населенням України права на працю та його соціальний захист.

Одним із основних органів, що є складовою частиною структури Міністерства соціальної політики України є Державна служба зайнятості – централізована структура спеціальних органів, утворених державою для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування [16, с. 172]. Мінсоцполітики України у сфері

праці має наглядово-контролюючі повноваження, сутність яких полягає у здійсненні контролю за повнотою та законністю діяльності підпорядкованих йому згідно закону суб'єктів інших відносин у сфері праці.

Відмінність нагляду від контролю та закріплення цих дій у повноваженнях Мінсоцполітики України проявляється у здійсненні функції спостереження за діяльністю органів державної влади і місцевого самоврядування щодо організації і забезпечення відносин у сфері праці. Чинне законодавство України про працю певною мірою ототожнює зміст понять нагляду і контролю, виокремлюючи водночас їх різновиди: а) державний нагляд і контроль; б) громадський контроль (ст. 259 КЗпП України). Зазначимо, що громадський контроль за додержанням законодавства про працю на відміну від державного нагляду і контролю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання. Серед передбачених національним законодавством України повноважень Мінсоцполітики України особливе місце займають його юрисдикційні повноваження. Статтею 265 КЗпП України визначено, що «посадові особи органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно із чинним законодавством» [208]. Передусім, це стосується притягнення винних осіб за порушення законодавства про працю до адміністративної та кримінальної відповідальності.

Основні зусилля у здійсненні громадського контролю державою покладені на професійні спілки України. Не вдаючись до поглибленого аналізу їх діяльності звернемо увагу лише на те, що їх створення передбачає «здійснення представництва й захисту трудових соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки» [334]. Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплено повноваження профспілок, їх об'єднань щодо здійснення громадського контролю за виплатою заробітної плати, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими видами захисту [285]. Вказаний перелік напрямів громадського контролю, що вчиняється профспілками не є чітко окресленим. Залежно від обставин, які

негативно впливають на відносини у сфері праці, громадський контроль може мати значно ширший зміст із залученням до нього на засадах добровільності і рівності перед законом (ст. 3 Закону України «Про громадські об'єднання») [335].

Узагальнюючи розгляд організацій та установ, що забезпечують державне регулювання відносин у сфері праці зазначимо, що: – використання термінів «організація» та «установа» для пояснення сутності державного регулювання органами державного управління, розширює діапазон наукових знань у сфері відносин у сфері праці; – конституційне закріплення і розподіл гілок влади на законодавчу, виконавчу і судову та їх вплив на відносини у сфері праці є одним із здобутків Української держави на шляху її демократичного, правового і суверенного розвитку; – повноваження, які держава надає кожній із гілок влади щодо організації, забезпечення та регулювання відносин у сфері праці, спрямовано на захист і реалізацію людиною та громадянином права на працю, на гідний рівень соціального захисту та зростання добробуту населення Української держави.

### **1.8 Нормативно-правове середовище як джерело регулювання відносин у сфері праці**

Трудові відносини у сфері праці займають одне з важливих місць у життєдіяльності людини, суспільстві і держави. Їх повноцінне функціонування залежить від рівня правового регулювання, яке, своєю чергою, може бути ефективнішим лише за наявності законодавчих та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері праці.

Разом з тим, закріплення в Конституції України ринкових відносин у сфері економіки та права власності людини на засоби виробництва не вимагають нових підходів у поясненні єдності джерел трудового права та їх впливу на регулювання трудових відносин. Одним з нових за змістом підходів є позиція Г. І. Чанишевої, яка звертає увагу на те, що у проекті Трудового кодексу України вперше у національній юридичній практиці застосовується термін «колективні трудові відносини» [336, с. 37]. Правове регулювання колективних відносин у сфері праці,

як вбачає Г. І. Чанишева, повинно мати стабільну нормативно-правову основу [336, с. 37–38].

В історичному аспекті пізнання юридичних законів здебільшого мало одностороннє формальне розуміння, а саме зовнішню сторону закону, його форму без урахування конституційної соціально-історичної єдності розвитку суспільства та держави. Фабричне законодавство за часів Російської імперії за формальними ознаками передбачало попередження шкоди і небезпеки, що могла загрожувати життю і здоров'ю працюючих. Область дії законів того часу була однаковою на теренах царської Росії, однак з перевагою прав роботодавців по відношенню до прав працюючого населення [337, с. 114–121].

У радянський час підставою для критики буржуазних держав була відсутність кодифікованого законодавства про працю (крім Франції). Це пояснювалося тим, що правлячі кола капіталістичних держав чинили перепони у класифікації трудового законодавства, заявляючи водночас, що кодифікація спрощує законодавство про працю та негативно впливає на трудові відносини між суб'єктами праці [11, с. 456]. Одночасно в країнах, що стали на шлях «соціалістичного розвитку» (для прикладу, Чехія, Югославія, Польща, Німецька Демократична Республіка, Монголія та інші), відбувалася радикальна заміна законодавства про працю за зразками СРСР [11, с. 456].

Сьогодні в Українській державі спостерігається кількісне зростання законів, які приймають у спрощеному порядку (примітка автора – турборежимі), як правило, не високої якості та за відсутності вивчення суспільної думки у їх доцільності. Загальною є думка про те, що законодавчому закріпленню і регулюванню підпорядковують найважливіші суспільні відносини. Від їх врегулювання буде залежати в цілому стан національної правової системи, що означає існування потреби у створенні окремого закону, який передбачатиме певну сукупність питань, які б мали базовий зміст, і стосувалися лише трудово-правового регулювання. Однак створення такого «універсального» нормативно-правового акта має перепони, до яких належать окремі суспільні відносини між громадянами і державою. Як бачимо, у різні історичні періоди

розвитку людства і держав до визначення поняття «закон» ставилися по-різному. Так, під законом божим розуміли обов'язкові правила життя і поведінки віруючих людей, а також у вищому значенні: навчальна дисципліна, що має на меті вивчення положень певної релігії [338, с. 475].

Про важливість законів у розвитку та діяльності держави і суспільства йдеться у багатьох розділах Біблії. Л. Кістерський, обґрунтовуючи вплив релігійних канонів на дорожню карту України до Європейського Співтовариства, звертає увагу на настанови пророка Мойсея, який закликав народ виконувати постанови і закони [339].

Мілтон Фрідман, досліджуючи значення свободи людини праці в умовах капіталізму, звертає увагу на значення закону, який однаково повинен бути застосований до всіх груп, а не окремі «законоположення» для кожної представленої сторони. Це означає, що пропорційне представництво в його політичному варіанті не тільки не припускає одностайності без одноманітності, а й призводить до безрезультатності й роздрібненості [39, с. 33].

Юридичний зміст формування та визначення поняття закону відбувається з урахуванням фіксації регуляторних повторювань взаємозв'язків між різними явищами або всередині них, що, своєю чергою, створюють стандарт певної людської поведінки [33, с. 68]. Ці стандарти людської поведінки мали закріплення в документах, які дійшли до наших часів і збереглися у фрагментах так званих Шумерських законів, фрагментах законів Білалами – правителя Есунунни (середини 20-го ст. до н.е.), фрагменти законів Хаммурапі – правителя Вавилону 1792–1750 рр. до н.е. [340, с. 215, 230]. Великі кодифікаційні роботи були проведені у Стародавньому Китаї. Так, новий збір законів був створений у період Танської імперії, 631-й рік до н.е. Його основу склали стародавні правила поведінки людей [341, с. 22].

Оформленню та зміцненню феодального суспільства слов'янських народів служили такі пам'ятки законодавства, як «Руська Правда», «Польська Правда», Винодольський і Поляцький статуту, давні чеські статуту [342, с. 539].

У 528–534 роках у східній Римській імперії у Константинополі за

розпорядженням імператора Юстиніана були проведені кодифікаційні роботи, які завершилися визначенням великого за своїм об'ємом «свободи правильного права» (Корпус Юріс Цивіліс).

Слово «закон» має різні пояснення, які означають: набуття поведінки, правила поведінки, веління для неухильного виконання, ділення найвищої влади в суспільстві, загальнообов'язкові правила, встановлені найвищим органом державної влади. Вживання слова «закон» в якості узагальненого терміна може мати місце для позначення норми права або нормативних актів взагалі [302, с. 741]. Поняття «закон», з урахуванням різноманітних його визначень, можна визначити як комплексне явище, що знаходить своє відображення закону у теоретичному і галузевому аспектах. Одним із елементів галузевого аспекту є юридичний правовий закон, який, за словами Ш. Монтеск'є, є проявом людського розуму, оскільки він керує гектарами землі, а політичні та цивільні закони кожного народу повинні бути не більше, ніж окремими випадками та доповненнями до цього розуму [343, с. 403].

В. В. Савенко у монографічному дослідженні «Закон у структурі правової реальності» (2015 р.) робить висновок про те, що «фактично правові закони – це закони, які, після зіставлень їх з певними принципами суспільної правосвідомості, пройшли перевірку і набули легітимності» [178, с. 102]. Водночас він звертає увагу на наявність таких компонентів як суспільна правосвідомість, перевірка та набуття легітимності. В юридичному значенні «законом» називають тільки певний акт вищого органу державної влади, який встановлює юридичні норми певної форми, що мають вищу юридичну силу і регулюють найважливіші суспільні відносини [317, с. 231].

Серед філософів характеристика закону розпочинається з його верховенства юридичної сили з поясненням особливостей процедури його зміни, наявності обов'язкової відповідності всіх інших нормативних актів законодавства, наявності механізмів реалізації та захисту закону, а також наявності конституційного нагляду, що забезпечує узгодження усієї законодавчої сили [344, с. 14].

Найширше визначення закону пропонує сучасна правова енциклопедія, де

ознаками закону є: 1) нормативний акт вищого представницького органу; 2) волевиявлення народу; 3) регулювання найбільш важливих суспільних відносин; 4) виражає волю і інтереси більшості населення; 5) втілює основні права людини та інші загальнолюдські цінності; 6) має найвищу юридичну силу щодо інших нормативно-правових актів [183, с. 121].

Варто погодитися з наведеними ознаками, які характеризують зміст поняття «закон», але разом з тим, зауважити, що вони постійно оновлюються відповідно до призначення закону в регулюванні суспільних відносин [41, с. 216]. Крім того, існують закони обов'язковості, наявність яких впливає на реальну дійсність і постійні зв'язки [345, с. 58] між членами суспільства, між державними утвореннями і громадянами, між державами та іншими, передбаченими правовими актами, державними утвореннями.

Закони за своїм призначенням у регулюванні суспільних відносин поділяються на загальні і спеціальні, а також на: – закони фундаментальні, що містять у собі норми, за допомогою яких регулюються важливі для громадян України та держави суспільні відносини; – закони, що містять норми, за допомогою яких найвищий орган влади упорядковує вже наявні норми, вводить нові, змінює та відмінює наявні норми [41, с. 215–216]. До «спеціальних законів» належать такі, що тісно «переплетені» між собою і мають не один, а декілька споріднених механізмів правового регулювання. Існують також особливості у сфері застосування законів. До прикладу, сфера застосування законів у Німеччині поширюється на: 1) публічно-правову діяльність органів влади; 2) публічно-правову діяльність земель, громад, об'єднань та інших юридичних осіб. Разом з тим, закон не застосовується до виконання землями, якщо публічно-правова діяльність органів влади врегульована земельними законами про адміністративні процедури [346, с. 35].

На системне дослідження джерел трудового права звертає увагу професор О. М. Ярошенко [161, с. 40].

В історичному аспекті важливим є вивчення практики формування і застосування джерел трудового права в регулюванні трудових відносин та їх



філософсько-правове, лінгвістичне позначення. До прикладу, умовно належать до нормативно-правових актів, що були джерелами і регулювали відносини у сфері праці документи Стародавнього Єгипту, які збереглися до наших часів. Це офіційні судові протоколи і договори, які відносяться до періоду Нового царства (приблизно XVI–XII ст. до н.е.): 1) процес про купівлю рабів; 2) договір про продаж рабів; 3) договір про найм рабинь; 4) копія договору про покупку земельної ділянки [340, с. 221–225].

Найпоширенішими термінами, що позначають як джерело права, так і джерела трудового права, є: закони, кодекси та інші норми. Конституція – Основний Закон, що має найвищу юридичну силу, прийнята вищим представницьким органом влади і регулює найбільш вагомні суспільні відносини. Практика утворення Конституції України та в інших країнах світу є різною, про що свідчить їх наступна класифікація: писані, неписані, жорсткі, гнучкі. Кожна із перерахованих конституцій є джерелом адміністративного і трудового права та має формальний за змістом характер. Своєю чергою, писані конституції утворюються у вигляді єдиного документу, який має певну внутрішню систему (преамбула, основний текст, похідні положення, додатки). Неписані конституції за своїм змістом мають однаковий об'єм предметів правового регулювання, що і писані конституції (Великобританія, Нова Зеландія). Жорсткі конституції мають особливий порядок, який стосується змін та доповнень до неї. Цей порядок відрізняється від основного тексту конституції (США, Франція, Італія, Індія). Гнучкі конституції змінюються і доповнюються у звичайному порядку без використання особливих парламентських процедур (Великобританія, Нова Зеландія) [347, с. 77–82]. Наведені різновиди конституцій містять у собі норми, які є основою для подальшої розробки і прийняття нормативно-правових актів у сфері праці. Досить широкий перелік можливостей реалізовувати людиною право на працю закріплено в нормах у Конституції України. Ці норми регулюють відносини у сфері праці громадян, які працюють за межами України, а також іноземних громадян, які працюють в Україні [204; 348; 349].

Своєю чергою, трудова діяльність іноземних громадян в Україні

врегульована нормами Закону України «Про міжнародне приватне право». Так, статтею 19 цього Закону передбачено право фізичної особи на здійснення підприємницької діяльності. Розділ 7-й цього Закону вміщує статті 52, 59, 54, що врегульовують колізії, які трапляються в трудових відносинах з іноземними громадянами [350].

Наявна практика підготовки та прийняття законів свідчить про недоліки та упущення під час аналізу відносин, які підлягають нормативно-правовому врегулюванню шляхом відповідного дотримання вимог законодавчого процесу [351] та юридичної техніки правотворення [352]. Це негативно впливає на: – досить часті доповнення до закону; – формальну апробацію і експертизу закону; – авторський протекціонізм та декларативність норм, які пропонуються в законі; – порушення процедури підготовки і узгоджень проекту закону; – передчасне введення в дію окремих норм та прийняття закону, що негативно впливає на правозастосовну діяльність суб'єкта її права; – адресування закону конкретним суб'єктам публічного управління; – інформативність суб'єктів права про врегулювання тих чи інших суспільних відносин.

Слушними вважаємо думки В. Г. Ротаня, І. Я. Самсіна, А. Г. Яреми, які вважають, що прийняття будь-якого закону повинно супроводжуватись одночасним вчиненням змін до всіх законів, з метою їх повноти, якості та інших вимог юридичної правозастосовної практики [353, с. 47].

Отже, верховенство закону охоплює широкий спектр соціально-юридичних, політичних і трудових відносин, які варіюються за багатьма вимірами. Вказані відносини регулюються кодексами, призначення яких має комплексний зміст.

Слово «кодекс» в юридичному розумінні передбачає певну сукупність законів у якій-небудь галузі права [16, с. 302]. Крім того – це систематизований законодавчий акт, що регламентує однорідну сферу суспільних відносин [16, с. 374]. Сьогодні слово «кодекс» широко використовують для найменування збірника законів, в якому ґрунтовно і у систематизованому вигляді викладено норми права, що регулюють відносини у конкретній галузі права [199].

Наявні визначення Кодексу законів про працю України тлумачать його як

кодифікований законодавчий акт, яким регулюються трудові відносини працівників з роботодавцем, юридичною чи фізичною особою [16, с. 374].

Прийнятий Верховною Радою України у першому читанні проект Трудового кодексу України (№ 1658) має досить критичне сприйняття в українському суспільстві та підданий конструктивній критиці науковцями, та іншими фахівцями у сфері права. Це пов'язано з тим, що суб'єкти відносин у сфері праці повинні мати вигоду від наявності чітко прописаних вимог у законодавстві про працю та інших нормативно-правових актах, призначених для регулювання відносин у сфері праці.

Зазначимо, що наукове впровадження законів у сфері праці, сьогодні ще не властиве для України за наявності об'єктивних і суб'єктивних причин, які впливають на економічну і соціальну нестабільність. З позитивним розвитком держави, її соціальних інститутів стане реальною можливість впровадження нормативно-правових актів з різними масштабами юрисдикції, яка в однаковій мірі буде впливати на всі соціальні групи населення.

Важливу групу у регулюванні відносин у сфері праці займають підзаконні нормативні правові акти. Підзаконні правові акти поділяються на: акти Президента України, Кабінету Міністрів України, відомчі нормативні акти і акти нормативно-правового характеру [150, с. 24]. Логічний за змістом перелік підзаконних нормативних актів як джерел трудового права пропонує Ю. П. Дмитренко [44, с. 84] та С. М. Карлицький [43, с. 20].

Ю. Ф. Іванов, М. В. Іванова звертають увагу на підзаконний зміст локальних правових норм, які регулюють відносини у сфері праці. Йдеться про колективні договори та угоди, нормативні акти – акти – документи органів управління підприємства, установи, організації, що спрямовані на їх організацію і забезпечення регулювання, а також нормативні акти судової влади як джерела трудового права [153, с. 28–32].

Слушною є думка І. Софінської про те, що локальна нормотворчість повинна розвиватися на умовах довіри місцевих мешканців до органів місцевого самоврядування, ефективного партнерства та постійного діалогу в інтересах

забезпечення добробуту місцевих мешканців [354, с. 113].

Підзаконні акти як джерела трудового права мають збірне поняття, єдність якого охоплює найрізноманітніші правові приписи розпочинаючи від актів президента України до актів локального значення [154, с. 60; 352, с. 12].

На думку І. Д. Шутака, І. І. Онищука, треба виокремити індивідуальні правові акти, зміст яких свідчить про те, що акти державних органів, недержавних організацій, посадових осіб повинні виражати вирішення з конкурентності юридичної справи (до прикладу, наказ про прийом на роботу) [352, с. 10].

В Проекті адміністративного кодексу Української Народної Республіки передбачалося закріплення адміністративних актів, серед яких загальними адміністративними актами повинні стати: а) інструкції; б) обов'язкові постанови. Видання інструкцій та обов'язкових постанов було в межах повноважень міністерств та прирівняних до них центральних установ [355, с. 49].

Запропонований перелік термінологічних визначень основних видів нормативно-правових актів як джерел трудового права і трудових та інших, пов'язаних з ними, відносин свідчить про наступне: 1) нормативні акти є офіційними документами, які видаються уповноваженим на це органом держави [356, с. 199]; 2) нормативний акт – це правовий документ акт, виданий правомочною на те посадовою особою, який містить юридичні норми, розрахований на багаторазове застосування та відносно невизначеного кола осіб [111, с. 31]; 3) нормативно-правовий акт розглядають також як загальнообов'язкове офіційне рішення спеціального управлінського суб'єкта, прийняте в певному порядку, які встановлює нові правові норми, змінює або скасовує вже наявні [352, с. 12].

Нормативний зміст відносин у сфері праці завжди потребує їх оновлення, вдосконалення та поєднання з іншими галузями права. Це пояснюється тим, що як загальна юридична форма відносини у сфері праці є недостатньо конкретними, і саме ця обставина може негативно впливати на якість їх реалізації.

Регулювання відносин у сфері праці у сучасних умовах розвитку України неможливо без використання джерел міжнародного трудового права. Статтею 7

КЗпП України передбачено застосування норм міжнародного трудового права з метою створення сприятливіших умов, що пов'язані з трудовою діяльністю людини. Джерелами міжнародного трудового права, як свідчить міжнародна практика їх застосування, є міжнародні договори, міжнародні правові звичаї, а також загальні приписи права [191, с. 7].

К. Н. Гусов і Н. Л. Лютов переконані, що до джерел міжнародного трудового права належать всі джерела міжнародного трудового права, а також національні трудові акти за допомогою яких регулюється трудові відносини суб'єктів трудової діяльності [152, с. 117]. Більш конкретна за змістом характеристика джерел міжнародного трудового права запропонована Д. К. Бекашевим, який, посилаючись на ст. 53 Віденської конвенції (1969 р.), пропонує дотримуватись закріпленого у конституції визначення міжнародного договору, яке означає міжнародну угоду, що створюється на підставі норм міжнародного права і закріплюється у письмовій формі. Використання звичаю у міжнародному трудовому праві як його джерела лише доповнює ті або інші норми міжнародного трудового права.

Основним джерелом міжнародного трудового права є конвенції міжнародної організації праці, діапазон використання яких при укладанні міжнародних договорів є гнучким. Практика діяльності МОП під час підготовки, прийняття або перегляду конвенції передбачає використання рекомендацій, які, своєю чергою, не є джерелом міжнародного трудового права, а лише слугують прийняттю конвенції або застосуванню правового звичаю.

Звертаючись до проблеми класифікації нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері праці, зазначимо, що її розв'язання має теоретичне і практичне значення. Класифікація нормативно-правових актів у сфері регулювання відносин у сфері праці позитивно впливає на створення умов, за яких здійснюється їх реалізація.

Варто зазначити, що існує ієрархічна підпорядкованість законів та інших нормативно-правових актів, що, своєю чергою, залежить від юридичної сили закону, суб'єкта, який ухвалює цей закон та інших правових ознак, властивих

кожному конкретному нормативно-правовому акту, шляхом їх порівняння [154, с. 47; 44, с. 7; 150, с. 21–22]. Різноманітність і складність класифікації нормативно-правових актів свідчить про наявність їх суб'єктивного і об'єктивного характеру.

Об'єктивний характер створення класифікації нормативно-правових актів залежить від змісту критеріїв і підстав на основі яких формується певна система законів. Суб'єктивна сторона класифікації нормативно-правових актів повністю залежить від діяльності людей, від їх комплексних та індивідуальних властивостей, які за своїм змістом можуть мати соціальний, економічний характер. Особливості системи нормативно-правових актів та інших актів, що регулюють відносини у сфері праці полягають у наступному: 1) всі чинні джерела трудового права, з урахуванням їх класифікації, мають цілісну основу, яка за своїм змістом є автономною і може бути зміненою чи доповненою різними за правовими повноваженнями суб'єктами; 2) всі нормативно-правові акти та інші акти, що регулюють суспільні відносини приймаються на основі і підставі Конституції України, яка має найвищу юридичну силу. Прийняті на її основі закони та інші нормативно-правові акти повинні відповідати її вимогам (ст. 8) [179]; 3) різноманітність джерел трудового права, що регулюють відносини у сфері праці, тісно пов'язані з умовами праці, її безпекою та охороною [276 ; 278; 318]; 4) мінливість і мобільність нормативно-правових актів в цілому, і в окремих норм трудового права, зокрема. Не вдаючись щодо цього до аналізу чинного Кодексу законів про працю України, зауважимо, що його зміст зазнав значних доповнень, які в своїй основі мають позитивну практику реалізації відносин у сфері праці, яка потребує подальшого їх вдосконалення; 5) наявність нових за предметом правового регулювання соціально-трудова норм, які доцільно систематизувати за ступенем їх однорідності регулювання відносин у сфері праці.

Наявні загальнотеоретичні напрацювання щодо системи джерел трудового права ґрунтуються, перш за все, на розумінні того, що при вивченні джерел права, які є складовою частиною системи права, звертається увага на проблемне пізнання зв'язків [357, с. 5], як в середині системи джерел трудового права, так і за її межами, особливо при регулюванні відносин у сфері праці на

міждержавному рівні.

Пояснення терміна «система» з позицій філософської науки передбачає сукупність елементів, що знаходяться у відносинах та зв'язках між собою [358, с. 583; 359, с. 609]. Ці зв'язки залежно від наявності трудових елементів, утворюють за належних умов та сукупності ознак, які мають відносно самостійність, стійкість, певну систему [360, с. 203; 25, с. 609; 16, с. 713; 361, с. 99–100; 362, с. 69].

Р. Б. Тополевський, досліджуючи системні зв'язки джерел права, виокремлює джерела права як юридичні, вбачаючи у цьому юридичне закріплення джерел, їх інформаційне розповсюдження з метою вироблення єдиної правової поведінки суб'єктами правових відносин. Варто погодитися з думкою Р. Б. Тополевського про наявність властивостей юридичних джерел права та їх вплив на планування і розвиток галузевих і підгалузевих джерел права [363, с. 162].

Аналіз властивостей джерел права пропонує Н. М. Пархоменко, який визначає їхню узгодженість, активний характер дії, динамічність, стабільність, що без сумніву сприяє загальнообов'язковості їх виконання різними за правовим статусом суб'єктами правозастосування з дотриманням гарантій їх юридичного захисту [364, с. 183–185].

Норт Дуглас та інші науковці, досліджуючи правові системи та їх утворення на різних рівнях розвитку суспільства і держав, вважають, що правові системи спочатку виникнення покликані, щоб гарантувати унікальні привілеї еліти [365, с. 72].

Проаналізоване свідчить про те, що нормативно-правові акти мають не лише властиві для них ознаки і особливості, але й стійкі тенденції, що пов'язані з їх кількістю та якістю організації.

Серед джерел, що наповнюють нормативне середовище у регулюванні відносин у сфері праці важливе значення мають міжнародні нормативно-правові акти, що закріплюють стандарти економічних, трудових і соціальних прав людини і громадянина. Вони поділяються на: всесвітні, універсальні та регіональні або

континентальні, зокрема європейські. Серед них: – Загальна декларація прав людини (1948 р.) [366]; – Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.) [288]; – Європейська соціальна хартія (1961 р., переглянута в 1996 р.) [367]; – Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117 (1962 р.) [368]; – Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення (1952 р.) [369].

Т. О. Коломоець до системи джерел адміністративного права відносить певним чином упорядковані нормативно-правові акти у двох формах: інформації та кодифікації [195, с. 20–21]. Водночас загальна система джерел адміністративного права передбачає урахування основних ознак, які властиві для нормативно-правових актів: 1) за юридичною силою; 2) за суб'єктом прийняття та введення в дію нормативного правового акту; 3) за об'єктом і предметом правового регулювання; 4) за суб'єктом реалізації; 5) за правовими наслідками та іншими ознаками.

Система джерел трудового права Республіки Білорусь містить: 1) Конституцію Республіки Білорусь; 2) Трудовий кодекс та інші акти законодавства про працю; 3) колективні договори, угоди та інші локальні нормативно-правові акти, ухвалені і прийняті відповідно до законодавства; 4) трудові договори [194, с. 9].

Зазначимо, що в історичному аспекті серед актів трудового законодавства першої половини 19-го ст. найбільш важливим був англійський Закон 1847 р., який врегульовував тривалість праці підлітків і жінок. В текстильній промисловості вона становила до 10 год [370, с. 65, 292–293].

Про загальний стан регулювання трудових відносин за законодавством царської Росії йдеться у лекції професора М. М. Цитовича. Він зазначав, що станом на 15 листопада 1896 р. російське законодавство про робочих перебувало на стадії розвитку. Воно обмежувалось деякими постановами про роботу дітей, підлітків і жінок, правилами про найм і розрахунок робітників, про відношення між ними і підприємцями під час найму, а також встановлення нагляду над фабрично-заводською промисловістю в інтересах робітників [337, с. 115, 126].



Одним з перших джерел, що стало основою для регулювання трудових відносин, був договір найму послуг, який у період феодалізму передбачав повну залежність найманого працівника від феодала. Правове регулювання трудових відносин у так званий індустріальний період не передбачало посягання на особисту свободу найманого працівника, але обов'язковою умовою було виконання умов трудового договору між працівником і роботодавцем. Радянський період розвитку джерел трудового права є досить різноманітним за змістом. Поява і закріплення джерел трудового права у Кодексі законів про працю (1917 р., 1918 р., 1922 р., 1971 р.) відповідала інтересам правлячого радянського режиму [371, с. 9–19].

Типовим прикладом розвитку відносин у сфері праці є законодавчі акти, які в різний час були прийняті у Сполучених Штатах Америки. Серед них: 1) Закон Вагнера (офіційна назва National Labor Relations Act) – національний закон про трудові відносини від 5 липня 1935 р. Цей Закон закріпив право працівників через своїх представників приймати участі в укладанні колективних договорів, а також права на проведення страйків; 2) Закон Тафта Хартлі (Labor magente relations act – Закон 1947 р.) про регулювання трудових відносин. Норми даного закону були спрямовані на обмеження про працівників, які були закріплені в законі Вагнера; 3) Закон Лендрама-Грифіна (Labor management reporting and disposer act) – акт про звітність і викриття фактів у трудових відносинах, прийнятий 14 вересня 1959 р. з метою ослаблення діяльності профспілок. Окремими положеннями Закону було передбачено покарання у вигляді штрафу розміром 10 000 доларів або тюремне ув'язнення терміном до одного року [11, с. 124–125].

Для порівняння національних джерел права з джерелами права інших країн розділимо у найбільш загальному виразі їх визначення, що запропоноване К. Осакве (США). Він вважає, що джерелом права є сукупність способів та засобів, які впливають на формування тієї чи іншої правової системи [372, с. 22].

У праві Церкви розрізняють два стани правових джерел: внутрішні або матеріальні, які творять право, у тому числі і без втручання церковного закону та зовнішні або формальні, якими власне і є окремі економічні закони чи норми.

Перші тісно пов'язані з проблемою єдності канонічного права, другі – з довгим процесом кодифікації церковних законів [373, с. 57].

Французький вчений Ж. Л. Бержель, аналізуючи зміст джерела права у романо-германському праві, зауважив, що він є багатозначним, тобто змістовним з позицій філософії, релігії, політики, моралі та інших принципів, які є основою правових норм [374, с. 97]. У пізнавальному аспекті варто зазначити, що система джерел права властива кожній із наявних правових систем, що може свідчити про їх спільність, однорідність, незважаючи на їх утворення та наявні підходи в їх розумінні й тлумаченні [364, с. 283].

В історичному аспекті відомі різні за змістом джерела права (рабовласницьке, феодальне, буржуазне, соціалістичне) [375, с. 99]. Кожному історичному типу права властиві нормативно-правові акти, у яких поряд із закріпленням, перш за все, права власності на землю та інших матеріальних цінностей, закріплювалось право на використання праці залежних повністю або частково від панського класу людей, які не мали можливості використовувати найману працю. До прикладу, закони Хаммурапі, Закони XII Римських таблиць, Руська Правда тощо. Наведений далеко неповний в історичному аспекті перелік законів, які були і залишаються одними із важливих правових інструментів у регулюванні суспільних, в тому числі, і відносин у сфері праці, свідчить про послідовне вдосконалення цього правового феномена за назвою «закон».

Нормативні акти за часів диктатури пролетаріату та «розвинутого соціалізму» в радянський період мали специфічні форми закріплення, і містили в собі загальні правила поведінки, спрямовані на регулювання суспільних відносин [375, с. 369; 376]. Значне місце серед джерел трудового права у радянський період займали локальні норми, які приймалися безпосередньо на підприємствах, установах, організаціях адміністрацією і професійними спілками (наприклад, колективні договори, угоди, правила внутрішнього трудового розпорядку) [11, с. 147].

У науково-практичному коментарі Кодексу законів про працю України (2003 р.) важливе місце займає роз'яснення випадків, коли постанови Пленуму

Верховного Суду України з питань трудових спорів стають джерелами трудового права і розраховані на багаторазове застосування не змінюючи суті закону, але ще й доповнюючи його з метою якісного захисту трудових прав громадян (ст. 4 КЗпП України) [377, с. 43].

Основою регулювання соціально-трудоких відносин є джерела трудового права, відображення яких має внутрішню і зовнішню сторони, які закріплено у відповідних нормативно-правових актах, нормативно-правових джерелах, правових принципах, правових звичаях, міжнародно-правових актах, правових документах [44, с. 70], сутністю яких є сукупність загальновідомих і внутрішньо структурованих форм встановлення та виразу нормотворчими ознаками загальнообов'язкових правил поведінки, що регулюють відносини, з використанням передбачених нормами права способами вираження [154, с. 45].

Узагальнюючи, зазначимо, що нормативно-правове середовище для регулювання відносин у сфері праці є системним і комплексним правовим утворенням, покликаним забезпечувати реалізацію принципів права на працю і свободу праці.

## **Висновки до розділу 1**

У першому розділі дисертації представлено теоретичне узагальнення та наукові результати щодо політики держави в регулюванні відносин у сфері праці. Аналіз питань, визначених змістом цього розділу, дав змогу сформулювати наступні висновки:

1. Встановлено, що розвиток українського суспільства, реалізація трудових відносин залежить від впливу держави на регулювання цих відносин. Держава зобов'язана забезпечити використання своєї влади на користь людини і громадянина, як і суспільства, з дотриманням їх прав, свобод і законних інтересів, в тому числі і в сфері праці. Державні завдання мають публічний характер, а їх реалізація сприяє загальному інтересу шляхом задоволення суспільних потреб суб'єктів трудової діяльності. Разом з тим, «здійснення» і «виконання» державних

завдань не визначають єдиного типу дій, а обіймають різноманітні типи діяльності, що впливають на соціальний захист і соціальне забезпечення населення України.

Аргументовано, що одним із важливих напрямів формування державної політики є сфера зайнятості і працевлаштування економічно активного населення України, реалізація якої стає можливою за умов її формування, визначення мети, векторів руху для досягнення сталого розвитку України. Сьогодні держава на ринку праці не може обмежитись лише регулюючими функціями і пускати дану проблему на самоплив або віддавати її на відкуп договірному регулюванню. Держава, шляхом задіяння своїх механізмів, повинна бути ефективним сприяючим регулятором на ринку праці та інших державних послуг. Визначено, що безпосередній вплив соціальної політики держави на конкретну людину і громадянина стосується: 1) територіальних громад, до складу яких належить конкретна людина (як правило, заходи держави спрямовані на покращення їх соціально-економічного розвитку та усунення негативних результатів екологічного та технічного характеру); 2) спеціальних груп, які умовно поєднані за віковою, фаховою та іншими ознаками (це стосується соціальних виплат по безробіттю, інвалідності, дітям-сиротам, біженцям, тимчасово переміщеним особам, людям похилого віку тощо); 3) конкретної сім'ї, члени якої не зайняті трудовою діяльністю і потребують допомоги, маючи статус малозабезпеченої (реалізація права на житлові субсидії та інші соціальні виплати); 4) конкретної людини, якій надається адресна соціальна допомога, за умови якщо вона звертається по неї до органів державної влади.

2. Доведено, що методологія визначення засад адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці ґрунтується на дотриманні певного напрямку дослідження та певних узагальненнях. Узагальнення знання засад адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці охоплює філософський, правовий та емпіричний аспекти дослідження. Адміністративно-правовому регулюванню підлягають відносини, які пов'язані з: – укладенням колективних та індивідуальних трудових договорів; – робочим часом і часом відпочинку; – нормуванням праці і оплатою праці; – гарантіями, компенсаціями і

пільгами для найманих працівників під час виконання трудових та інших обов'язків; – трудовою дисципліною і охороною праці; – працею жінок і молоді; – матеріальною і дисциплінарною відповідальністю працівників та роботодавців; – діяльністю профспілок, що спрямована на захист прав, свобод і законних інтересів найманих працівників у сфері праці; – загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням та пенсійним забезпеченням; – наглядом і контролем за додержанням законодавства про працю; – розглядом і вирішенням індивідуальних трудових спорів. Адміністративно-правові аспекти регулювання відносин у сфері праці мають теоретичні напрацювання і нормативно-правові закріплення, що пов'язані з: – принципами правового регулювання трудових відносин; – характеристикою об'єктів і суб'єктів трудових відносин; – правами і обов'язками суб'єктів трудових відносин; – правовим статусом суб'єктів трудових відносин тощо.

Зауважено, що методологічною основою сучасних засад адміністративно-правових відносин у сфері праці є закони і категорії матеріалістичної діалектики. На їхній основі визначаються шляхи для розуміння правового регулювання, його адміністративної природи та соціально-трудового призначення. Перш за все, це стосується таких категорій діалектики як сутність і явище, одиничне, особливе і загальне, необхідне і випадкове тощо. Закон єдності та боротьби протилежностей можна вважати методологічною передумовою для з'ясування і дослідження засад сучасної політики держави щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, застосування механізму в регулюванні відносин, які пов'язані із зайнятістю й працевлаштуванням населення. Це впливає на виявлення як позитивних, так і негативних властивостей, що характерні для сфери правового регулювання відносин у сфері праці. Завдяки закону перетікання кількісних змін у якісні стало можливим з'ясувати дієвість нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Перехід від уніфікованої «єдинодержавної» та єдинодозволеної методології до різноманітних методологічних засад, призначених повніше і всебічно досягнути предмет дослідження, свідчить про специфіку трудових відносин в контексті

соціальної політики держави та її адміністративно-правовим регулюванням. Наявна різноманітність методологічних підходів у поясненні сутності та значення адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, вимагала визначення загально-методологічних постулатів, що дало змогу уникнути «методологічного анархізму», методологічної нерозбірливості у поясненні сучасних засад регулювання трудових відносин. Крім того, важливою щодо цього є об'єктивна обумовленість у виборі методів дослідження, їх практичної доцільності та прийнятності у поясненні відносин у сфері праці. Використана методологія дослідження відносин у сфері праці забезпечила досягнення наступних результатів: – розкрито історичну взаємозалежність між трудовими та іншими пов'язаними з ними відносинами; – достовірно обґрунтовано адміністративно-трудова сутність відносин та їхнє значення для трудової діяльності їх учасників.

3. Аргументовано, що у сучасному українському суспільстві державна політика у сфері зайнятості і працевлаштування населення щодо реалізації його трудових інтересів залишається незначною. Це означає, що серед правотворчої та правозастосовної цілей державної політики у сфері зайнятості волевий характер державних інституцій ще не має відповідного закріплення, що негативно впливає не лише на окреслення напрямів політики, але й на їх реалізацію. Воля законодавця повинна бути спрямована на те, щоб максимально можливими способами здійснювати: а) адміністративно-правове регулювання відносин у сфері зайнятості; б) сприяти зайнятості населення (повній, неповній, самозайнятості) як в умовах міста, так і в сільській місцевості; в) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття. Політика і влада держави у сфері зайнятості економічно активного населення повинна мати комплексний зміст, з наявним використанням адміністративно-правових інструментів для реалізації інтересів населення країни, конкретної фізичної особи і держави в цілому.

4. Доведено, що прояви державної політики у сфері зайнятості населення (внутрішні, зовнішні), повинні відповідати прагненням українського суспільства

бачити свою державу органом, який керується принципами у забезпеченні прав, свобод і законних інтересів громадян у сфері праці. До основних принципів, які прямо чи опосередковано впливають на відносини у сфері зайнятості населення належать принципи демократизму, законності, захисту прав людини і громадянина, галузевий зміст принципів впливає на формування і розвиток управлінських і трудових відносин у сфері праці шляхом закріплення норм у національному законодавстві. Вказані принципи: 1) виражають політику держави в галузі адміністративно-правового регулювання ринку праці та ефективної зайнятості населення; 2) містять керівні засади, що пов'язані з встановленням умов праці; 3) визначають правове регулювання у забезпеченні умов праці; 4) закріплюють і захищають трудові і соціальні права найманих працівників у сфері праці.

5. З'ясовано, що сучасна Українська держава не має обов'язку перед людиною і громадянином щодо забезпечення їх роботою. Кожна людина має можливість заробляти собі на життя працею, вільно вибирати професію чи спеціальність відповідно до своїх здібностей та бажань, реалізувати свої бажання щодо заняття працею за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності або самостійно забезпечувати себе шляхом праці. Запропоновано під свободою вибору професії та подальшої трудової діяльності людини розуміти відсутність політичного й економічного утиску та обмежень, що створює можливості для активної чи навпаки, пасивної зайнятості людини у сфері праці. Аналіз аспектів зайнятості населення України дозволив виявити низку проблем. Серед них: 1) масовий характер безробіття, що спонукає працездатне населення до міграції (легальної, нелегальної), як внутрішньої, так і зовнішньої з метою працевлаштування; 2) бездіяльність в окремих випадках органів державної влади і управління у формуванні національного ринку праці; 3) формальні підходи у забезпеченні соціальної захищеності та зайнятості населення зі сторони органів державної влади і управління; 4) скорочення рівня виробництва у сфері економіки, що негативно впливає на потік робочої сили, на купівельну спроможність населення, на зміни в демографічній структурі населення (вікові, освітні, професійні, міграційні

показники робочої сили).

6. Зауважено, що вимушений зміст безробіття в Україні негативно впливає на моральний і матеріальний стан конкретної особи та членів її родини, а також на соціально-економічний розвиток країни загалом. Адміністрологічний аналіз змісту критеріїв визначення статусу безробіття в Україні свідчить про наявні недоліки, що мають місце у порушенні вимог міжнародних стандартів, передбачених МОП щодо визначення особи в статусі безробітного, за наявності наступних умов: 1) особа не має роботи; 2) особа активно шукає роботу або намагається організувати власну справу; 3) особа готова розпочати роботу впродовж двох найближчих тижнів. Можна вважати, що безробітний – це фізична, економічно активна особа працездатного віку, яка не має заробітку або інших, передбачених законодавством доходів як джерела існування, шукає роботу і здатна приступити до роботи.

7. Встановлено, що наявна сьогодні система органів державного управління у сфері зайнятості й працевлаштування населення входить до системи органів виконавчої влади, що свідчить про системний характер їх діяльності на основі взаємодії та взаємозалежності між собою. Взаємодія між наявними гілками органів виконавчої влади стимулює державне регулювання відносин у сфері праці від початку їх виникнення, під час функціонування та припинення.

Держава, виступаючи суб'єктом регулювання відносин у сфері праці, використовує правові, економічні, соціальні та інші чинники для досягнення певного рівня якості та ефективності цих відносин, що впливає на створення умов для ефективності зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує професійну перепідготовку осіб, що вивільнюються у результаті функціонування ринкових відносин і приватної власності в Україні. Під діяльністю щодо державного регулювання у сфері праці слід розуміти дії уповноважених на це органів державного управління, що пов'язані з підготовкою та виконанням завдань, заходів, спрямованих на забезпечення та реалізацію відносин у сфері праці.

8. Визначено, що серед джерел регулювання відносин у сфері праці важливе



місце займають закони, що приймаються вищими органами державної влади, які встановлюють певні норми, що є результатом волевиявлення народу. Вони покликані регулювати найбільш важливі суспільні відносини, в яких втілені основні права, свободи та інші загально-людські цінності. Сукупністю законів, що регулюють відносини у сфері праці є КЗпПУ. Відповідальність за порушення відносин у сфері праці передбачає використання заходів дисциплінарного, адміністративно-правового та кримінального примусу. Вважаємо, що центральний орган виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, повинен здійснювати нормативне регулювання відносин у сфері праці відповідно до його повноважень. Підзаконні нормативно-правові акти у регулюванні соціально-трудова відносин мають збірне за змістом поняття, єдність якого охоплює широкий перелік адміністративно-правових приписів розпочинаючи від актів президента України до актів локального значення.

Нормативний зміст відносин у сфері праці завжди потребує їх оновлення та вдосконалення, що залежить від: 1) тривалого характеру відносин у сфері праці, на які впливає відсутність законодавчих змін у їх правовому регулюванні; 2) необхідність упорядкування та оптимізації відносин у сфері праці, для забезпечення реалізації їх громадянами права на працю і належний соціальний захист; 3) процедурних відносин у сфері праці, які мають взаємний зв'язок і послідовність в реалізації для досягнення того чи іншого юридично значимого результату; 4) співучасті і партнерства між суб'єктами відносин у сфері праці на рівні імплементації та виконання чинного національного законодавства.

## РОЗДІЛ 2

### АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

#### **2.1 Поняття та взаємозв'язок механізму адміністративно-правового регулювання з правовим механізмом регулювання у сфері праці**

Найвищими цінностями для трудового права є основоположні конституційні принципи, завдячуючи яким трудове право як наука трудового права має сталий розвиток. Конституційні принципи є основою для формування положень, які пов'язані з правовим регулюванням відносин у сфері праці. Вони гарантують у своїй сукупності реалізацію людиною і громадянином права на працю, гідну оплату її результатів і належне соціальне забезпечення зі сторони держави. У широкому розумінні, за словами Вальтера Гальштейна, «у правовій державі право задає державі, її дієвості й усьому життю в межах держави міру та форму» [378, с. 341]. Так само право трактують у країнах Європейського Союзу, визначаючи його як головний механізм врегулювання та інтеграції. Сучасні засади правового регулювання відносин у сфері праці передбачають їх організацію та ефективне функціонування в межах встановлених нормами національного трудового права і міжнародного трудового права. Саме за допомогою наявних складових частин механізму правового регулювання відносин у сфері праці існує реальна можливість вирішення проблем зайнятості активного і працездатного населення, його працевлаштування та подальшої трудової діяльності.

Правове регулювання у суспільстві здійснюють за допомогою певних механізмів, які містять у собі різні елементи правової системи і повністю справляють правовий вплив на життєдіяльність і розвиток суспільства [379, с. 89].

Правова система України, як ми вважаємо, спрямована на побудову демократичного громадянського суспільства і правової, демократичної держави, в якій на правових і конституційних засадах людина і громадянин має всі

можливості реалізувати власне право на працю.

До прикладу, статті 1, 2, 9 Закону України «Про закордонних українців» мають тісний взаємозв'язок з нормативно-правовими актами інших держав у сфері забезпечення прав і свобод закордонних українців не лише в країнах, де вони проживають, але й на теренах України вони мають право працювати на підставах і в порядку, встановленому для громадян України [349].

Слушною щодо цього є думка І. Д. Шутака, І. І. Онищука, які зазначають, що нормативно-правове регулювання – це вид правового регулювання, реєгламентація загальних суспільних відносин правовими нормами, закріпленими в нормативно-правових актах, нормативно-правових договорах та в інших формах права, які розраховані на багаторазове застосування за наявності передбачених ними обставин [352, с. 12]. Погоджуючись із запропонованою І. Д. Шутаком, І. І. Онищуком характеристикою нормативно-правового регулювання суспільних відносин, зауважимо, що нормативно-правове регулювання відносин у сфері праці містить сукупність галузевих і міжгалузевих нормативно-правових актів різної за впливом юридичної сили, які забезпечують належне функціонування цих відносин, гарантують дотримання зі сторони держави та інших господарюючих суб'єктів реалізації права на працю населення України. Існує тісний взаємозв'язок між структурними елементами правової системи, завдячуючи якому стає можливою організація поведінки шляхом дії права, його правового впливу, правового регулювання за допомогою різноманітних за змістом механізмів правового регулювання.

А. М. Вітченко, розглядаючи методи правового регулювання, запропонував досить широку і спірну за змістом конструкцію механізму правового впливу до якої він включив такі явища як «правосвідомість», «правотворчий процес», «правову культуру», «правові принципи» і, що цікаво, наприкінці, сам механізм правового регулювання [380, с. 30]. В. П. Казимирчук позначав «механізм дії права як систему соціальних факторів і методів соціально-правового впливу» [381, с. 12].

Під правовим впливом треба розуміти систему правових засобів, використання яких впливає на реалізацію і забезпечення суспільних відносин.

Термін «правове регулювання» однією з його ознак передбачає «рух» і «розгортання» регулювання суспільних відносин на основі взаємодії між нормами права, в яких зосереджено (закріплено) права і обов'язки суб'єктів права, акти їх реалізації та відповідальність за їх порушення, а також владний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, закріплення, охорони й розвитку, а також вплив на поведінку та свідомість громадян шляхом проголошення їх прав та обов'язків, встановлення певних дозволів та заборон, затвердження певних правових актів [183, с. 251].

С. Ф. Кочекьян та інші науковці розглядають правове регулювання як сукупність правових норм за допомогою яких регулюється поведінка учасників суспільних відносин [382, с. 12–13; 383, с. 26; 384, с. 19–20; 385, с. 242]. І. П. Голосніченко у правовому регулюванні вбачає специфічну частину правового впливу, особливий його порядок, що визначається підвищеною чіткістю нормативної реалізації [386, с. 89]. Залишається лише з'ясувати, що розуміє автор під «підвищеною чіткістю нормативної реалізації».

На думку В. С. Нерсисянца, категорію правового регулювання варто розглядати з урахуванням інформаційного і ціннісно-мотиваційного, часового, просторового чинників, а також кола осіб учасників суспільних відносин [387, с. 414], що свідчить про комплексний підхід у поясненні даної правової категорії [36, с. 524, 370].

Звернення до методології порівняльно-правових досліджень у сфері правового регулювання відносин у сфері праці потребує з'ясування понятійного апарату досліджуваної сфери. Визначення термінів, що характеризують правове регулювання як один із складових елементів права, трудових відносин як правової категорії в трудовому праві та інших галузях права, створює умови для пізнання їх сутності, змісту і закономірностей розвитку. У сучасних умовах стан і тенденції розвитку правового регулювання відносин у сфері праці неможливо правильно зрозуміти й оцінити без урахування ролі сучасної Української держави та її регулюючого впливу на соціально-трудові процеси у сфері публічного управління та національній ринковій економіці. Досить часто щодо цього використовують

порівняльний метод шляхом виявлення загального і особливого в порівнювальних правових системах, що сприяє розширенню правової бази і підходів до вирішення соціальних проблем [388, с. 13]. Разом з тим, не можна автоматично поширювати на вітчизняну дійсність правові і соціальні стандарти зарубіжних країн [389, с. 32]. Використання зарубіжного досвіду повинно відповідати реаліям розбудови Української правової держави, з урахуванням того, наскільки зарубіжний правовий досвід є потрібним у регулюванні національних правових відносин.

Важливою є думка С. В. Вишневецької щодо індивідуалізації методологічних підходів та співвідношення між методологічними принципами і методами залежно від предмета дослідження та орієнтирів і установок, спрямованих на його пізнання [388, с. 18]. Використання єдиного методу правового регулювання відносин у сфері праці проявляється у взаємодії між його елементами, що мають адміністративно-правове наповнення: дозволом, приписом та заборонаю. Ця взаємодія повинна забезпечити один із вказаних елементів, який у конкретній трудовій ситуації виконує роль основного регулятора. Інші елементи правового регулювання відносин у сфері праці зберігають свою потенційну значимість і можуть бути задіяні залежно від обставин, які можуть виникнути, змінитися та бути припиненими. Так, якщо суб'єкт відносин у сфері праці з тих чи інших підстав вирішив їх припинити, то в дію вступають елементи дозволу та припису передбачені чинним законодавством України. Елемент заборони правового регулювання відносин у сфері праці у даному випадку себе не виявляє, але одночасно він є формою, за допомогою якої може бути здійснено контроль за припиненням відносин у сфері праці. Цілком логічно, що співвідношення між вказаними елементами правового регулювання відносин у сфері праці мають рухливий, а не статичний характер, а їх юридичний вплив буде залежати від правової ситуації, в якій знаходяться суб'єкти відносин у сфері праці.

З урахуванням особливостей елементів правового регулювання відносин у сфері праці, можна умовно наділити їх наступними типовими ознаками правового регулювання. Як уже зазначено, дозвіл, припис і заборона становлять основу єдиного методу правового регулювання. Ця основа є типовою для кожного

елемента правового регулювання відносин у сфері праці. Перший тип правового регулювання відносин у сфері праці такий як дозвіл, є найбільш унормованим у законодавстві України про працю. Другий тип правового регулювання відносин у сфері праці, який наділено властивостями припису, є нормативно врегульованим, що сприяє його застосуванню між дозволом і заборонаю. Третій тип правового регулювання відносин у сфері праці як заборони, впливає на їх припинення між суб'єктами цих відносин. Загальний аналіз та оцінка застосування вказаних типів правового регулювання відносин у сфері праці свідчить про те, що між ними існують істотні відмінності у їх використанні. Перевагу, як правило, мають дозвіл і припис при виникненні, функціонуванні та припиненні відносин у сфері праці.

Правове регулювання та його галузеві різновиди є формою регулювання суспільних відносин, шляхом якої поведінка учасників здійснюється у відповідності з вимогами і дозволами, закріпленими в нормах права. Для суспільства, за словами А. М. Школика, державне регулювання «має дуже важливе значення, адже що краще організована система адміністративних органів, то менші видатки на її утримання несе суспільство, то кращих результатів може бути досягнуто» [196, с. 103]. Разом з тим, наявна в Україні система державного регулювання залишається загалом неефективною, вона еkleктично поєднує як інститути, що дісталися у спадок від радянської доби (примітка автора – скільки можна на цьому спекулювати, показуючи свою бездарність), так і нові інститути, що сформувалися за період незалежності України [390, с. 8].

Реалізація мети державного регулювання потребує з'ясування правової категорії – «механізм правового регулювання». Механізм правового регулювання суспільних відносин містить правові норми, правові відносини, правову відповідальність, правову свідомість [356, с. 277]. Наявність у механізмі правового регулювання такого елемента як «правова свідомість» варто розуміти як осмислене і відповідальне (законослухняне) ставлення учасників правових відносин до реалізації своїх прав та обов'язків.

А. К. Бойко, досліджуючи правове регулювання працевлаштування молоді, робить один із висновків про те, що суб'єктна диференціація є основою правового

регулювання працевлаштування молоді, а найбільш яскраво вона проявляється за рахунок кількості специфічних заходів підтримки держави через спеціальні юридичні гарантії та їх зміст [391, с. 7–8].

В історичному аспекті правове регулювання надурочних робіт за законодавством Другої Речі Посполитої, як вважає О. Я. Маланій, мало нормативно-правове регулювання, що здійснювалось на підставі законів «Про час праці в промисловості і торгівлі» (1919 р.), «Про час праці в промисловості і торгівлі» (1933 р.). На підставі цих законів видавались розпорядження, які регулювали робочий час в певних галузях промисловості, торгівлі, підприємствах, які працювали для потреб армії, продуктових магазинах і закладах харчування [392, с. 210–211].

С. О. Комаров та інші науковці характеризують механізм правового регулювання як упорядкування системи, діяльність складових елементів якої має окремі стадії, здійснення яких виконується шляхом застосування особливих юридичних засобів, що є основою діяльності механізму правового регулювання. Водночас класичними за змістом залишаються стадії, які властиві для механізму правового регулювання. До них належать: 1) прийняття норм права та її загальний вплив; 2) виникнення суб'єктивних прав і суб'єктивних юридичних обов'язків; 3) реалізація суб'єктивних прав і суб'єктивних обов'язків, втілення їх у конкретній практичній поведінці учасників суспільних відносин [393, с. 383–385; 394, с. 726–728; 395, с. 24; 396, с. 191]. Значною мірою розмежування вказаних стадій треба проводити з урахуванням особливостей і функцій, які властиві для кожної правової категорії та їх складових елементів, а також досягнення мети, на яку вони спрямовані суб'єктами правових відносин. На наш погляд, потребує уточнення, що варто розуміти під «регламентацією суспільних відносин у сфері найманої праці», якщо слово регламентація означає «прийнятий розпорядок ... заведений розпорядок дня, режим праці» [25, с. 584]. Серед адміністративістів існує думка, що механізм правового регулювання – це сукупність правових засобів, за допомогою яких поведінка суб'єктів суспільних відносин приводиться до відповідності правових приписів [397, с. 220].

Визначення механізму адміністративно-правового регулювання містить сукупність адміністративно-правових засобів, за допомогою яких здійснюється вплив на відносини, що виникають у процесі здійснення органами виконавчої влади завдань і функцій державного управління [397, с. 220; 398, с. 341–343; 399, с. 269]. Серед сучасних науковців, які працюють в галузі права існує думка про недоцільність використання поняття «механізм правового регулювання». Основним «аргументом» для таких заперечень є те, що ця правова категорія створена і досліджувалася за радянської доби, коли вся радянська наука розвивалася на засадах природничої науки, що впливало на розуміння механізму правового регулювання з причинно-механічних позицій, тобто лише з позицій механіки [400, с. 117–118]. Вважаємо, що у даному випадку досить широке коло термінів, які використовуються у праві має природниче походження (наприклад, об'єкт, предмет, структура, система, метод), а їх використання трапляється в інших галузях науки. Отже, проблема полягає не лише у використанні термінів, які властиві іншим наукам, скільки в їх визначенні та правовому наповненні і застосуванні.

Аналіз правового регулювання дає змогу запропонувати його наступне визначення. Правове регулювання – це правова категорія, сутність якої складають норми права, способи, засоби, диференційне застосування яких впливає на регулювання суспільних відносин (в тому числі і трудових) у просторовому і часовому вимірах. Водночас соціальне регулювання передбачає регулювання з боку уряду, покликане служити соціальним цілям, серед яких є – регулювання відносин у сфері праці та безпеки праці [35, с. 184] за допомогою певних механізмів.

Наявна в Українській державі система суспільних відносин потребує постійного правового регулювання, що пояснюється змінами, які відбуваються в соціально-економічній, політичній та іншій сферах людської життєдіяльності. Однією з важливих сфер людської життєдіяльності є праця, яка потребує правового регулювання шляхом використання системних підходів до процесів, станів, що трапляються у трудових відносинах між їх учасниками. Механізм



правового регулювання відносин у сфері праці треба розглядати як в широкому, так і вузькому розумінні, з урахуванням складових його елементів, застосування яких є одним із видів правового впливу на виникнення, розвиток і функціонування відносин у сфері праці. Тому дане дослідження є актуальним з позицій теорії і практики застосування правового регулювання відносин у сфері праці. Воно включає в себе вивчення, аналіз і висновки, що пов'язані з метою, особливостями, ознаками, формами реалізації і стадіями механізму правового регулювання відносин у сфері праці.

Пізнання «механізму правового регулювання», на думку С. А. Зінченка, дозволяє встановити «рух» права від його сутності (абстрактної) до багатства його форм, що мають системне утворення і передбачають порядок певної юридично значимої діяльності [401, с. 8–9]. Пояснення механізму правового регулювання відносин у сфері праці залежить від взаємодії і взаємозв'язку його елементів – юридичних норм, правових відносин, актів реалізації прав і обов'язків та відповідальності за їх порушення.

Серед науковців XVII–XVIII століть за допомогою механістичного підходу намагались пояснити загальні або окремі сфери буття людини, шляхом прирівнювання способу існування складних форм буття до функціонування механічних систем [33, с. 98]. Дещо іншим є пояснення суспільних відносин з використанням механіки Ньютона, який стверджував, що природа сил, які викликають рух, невідома. Ці сили характеризуються лише по діях, які вони викликають. Кінематичні закони руху не залежать від того, яка сила викликала даний рух [402, с. 371]. Зауважимо, що кінематичні закони руху не враховують внутрішню структуру, зміст руху тіл та зміни, які в них викликаються рухом.

Сучасне технічне визначення поняття «механізм» означає пристрій, що передає або перетворює рух, є сукупністю ланок (деталей), де рух одної або кількох з них (ведучих) спричиняє певний рух (ведених) [82, с. 482], а також систему, яка призначена для перетворення руху одного або декількох складових елементів у подальший їх рух [403, с. 722].

Як і перше, так і друге визначення механізму характеризує рух у результаті

якого взаємодіють між собою інші складові елементи механізму.

Поняття «механізму» у галузі права має свої особливості. У правознавстві на даний час поняття «механізм» вживається для позначення інших правових категорій, зокрема: «механізм правового впливу», «механізм правового забезпечення прав і обов'язків», «механізм правотворчості», «механізм правового регулювання» та інші. Так, під «механізмом» за часів радянської держави розуміли систему органів та установ, через які забезпечувалось виконання внутрішніх і зовнішніх функцій держави [404, с. 62]. О. В. Зайчук, О. Л. Копиленко, Н. М. Оніщенко вважають, що до механізму держави належить система всіх державних організацій (органів, підприємств, установ), які здійснюють її завдання і реалізують державні функції [183, с. 173]. Вбачаємо відмінність між наведеними поняттями механізму держави у зміні політичного, соціально-економічного ладу в Україні та поновленні її завдань і функцій (особливо у соціально-економічній сфері – примітка автора) іншим змістом.

Поняття «регулювання» ґрунтується на активній діяльності, спрямованій на упорядкування чого-небудь, керування чимось, підкоряючи його до відповідних правил та певної системи [25, с. 584]. Вважаємо, що регулювання у загальному вигляді передбачає встановлення відповідних правил у діяльності суб'єктів суспільних відносин, а також їх коригуванні залежно від обставин, які впливають на діяльність суб'єктів регулювання. Варто зазначити, що в літературі, особливо у періодичній пресі, а також в нормативно-правових актах досить часто вживаються словосполучення «державне регулювання і керування». Зміст цих термінів не є однозначним, і в той же час не протилежним один одному, тому що у цих термінах передбачається дія, що передбачена нормами права, правилами, статутами. На наш погляд, термін «керівництво» застосовується у випадках керівництва об'єктом в цілому або його окремими частинами. Регулювання має значно ширший перелік впливу на процеси, які відбуваються у різних сферах людської життєдіяльності, в тому числі і в сфері праці. Взаємний вплив між цими термінами, на думку А. І. Бобильова, створює можливості для встановлення специфічних функцій, властивих для кожного із окремо взятих елементів [405, с. 107].

Механізм правового регулювання відносин у сфері праці можна розглядати як систему, яка є складовою частиною загального механізму правового регулювання. Правовою основою вказаної системи є сукупність норм трудового права, утворених і розподілених за загальним, родовим і безпосереднім (конкретним) об'єктом правового регулювання. Крім того, в цих межах розглядаються суб'єкти трудових відносин, форми правового впливу на учасників трудових правовідносин. Варто зауважити про дещо інший підхід авторів проекту Трудового кодексу України (№ 1658) у визначенні суб'єктів правового регулювання відносин у сфері праці (Додаток Л). Як бачимо, перелік регулювання відносин у сфері праці, які можуть виникати між їх сторонами є значно ширшим у проекті Трудового Кодексу України у порівнянні з чинним Кодексом законів про працю України, що дозволить у разі прийняття Верховною Радою України вказаного проекту Трудового кодексу України (№ 1658), забезпечити реалізацію основних принципів правового регулювання трудових відносин (ст. 2).

Характеристика механізму правового регулювання відносин у сфері праці потребує з'ясування наступних його елементів: юридичні норми, правовідносини та акти реалізації прав і обов'язків. Дещо сумнівним є виокремлення третього елемента (акти реалізації правовідносин). На думку В. М. Кудрявцева і В. П. Казимирчука третій елемент механізму правового регулювання співпадає з другим елементом тому, що права і обов'язки, які реалізуються у правових відносинах співпадають між собою [406, с. 74]. Разом з тим, науковці в галузі права продовжують розглядати акти реалізації прав і обов'язків, приймаючи до уваги їх статичний характер та динаміку розвитку суспільних відносин.

Застосування механізму правового регулювання суспільних відносин має досить широкий перелік. До нього входить держава зі всіма її правовими утвореннями та соціальними інститутами, а також громадяни, забезпечення прав і свобод яких здійснюється шляхом застосування механізму правового регулювання (Н. Оніщенко, А. Олійник, І. Славсько, Б. Баурінг, О. Негодченко, О. Наливайко, П. Глущенко, Д. Мертус, М. Дат, Н. Флаурес) [407, с. 487–492].

До особливостей правового регулювання відносин у сфері праці належить

реалізація норм, які передбачають і закріплюють режим воєнного стану. Серед повноважень органів місцевого самоврядування, які закріплені в Законі України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-VII передбачено заходи правового режиму воєнного стану, які тимчасово обмежують конституційні права і свободи людини у зв'язку з введенням воєнного стану [408, с. 58–59].

Вважаємо, що особливості правового регулювання відносин у сфері праці мають галузевий характер. Так, Н. Г. Орлова, досліджуючи особливості правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту, звертає увагу на наступні: – особливості укладення трудових договорів з працівниками водного транспорту; – особливості правового регулювання охорони праці на водному транспорті; – особливості дисциплінарної відповідальності працівників водного транспорту [409, с. 10–11]. До прикладу, питання правового регулювання відносин у сфері праці в зоні проведення військових операцій Об'єднаними оперативними силами на сході України здебільшого стосуються відпусток і режиму праці в зоні ООС. Складність регулювання відносин у сфері праці в зоні проведення операцій ООС пов'язана, насамперед, з недосконалістю чинного законодавства України про працю. Вирішення цієї проблеми можливе лише на законодавчому рівні, і як вважає Ю. Грібанова, у два етапи: перший – розробка законодавчих актів, які вже сьогодні необхідні для регулювання трудових відносин у зоні проведення АТО; другий – розробка правових актів для запобігання повторення наявної ситуації в інших регіонах України, які також повинні стати частиною законодавства, спрямованого на відновлення економіки Луганської і Донецької областей [410, с. 25].

Діяльність механізму правового регулювання відносин у сфері праці залежить від: 1) форм правового впливу; 2) засобів правового впливу; 3) стадій правового регулювання.

С. В. Лихачов дотримується думки про наявність трьох основних способів правового регулювання: приписів, заборон та дозволів [411, с. 112–113].

Під словом «вплив» прийнято розуміти дію, яку певна особа чи предмет або явище виявляє щодо іншої особи чи предмета [25, с. 103]. Форма правового впливу

під час регулювання відносин у сфері праці виявляє наявні основні і додаткові права й обов'язки суб'єктів відносин у сфері праці. Позитивним є рішення авторів проекту Трудового кодексу України (№ 1658) про виокремлення основних прав працівника (ст. 21), основних обов'язків працівника (ст. 22), основних прав роботодавця (ст. 24), основних обов'язків роботодавця (ст. 25) [412].

Одним із різновидів впливу на регулювання відносин у сфері праці є психологічний вплив. Це пояснюється тим, що суб'єкти відносин у сфері праці як індивідуальні, так і колективні є конкретними фізичними особами, що мають відповідний психологічний статус, завдяки якому стає можливою трудова активність працівника, яка повинна співпадати з його правами і обов'язками.

У законодавстві України про працю до характеристики елементів психологічного впливу при регулюванні, відносин у сфері праці можна умовно віднести положення, які закріплюють рівність трудових прав громадян України (ст. 2-1 КЗпП України) і значною мірою впливають на формування психологічного статусу суб'єкта відносин у сфері праці.

Перехід від однієї до іншої стадії правового регулювання відносин у сфері праці залежить від наявного юридичного факту, завдячуючи якому у працівника змінюється його трудовий і психологічний статус (наприклад, прийом на роботу, призначення на вищу посаду, підвищення кваліфікації тощо).

Досить часто у працях науковці використовують складне словосполучення «трудове регулювання», на відміну від «правового регулювання» відносин у сфері праці. Так, Б. О. Горохов зауважує, що за допомогою трудового впливу створюються найсприятливіші умови для економічної, трудової діяльності людей [413, с. 8–9], з урахуванням динамічного характеру застосування механізму правового регулювання, завдячуючи якому його використання є необхідним для регулювання суспільних відносин, діяльності держави тощо. Не заперечуючи щодо визначення трудового регулювання, звертаємо увагу лише на доцільність використання у науковому обігу вказаного термінологічного словосполучення.

Професор М. І. Іншин, досліджуючи механізм правового регулювання

державної служби, зауважує про характерні для нього специфічні ознаки, які, певною мірою, мають універсальний характер при поясненні змісту галузевого і внутрішньо-галузевого правового регулювання відносин, в тому числі і трудових правовідносин [414, с. 299–300]. Правове регулювання відносин у сфері праці розглядають також з використанням засадничих ідей (засад), які визначають сферу їх дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів [42, с. 45]. Базовий зміст цих засадничих ідей впливає на правове регулювання при укладанні колективних угод [42, с. 126–130], при регулюванні робочого часу [42, с. 268–284], при регулюванні часу відпочинку [42, с. 285–315], при оплаті праці [42, с. 317–344], при регулюванні питань з охорони праці [42, с. 388–434].

Н. Ю. Щербюк, розглядаючи єдність і диференціацію правового регулювання відносин у сфері праці, здійснив аналіз його етапів і звернув увагу на те, що у сучасних умовах держава не регулює усі нюанси трудових відносин, вона визначає основні засади правового регулювання прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин [142, с. 213, 246]. О. М. Ярошенко переконливо доводить, що правова регламентація праці характеризується нерозривним зв'язком двох її сторін – диференціації і єдності. Перша створює умови для диференціації правового регулювання праці, а друга сприяє єдності правового регулювання трудових відносин. Тісний зв'язок не тільки передбачає взаємопротиставлення, а й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації – за допомогою єдності [42, с. 75]. Підтримуючи цю думку, звернемо увагу на діалектичний зв'язок між названими принципами єдності і диференціації правового регулювання відносин у сфері праці, їх регламентуванні та взаємозв'язку із завданнями, які сприятимуть як вважають автори проекту Трудового кодексу України (№ 1658), правовому регулюванню питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за

дотриманням трудового законодавства. Широкий перелік зазначених завдань свідчить про єдність і нерозривний зв'язок усієї сукупності норм, що впорядковують відносини у сфері праці і вимагають їх правової регламентації [154, с. 76–77].

Варто погодитись зі спільною думкою Г. І. Чанишевої та І. А. Римар про те, що нормативно-правовими актами регулюються не питання як це зазначено в ч. 2 ст. 1 проекту Трудового кодексу України (№1658), а суспільні відносини [241, с. 141], визначення яких повинно бути чітко окресленим з метою їх однозначного науково-практичного тлумачення і застосування.

С. М. Карлицький, розглядаючи питання оплати праці, зауважує, що її регулювання може мати державний і договірний характер. Державний зміст правового регулювання оплати праці, на його думку, закріплений у ст. ст. 8, 12 Закону України «Про оплату праці» [43, с. 98]. Договірний характер правового регулювання оплати праці, на думку С. М. Карлицького, закріплений в Законі України «Про колективні договори і угоди» [415] і передбачає систему угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях [43, с. 98]. Про важливість застосування і реалізації принципу єдності і диференціації правового регулювання оплати праці йдеться у дослідженні, яке провела К. О. Севастьяненко. Так, єдність і диференціацію К. О. Севастьяненко розглядає як одну з ознак, властивих методу правового регулювання оплати праці, водночас звертаючи увагу на їх нерозривний зв'язок і поєднання в умовах різних видів і форм власності [416, с. 8].

Серед особливостей, які властиві для механізму правового регулювання відносин у сфері праці, варто виокремити такі, що характеризують загальні положення регулювання трудових відносин і передбачають розташування правових засобів регулювання у наступному порядку: 1) норми трудового права; 2) трудові правовідносини; 3) акти реалізації трудових правовідносин [417].

Ефективність правового регулювання відносин у сфері праці в окремих випадках має істотні перепони, які обумовлені не конфліктом трудових інтересів

суб'єктів трудових відносин, а законодавчими недоліками, не до кінця врегульованими процесами послідовності реалізації трудової діяльності. Головною причиною в цьому є, на наш погляд, відсутність можливості передбачити всі спірні моменти, які можуть мати місце у трудових відносинах у сфері праці між суб'єктами, що обмежує їх права та перешкоджає досягненню бажаних результатів праці.

Методи, що їх застосовують з метою тлумачення механізму правового регулювання відносин у сфері праці не мають «замкненої» сукупності та визначеності. Навпаки – вони дають змогу застосовувати різноманітні комбінації. Це стосується: – тлумачення норм Конституції та інших законів, що покликані регулювати суспільні відносини у сфері праці; – тлумачення норм трудового права країн Європейського Співтовариства, особливо директив ЄС в яких розглядаються положення правового регулювання конкретних суб'єктів трудових відносин (моряки, рибалки, фермери та ін.); – тлумачення національного законодавства про працю з метою врегулювання трудових відносин на основі як загальних положень, так і конкретних норм трудового права, що покликані регулювати певну групу елементів, які входять до механізму правового регулювання трудових відносин. Можна зазначити, що такий підхід у тлумаченні механізму правового регулювання відносин у сфері праці за своїм наповненням має інтегративний зміст.

Застосування юридичного складу норм трудового права для пояснення їх як одного із складових елементів механізму правового регулювання відносин у сфері праці проходить відповідно до класичної методології три фази: тлумачення, встановлення фактів і юридичну кваліфікацію. Такий підхід, на наш погляд, є свідомим методологічним рішенням. З юридичної точки зору ця модель є основним механізмом для реалізації відносин у сфері праці та основою його надійності у правореалізації.

Методологія встановлення фактів у трудовому праві, на відміну від адміністративного права, досить рідко розглядається як методологічна тема. Законодавство України про працю як доказова база має низку процесуальних норм, які забезпечують розгляд порушених відносин у сфері праці. Так,



працівники мають право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконавчої роботи або займаної посади (ст. 2 КЗпП України). Про встановлення фактів порушення трудової дисципліни і притягнення винних працівників до дисциплінарної відповідальності йдеться у ст. ст. 147–152 КЗпП України [208].

Тлумачення юридичної кваліфікації норм, які регламентують діяльність механізму правового регулювання відносин у сфері праці залежить від того, яка кількість обставин характеризує наявні елементи (складові частини) вказаного механізму. Кількість введених для кваліфікації обставин повинна відповідати переліку, який визначено нормами національного і міжнародного трудового права.

Формальним вираженням такого регулювання є система норм і стандартів з регулювання праці, яку держави, що приєдналася до відповідного міжнародного договору, використовують у національному трудовому законодавстві [44, с. 476]. Як бачимо, співвідношення між міжнародними договорами про працю і законодавством України (ст. 8-1 КЗпП України) свідчить про обов'язковість їх дотримання, в разі якщо Україна їх ратифікувала. Для прикладу, наведемо співвідношення між статтею 12 Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 р. про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [418] і статтею 16 Конвенції Міжнародної організації праці № 29 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві [419], а також абз. 1 ч. 4 ст. 5 Закону України від 5 квітня 2007 р. «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [149] щодо переважного права у здійсненні нагляду і контролю зі сторони інспекторів у будь-яку годину доби безперешкодно проходити на суб'єкт господарювання для здійснення перевірки і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Ю. П. Дмитренко робить висновок, що міжнародно-правове регулювання праці – це регламентування за допомогою міжнародних договорів (угод) та інших міжнародно-правових засобів питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращення її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників [44, с. 476]. Поняття міжнародно-правового регулювання

праці містить у собі систему стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному законодавстві [151, с. 66].

Глибокий і змістовний аналіз особливостей правового регулювання відносин у сфері праці провідних європейських держав здійснили С. В. Венедіктов і Г. О. Спіцина. Об'єктивно оцінюючи передові моделі розвитку правового регулювання відносин у сфері праці, С. В. Венедіктов і Г. О. Спіцина застерігають про наявні недоліки у цих «передових моделях» і зазначають, що в Україні вже давно сформована й функціонує власна самобутня трудово-права традиція, радикальне втручання в яку може призвести до виникнення суспільно-небезпечних наслідків [420, с. 7].

Міжнародно-правове регулювання праці має досить широкий перелік найманих працівників, а їх праця регулюється багаточисельними конвенціями Міжнародної організації праці (далі – МОП). До кола найманих працівників відповідно яких застосовується нормативні акти МОП входять: жінки, діти і підлітки, працівники-мігранти, працівники корінного населення і населення, що веде племінний спосіб життя, працівники територій за межами метрологій, моряки, рибалки, докери, працівники сільського господарства, молодший медичний персонал, працівники готелів і ресторанів, надомники [191, с. 96]. Це означає, що правове регулювання праці персоналу міжнародних організацій здійснюється на засадах внутрішнього права конкретної міжнародної організації. Для пояснення скористаємось прикладом, який наводить Д. К. Бекашев. Так, в МОП Генеральний директор МБП наймає на різноманітні посади біля 2 500 працівників та експертів, які працюють у Женеві, а також більш ніж 40 представництвах на місцях по всьому світу [191, с. 199].

У країнах Європейського Союзу регулювання відносин у сфері праці здійснюється шляхом застосування норм трудового права, які зосереджені у так званому Амстердамському договорі, укладеному у 1997 році [421]. Крім того, правовою базою у регулюванні відносин у сфері праці в країнах ЄС є чисельні розпорядження, директиви (близько ста), що містять вимоги про дотримання

правил безпеки праці порушення виробничих ризиків, що можуть мати місце під час виконання трудових обов'язків працівниками.

Окремими нормативними актами передбачено правове регулювання певних категорій працівників. До прикладу, Закон України від 15 лютого 1995 р. «Про статус гірських населених пунктів в Україні» [422], постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» [423], Закон України від 28 лютого 1991 р. «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» [424]. Різноманітність правового регулювання відносин у сфері праці за допомогою різних за юридичною силою і повноваженнями галузевих і міжгалузевих нормативно-правових актів створює умови для дублювання окремих правових норм, вносить перешкоду до застосування закріплених в законодавстві положень, які пов'язані з регулюванням відносин у сфері праці, а також є підставою для вчинення різних за змістом і суспільною небезпекою та шкодою корупційних діянь.

До особливостей правового регулювання відносин у сфері праці, які пропонують закріпити в новому Трудовому кодексі України, автори його проекту (№ 1658), належать: 1) особливості праці працівників із сімейними обов'язками; 2) особливості праці неповнолітніх осіб; 3) особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем – фізичною особою; 4) особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів [425, с. 92–100]. Вказаний перелік не усуває недоліків правового регулювання відносин у сфері праці, які наявні у ст. 7 КЗпП України, водночас є можливість усунути «правові прогалини», які негативно впливають на розвиток економічної і соціальної сфери у державі. Значно ширший перелік правового регулювання відносин у сфері праці закріплений у законодавстві про працю інших країн.

Аналогічні за змістом особливості закріплені у Трудовому кодексі Республіки Білорусь [21], Трудовому кодексі Туркменістану [22]. Варто зазначити,

що прикладом для наслідування у створенні законодавчих актів про працю в Республіці Білорусь, Туркменістані та інших країнах СНД було і залишається законодавство про працю Російської Федерації. Серед особливостей правового регулювання трудових відносин за трудовим законодавством РФ, які не включені до трудових кодексів країн СНД можна позначити: – регулювання праці працівників, якими укладено трудовий договір на строк до двох місяців; – регулювання праці осіб, які працюють в районах Крайньої Півночі та прирівняних до них місцевостей; – регулювання праці працівників транспорту; – регулювання праці працівників, зайнятих на підземних роботах; – регулювання праці педагогічних працівників; – регулювання праці спортсменів і тренерів [23].

Наведений перелік особливостей правового регулювання трудових відносин в інших країнах, які мають у багатьох випадках подібні за змістом і застосуванням особливості правового регулювання, повинен спонукати законодавця України до використання найбільш оптимальних і важливих у регулюванні відносин у сфері праці, які сприятимуть не лише розвитку ринкової економіки, але й будуть основою для створення належного рівня соціального добробуту працюючого населення країни.

Упорядкування трудового законодавства України відповідно до норм трудового права країн ЄС потребує від органів державної влади реалізації наступних заходів: 1) здійснення вивчення змін, які відбуваються в трудовому праві країн ЄС з метою потреби для адаптації із національного законодавства України про працю; 2) гарантування трудових прав найманим працівникам, які передбачені в міжнародно-правових актах про працю; 3) вивчення і запровадження позитивного міжнародного досвіду в реалізації людиною і громадянином права на працю на засадах свободи вибору праці, відсутності її дискримінації та інших положень, які захищають право на працю; 4) держава залишається одним із основним суб'єктів трудового права, виконуючи водночас роль гаранта для інших учасників відносин у сфері праці в забезпеченні і реалізації ними права на працю.

З урахуванням проведеного аналізу механізму правового регулювання, який є однією з важливих правових категорій у праві, вважаємо, що під механізмом

регулювання відносин у сфері праці треба розуміти систему галузевих і міжгалузевих правових засобів, за допомогою яких забезпечується результативний правовий вплив на відносини, що виникають, функціонують і припиняються у сфері праці.

## **2.2 Об'єкт і предмет правового регулювання відносин у сфері праці**

Понад 70 років у минулому столітті радянські вчені, виконуючи вказівки «єдиної і неповторної» КПРС переконували громадян в тому, що основу відносин у суспільстві складають матеріальні (виробничі) відносини, які залежать від характеру праці і власності на знаряддя праці і засоби виробництва, власником яких була держава. Це означало, що громадяни повністю залежали від держави, яка була основним власником і роботодавцем (як правило, примусовим), у відносинах, які формували, розвивали і забезпечували діяльність людини у сфері праці. Суспільні відносини радянської доби, в тому числі і трудові, були перекручені за змістом і метою, а їх «розвиток» був запрограмований рішеннями партійних з'їздів КПРС і відповідав інтересам наявної на той час командно-адміністративної системи.

Аналізуючи категорію «об'єкт» у системній характеристиці правових відносин, варто відзначити лише те, що досліджуючи як філософські, так і правові аспекти цього феномена, вчені звертали увагу на його складність і певну заплутаність.

Серед філософів поняття об'єкта (у латині – *obiectum*) позначається як категорія, яка відображає те, що протистоїть суб'єкту у його предметно-практичній і пізнавальній діяльності, а також визначає ім'я предмета або особи, на яких спрямовано дію [403, с. 830]. Водночас до об'єкта належать різні явища, які існують незалежно від людської свідомості. В широкому розумінні – це предмет, явища, які людина намагається пізнати і на які спрямовано її діяльність [32, с. 267].

Починаючи з ХХ ст. під об'єктом почали розуміти те, на що спрямовано пізнавальну діяльність суб'єкта. З позицій діалектичного матеріалізму об'єкт є

незалежним від суб'єкта, але, разом з тим, він вступає у взаємодію з суб'єктом [15, с. 399]. Особа як об'єкт суспільних відносин, як вважають О. О. Радугін і К. О. Радугін, є учасником двох взаємопов'язаних між собою процесів – соціалізації та ідентифікації. Соціалізація особи передбачає засвоєння зразків поведінки, соціальних норм і цінностей, необхідних для успішного її функціонування у суспільстві. Водночас соціалізація особи, яка є об'єктом суспільних відносин охоплює широкий спектр відносин (виховання, культура, навчання, суспільно-корисна праця та інше), реалізація яких дає змогу особі бути учасником у соціальному житті [426, с. 90–91].

На думку В. Петрушенко, об'єкт передує суб'єкту, проте сучасна філософія визнає ці поняття співвідношеннями взаємозалежними [33, с. 15]. В. Г. Городяненко, характеризуючи поняття «об'єкт», вважає, що це те, що містить соціальну суперечність, а предмет виражає саме ті його (об'єкта) якості і сторони, котрі найяскравіше відображають цю суперечливість [113, с. 300]. В. В. Копейчиков використовуючи поняття «об'єкт пізнання» для пояснення сутності державно-правового функціонування суспільства, акцентував увагу на закономірностях, які характеризують об'єкт наукового знання, визначають межі, в яких вивчається об'єкт [90, с. 6].

Закономірність – це внутрішній і необхідний зв'язок між двома суспільними явищами. Виявити закономірність, на думку В. О. Котюка, значить виявити суть даного явища, закони розвитку, причини і наслідки. Використовуючи роботу Ф. Енгельса «Походження сім'ї, приватної власності і держави», В. О. Котюк робить висновок, що загальними закономірностями появи держави для всіх народів є виникнення моногамної сім'ї приватної власності і протилежних антагоністичних класів [427, с. 6]. В. С. Нерсисянц загальну характеристику об'єкта пропонує вивчати не лише за допомогою пізнавальних законів і прийомів, але й використовувати водночас вихідні емпіричні знання про об'єкт, його основні істотні властивості, ознаки і характеристики та закономірності розвитку [428, с. 58–59]. В. А. Козлов розглядає об'єкт, його окремі сторони і властивості поза системою науки, обґрунтовуючи цю тезу тим, що реальний об'єкт, його

властивості, зв'язки і відношення, закони його розвитку і функціонування становлять невід'ємну частину науки [429, с. 54]. Не заперечуючи щодо наведеної характеристики властивостей об'єкта, звернемо увагу лише на те, що саме вбачає В. А. Козлов під «об'єктом» і «реальним об'єктом» в якості розбіжностей чи ототожнення.

Різні за змістом пояснення об'єкта науковцями ніяк не зменшують необхідності і важливості його подальшого пізнання, особливо у галузі права. Об'єктом права, за визначенням академіка Ю. С. Шемшученка, є матеріальні і нематеріальні блага, з приводу яких виникають правовідносини. До матеріальних благ належать: речі, гроші, цінні папери та інше майно, у тому числі, майнові права. До нематеріальних благ належать: особисті блага фізичної особи (честь і гідність людини, її свобода і недоторканність та інше); продукти духовної творчості й права інтелектуальної власності; поведінка і дії юридичних і фізичних осіб. Поняття «об'єкта права» фактично є тотожним поняттю «об'єкт правового регулювання» [16, с. 561]. Об'єктом права вважають конкретні майнові і немайнові блага та інтереси, відносини, що врегульовані законом [403, с. 830].

В. М. Протасов зауважує про юридичну значимість об'єктів правової діяльності, яка визначається різними обставинами, в тому числі, і належністю об'єкта до категорії цінностей, благ, відносно яких потрібно встановити якого роду правові відносини можуть виникати і відносно яких конкретних предметів чи явищ [430, с. 93–94]. Закріплення об'єкта права матеріальних і нематеріальних благ створює широкі можливості не лише для їх наукового тлумачення, але й для позначення об'єкта правових відносин як в загальному аспекті, так і до конкретної галузі, зокрема.

Дещо іншим стало бачення об'єкта правових відносин, в тому числі і відносин у сфері праці у зв'язку з переходом Української держави до ринкових відносин, закріпленням форм приватної власності на знаряддя і засоби виробництва. На думку академіка П. М. Рабіновича, об'єктом правових відносин може бути певне особисте або суспільне благо, реалізація (отримання) якого можлива за умови наявних юридичних прав і обов'язків суб'єктів правових

відносин [431, с. 158].

Дослідження об'єкта відносин у сфері праці передбачає урахування обставин (явище, подія, факт), сукупність умов, за яких що-небудь відбувається [25, с. 455]). Це стосується: – рівня розробки поняття, об'єкта відносин у сфері праці; – нових підходів у розумінні та поясненні цілей і змісту застосування об'єкта при правовому регулюванні відносин у сфері праці. З'ясування вказаних обставин буде мати позитивний вплив на характеристику сутності об'єкта відносин у сфері праці, а також на його теоретичну значимість. Теоретична значимість об'єкта відносин у сфері праці проявляється в наступному: – до цього часу об'єктом відносин у сфері праці розуміють не лише матеріальні та духовні блага, а також поведінку (дію) людей, їх правовий статус та інше; – вважається, що об'єктом відносин у сфері праці може бути те, на що скеровано регулятивний вплив права, а також конкретних норм трудового права, наявність яких впливає на визначення засад і засобів побудови ... об'єкта та його «представлення» не лише як теоретичного опису [96, с. 231], але й правового закріплення в нормах трудового права.

Об'єктом правового регулювання відносин у сфері праці є трудові та інші, пов'язані з ними, відносини, а саме: відносини у сфері працевлаштування, соціального страхування, пенсійного забезпечення, та інші, що мають адміністративно-правовий зв'язок з відносинами у сфері праці та впливають на його внутрішню побудову. Внутрішня побудова об'єкта відносин у сфері праці, вважаємо, має дворівневу конструкцію. Основний рівень конструкції об'єкта відносин у сфері праці складають трудові права і обов'язки суб'єктів цих відносин. Допоміжний рівень як складова частини об'єкта відносин у сфері праці характеризується поведінковими діями, які характеризують сутність цих відносин, що спрямовані на реалізацію наявних у них матеріальних і нематеріальних благ та законних інтересів. Для базової характеристики об'єкта відносин у сфері праці на відміну від допоміжної його основи властивий статистичний стан, який характеризується закріпленими в нормах трудового права правами і обов'язками, а саме їх реалізація має динамічний допоміжний зміст.

У сфері трудового права об'єктом правових відносин є результати трудової



діяльності суб'єктів трудових відносин, а також різні соціально-економічні блага, які задовольняють вимоги працівника і роботодавця [432, с. 181–182]. Широкий зміст даного визначення свідчить про його комплексність у регулюванні відносин у сфері праці, основою яких є трудовий договір між працівником і роботодавцем.

К. Ю. Мельник вважає, що широкий зміст суб'єктивних юридичних прав і обов'язків у суб'єктів відносин у сфері праці дозволяє виокремити їх об'єктом, насамперед, живу працю та її результати [433, с. 20–21]. Вказана позиція К. Ю. Мельника підтримана Г. І. Чанишевою та І. А. Римар, які обґрунтовують її, посилаючись на загально визнану думку у теорії права відносно матеріального, вольового і юридичного змісту правових відносин [241, с. 84]. Саме сутність і наповнення правових відносин цими ознаками свідчить про можливі результати трудової діяльності (живої праці) суб'єктів трудових відносин [241, с. 87]. О. Л. Анісімов пропонує під об'єктом відносин у сфері праці розуміти саме матеріальні та духовні блага, у зв'язку з якими суб'єкти вступають у трудові правові відносини з метою отримання кінцевого результату (матеріального чи духовного) [434, с. 9–12].

Правове регулювання відносин у сфері праці передбачає не лише їх виникнення, функціонування та припинення, але й їх захист. Об'єктами правового захисту є регулятивні трудові права (суб'єктивні трудові права) працівників і їх законні інтереси [435, с. 20, 29]. У цьому випадку В. Я. Буряк розглядає в значенні об'єкта правового захисту індивідуальні і колективні трудові права людини і громадянина, закріплені у міжнародних документах (наприклад, Загальній Декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. і Європейській соціальній хартії від 3 травня 1996 р.), Конституції України, Кодексі законів про працю України (ст. 2), інших нормативно-правових актах [435, с. 19–29].

С. В. Венедіктов, аналізуючи вітчизняний та зарубіжний досвід правового регулювання відносин у сфері праці, зазначає, що як в минулому, так і сьогодні серед фахівців у галузі трудового права об'єкт трудового правовідношення не має «універсального» погодженого визначення. Аналізуючи сутність моністичної і плюралістичної концепцій щодо пояснення сутності об'єкта правовідносин,

С. В. Венедіктов зауважує, що вказані концепції не є радикально протилежні одна одній. Основою їх пізнання залишається більш поглиблене розуміння закріплених у трудовому праві відносин, реалізація яких створює для їх суб'єктів можливості мати матеріальні і нематеріальні блага, що здатні задовільнити їхні потреби [371, с. 45–47]. Запропонована С. В. Венедіктовим концепція позначення об'єкта відносин у сфері праці у своїй основі містить наступне: «праця – суспільні відносини – правові норми – правовідношення» [371, с. 49], яка базується, як вважає її автор, на тому, що «праця не може бути товаром, оскільки вона не підлягає еквівалентному обміну на іншу річ, не може бути відокремлена від особистості й перенесена в чужу майнову сферу» [371, с. 50].

Умовне створення «логічного квадрату» для пояснення сутності об'єкта відносин у сфері праці стало можливим після визначення його характерних особливостей, до яких, на думку С. В. Венедіктова, належать: 1) праця, яка нерозривно поєднана з особистістю працівника, що її здійснює; 2) праця не може бути твором, оскільки вона не підлягає еквівалентному обміну на іншу річ, не може бути відокремлена від особистості продавця та перенесення в чужу майнову сферу, до того ж не є зовнішньо вираженою річчю або іншим майновим благом; 3) специфіка найманої праці особисто вільної людини полягає в тому, що вона вимушена пропонувати свою працю через те, що нічого іншого вона не вміє; 4) використання найманої праці з неминучістю породжує панування роботодавця над особистістю працівника в просторі і часі [371, с. 47–48].

Загальне визначення об'єкта відносин у сфері праці, на думку С. В. Венедіктова, повинно містити в собі вольові дії суб'єкта трудових відносин, визначені трудовим договором та направлені на задоволення його інтересу в процесі трудової діяльності [371, с. 50]. Підтримуючи загалом запропоновані С. В. Венедіктовим особливості, які характеризують об'єкт відносин у сфері праці, зазначимо, що «панування роботодавця» над найманим працівником не повинно виходити за межі укладеного між роботодавцем і працівником трудового договору, який є основою для виникнення трудових відносин і подальшої трудової діяльності працівника.

Про поведінку людей (дію чи бездіяльність) як одну з ознак об'єкта адміністративно-правових відносин йдеться у працях відомих вітчизняних вчених-адміністративістів В. Б. Авер'янова, Є. В. Додіна, С. В. Ківалова, І. М. Пахомова [436], І. П. Голосніченка [437], В. К. Колпакова [438] та багатьох інших.

Цивільне законодавство України як об'єкт правового регулювання закріплює відносини немайнового і майнового змісту, які передбачають юридичну рівність, волевиявлення та самостійність їх учасників – фізичних і юридичних осіб [439, с. 13]. С. Я. Вавженчук, досліджуючи об'єкт охоронних відносин у сфері праці, зауважує, що науковці, описуючи трудові правові відносини, мало цікавляться сутністю і значенням об'єкта правових відносин. Аналізуючи сутність моністичної і плюралістичної концепцій об'єкта, С. Я. Вавженчук робить висновок, що прибічники плюралістичної концепції об'єкта правовідносин не виділяють конструктивних ознак його загального поняття, що свідчить про широкий спектр відносин, які становлять його зміст. Щодо цього він зазначає, що наявні точки зору вчених на формування об'єкта правових відносин необхідно пояснювати, використовуючи водночас поведінкову теорію про об'єкт правовідносин [440, с. 80]. Погоджуємось з тим, що виникнення, розвиток і функціонування відносин у сфері праці залежать від поведінки учасників та їх впливу на об'єкт правовідносин. Отже, загальним об'єктом відносин у сфері праці є матеріальні і нематеріальні блага, з приводу яких суб'єкти вступають у правовідносини, здійснюють свої суб'єктивні права та обов'язки [441, с. 16].

Розглядаючи предмет правового регулювання відносин у сфері праці, С. В. Венедіктов зазначає, що «об'єкт трудового правовідношення не треба змішувати з предметом правового регулювання, тобто системою суспільних відносин, урегульованих нормами права» [371, с. 49]. Схиляємось до думки, що С. В. Венедіктов не має на увазі розрізняти окремо об'єкт і предмет і вести мову про їх «самостійність». У даному випадку мова повинна йти про зміну способів обґрунтування знань про предмет правового регулювання відносин у сфері праці та їх взаємозв'язок між собою. Співставлення відмінностей між об'єктом і предметом правового регулювання відносин у сфері праці залежить від ступеня їх

деталізації і відображення у науці трудового права. Аналіз положень, що характеризують предмет правового регулювання відносин у сфері праці потребує уточнення загальних підходів до його визначення.

У логіці до поняття «предмет» відносять все те, що може мати місце у відносинах або наявність «володіння якими-небудь властивостями» [403, с. 961]. Основою у даному визначенні треба позначити «відносини» і «володіння якими-небудь властивостями». Серед філософів загальне визначення поняття «предмет» позначається як частина (складова) об'єкта, яка виділена пізнавальною і практичною активністю людини та набула визначеності через віднесення до основних класифікаційних та типологічних окреслень дійсності [33, с. 127].

В історичному аспекті «предметом» у Російській–державі XV–XVII ст.ст. називали державний злочин, який вчиняли шляхом розповсюдження прокламацій, що закликали населення до бунту [36, с. 530].

Вважають, що властивості якого-небудь предмета пізнаються не шляхом виявлення їх у самому предметі, а шляхом логічного їх виявлення з поняття предмета. Спочатку з предмета створюють саме поняття предмета, потім перетворюють все докорінно і створюють відображення предмета, а також його поняття в межах самого предмета [442, с. 93]

Сучасне бачення предмета, як вважав В. Б. Авер'янов, повинно ґрунтуватися на тому, що він (предмет) є складовою частиною об'єкта права і тому необхідно при його вивченні виходити з найновішого (бажано вичерпного) переліку суспільних відносин [443, с. 26]. Розглядаючи предмет права, знаходимо підтвердження думки В. Б. Авер'янова про існування суспільних відносин, що регулюються правом [16, с. 725], за допомогою норм права [16, с. 715], шляхом правового регулювання, як одного із основних засобів державного впливу на суспільні відносини з метою їх упорядкування в інтересах людини, суспільства і держави [16, с. 715]. Це стосується і виробничих відносин, що складаються у суспільстві щодо виробництва, розподілу, обміну і споживання матеріальних і духовних благ [444, с. 6].

Предмет правового регулювання – це сукупність вольових суспільних

відносин, урегульованих правом [183, с. 271–272]. Характеристика предмета трудового права радянської доби на відміну від сучасних його положень є досить спрощеною, і разом з тим тривалою у часі. Так, під предметом радянського трудового права розуміли суспільні відносини, що регулювалися цією галуззю права, його також складали індивідуальні та колективні трудові відносини на підприємствах, в установах, організаціях [11, с. 340–341]. Відмінність між визначеннями предмета правового регулювання має галузевий характер. Так, предметом адміністративного права є суспільні відносини, що формуються у процесі публічного управління [397, с. 326], яке має вплив на регулювання відносин у сфері праці.

Ганс Кельзен в значенні предмета правознавства розглядає правові норми, а людську поведінку вважає таким предметом до тієї міри, до якої вона визначена як умова чи наслідок, або іншими словами – як зміст правових норм [445, с. 86]. Можна зазначити, що людська поведінка, що відбувається в межах встановлених нормами права спрямована на виникнення, розвиток і функціонування правових відносин, які складають сутність предмета правового регулювання.

Предметом службового права у Російській Федерації прийнято вважати специфічні державно-службові відносини, що виникають на основі і в зв'язку з організацією і функціонуванням державної служби ... на засадах регулювання нормами різних галузей права [116, с. 63], в тому числі і трудового права. Предмет міжнародного трудового права, на думку К. М. Гусова і М. Л. Лютова, не містить самих відносин у сфері праці, а лише відносини держави та інших суб'єктів міжнародного права до цих трудових відносин [152, с. 10].

Предмет національного і міжнародного трудового права (у широкому розумінні) співпадає: це трудові та інші, безпосередньо пов'язані з ними, відносини, тобто відносини по сприянню зайнятості і працевлаштуванню, організаційно-управлінські відносини працівника з роботодавцем і профспілки з роботодавцем, відносини по нагляду і дотриманню трудового законодавства та охорони праці, соціально-партнерські відносини, відносини по професійній підготовці і перекваліфікації працівників, відносини по матеріальній

відповідальності працівників і роботодавців, а також по вирішенню трудових спорів [152, с. 13–14].

Авторський колектив навчального посібника «Економіка праці і соціально-трудова відносинами» (2016 р.) складовими елементами предмета соціально-трудова відносин вважає: – соціально-трудова відносинами у сфері зайнятості населення; – соціально-трудова відносинами, що пов'язані з правилами внутрішнього розпорядку; – стосунки, що пов'язані з умовами праці та її охороною; – соціально-трудова відносинами, що виникають у процесі розвитку персоналу (підвищення кваліфікації, перепідготовка); – соціально-трудова відносинами, пов'язані з організацією індивідуальної і колективної праці; – соціально-трудова відносинами, що пов'язані з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи працівника; – соціально-трудова відносинами, що виникають стосовно винагороди за послуги робочої сили; – соціально-трудова відносинами, пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства та угод і договорів; – соціально-трудова відносинами щодо інших питань трудового життя [446, с. 43].

П. Д. Пилипенко, розглядаючи предмет правового регулювання, звертає увагу на те, що його основу становлять якісно відособлені суспільні відносинами, правове забезпечення яких досягається за допомогою норм певної галузі. У галузі трудового права такими відносинами є трудові відносинами [42, с. 10]. Такий підхід авторів вважаємо слухним, розуміючи під «якісно відособленими суспільними відносинами» відносинами у сфері праці, які регулюються комплексом законів, Кодексом законів про працю, іншими нормативно-правовими актами, що прямо чи опосередковано регулюють ці відносинами, і мають назву допоміжних (додаткових) відносин [150, с. 5]. Аналогічної за змістом думки про «похідні від трудових та пов'язаних з ними відносин» дотримується Ю. П. Дмитренко [44, с. 39–40]. Перелік розглянутих допоміжних відносин, що пов'язані з трудовими відносинами не є сталим, він, певною мірою, є динамічним і залежить від розвитку економіки, характеру і специфіки виробництва, закріплення нових умов при укладенні трудових договорів та інше.

Предметом регулювання відносин у сфері праці є суспільні відносинами, які

виникають із застосування працівниками здатності до праці у суспільному виробництві, а також суспільні відносини, що передують трудовим, супроводжують їх або впливають з них [447, с. 9]. Передують відносинам у сфері праці (слово «передувати» означає «мати місце, бувати, відбуватися перед чим-небудь, раніше чогось» [448, с. 259]): – відносини щодо забезпечення зайнятості, професійної орієнтації і працевлаштування, які виникають у зв'язку зі зверненнями громадян до органів, які займаються працевлаштуванням населення; – відносини щодо професійного відбору, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, які виникають у зв'язку з отриманням громадянами робочих спеціальностей; – відносини нагляду і контролю за охороною праці і додержанням законодавства про працю, які виникають у процесі здійснення уповноваженими органами нагляду [447, с. 9–10].

О. І. Процевський, характеризуючи предмет правового регулювання відносин у сфері праці, зауважує про його загальні і конкретні ознаки для яких властиві внутрішні та зовнішні зв'язки, виникнення яких пов'язано з характером праці та умовами укладеного трудового договору. Шляхом систематизації цих ознак О. І. Процевський робить висновок, що предметом правового регулювання відносин у сфері праці є: 1) відносини, що виникають у результаті реалізації здібностей до праці; 2) забезпечення охорони і розвиток трудової діяльності; 3) відносини, що виникають у результаті неналежного виконання трудових обов'язків; 4) процесуальні відносини у сфері праці [449, с. 95].

Сучасне бачення сутності і змісту предмета правового регулювання відносин у сфері праці В. В. Жернаков обґрунтовує з урахуванням наступних ознак: – наявність суспільної форми власності у сфері праці; – функціонування трудових відносин на основі вільної праці; – регулювання відносин найманої (несамостійної) праці; – регулювання відносин, що виникають на основі колективної праці; – регулювання відносин з організованої праці; – регулювання відносин із «живої праці» (мається на увазі сам процес праці, а не тільки їх результат) [154, с. 16–17]. Підтримуємо характеристику ознак предмета правового регулювання відносин у сфері праці, що запропонована В. В. Жернаковим, які

властиві для інших відносин, щодо реалізації особою права на працю, на зайнятість і працевлаштування, на гідні умови праці та її організацію і управління, на професійне навчання працівників їх перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві, на забезпечення і виконання договірних умов регулювання праці, на дисциплінарну, матеріальну відповідальність працівників і роботодавців, на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів між суб'єктами трудових відносин, на нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю та її охорону.

Узагальнене бачення предмета правового регулювання відносин у сфері праці містить відносини, які виникають, розвиваються і припиняються у процесі трудової діяльності сторін на основі укладених трудових договорів, угод. Предметом правового регулювання трудових відносин є праця людини, в результаті якої створюються матеріальні і духовні блага, призначені для задоволення потреб людини, суспільства і держави.

### **2.3 Суб'єкти і сторони відносин у сфері праці**

Розгляд відносин у сфері праці буде неможливим, якщо не зважати на наявні теоретичні напрацювання науковців щодо пояснення і розуміння наукового феномена – суб'єкта права. Загальноприйнятою є думка про те, що під суб'єктом права треба розуміти учасника правовідносин як носія юридичних прав і обов'язків [16, с. 884].

Серед учасників правових відносин є індивідуальні та колективні суб'єкти права. Наявність у вказаних суб'єктів права юридичних прав і обов'язків пов'язана з етапами розвитку людства та державності в країнах світу. Наявність обсягу правоздатності суб'єктів у різні епохи вимагала позначення, хоча суб'єктом права, як правило, були вільні люди, а об'єктом права вважалися раби. Починаючи з епохи Середньовіччя, на думку С. Г. Соловйова, майже зникла така поляризація в оцінці правового статусу раба. Разом з тим, залишалась станова нерівність серед людей, яка стала основою для закріплення статусу вільної людини як суб'єкта



права. Тим більше, суб'єктом права визначалась не лише людина, а тільки людина, що мала привілеї, наявність яких залежала від певного роду, стану групи з певним соціальним становищем і рівнем матеріального становища [450].

Сутність рабства, як вважав Н. Х. Бунге, полягала в тому, що раб був річчю, якою власник володів на однакових підставах з усяким іншим майном. Характеризуючи кріпосний стан, Н. Х. Бунге зауважив про закріплення людини до землі, а також до повної особистої залежності до власника, що фактично означало рабство. Істотне розмежування між рабством і кріпосним станом полягало в тому, що закон визнавав кріпосних підданими, які мали певні обов'язки по відношенню до держави і користувалися деякими правами [10, с. 117–131].

І. Я. Терлюк, досліджуючи суспільний лад Києво-Руської держави, також звертає увагу на окрему групу сільського населення «закупів» – колишніх смердів (особисто вільні селяни, що сиділи на «державних» «окняжених» землях і експлуатувалися збиранням данини), які відпрацьовували отриману від землевласника грошову позику («купу»). На час праці в його господарстві вони фактично позбавлялися значної частини своєї правоздатності і, порівняно зі смердами, опинялись у становищі, близькому до невільників [451, с. 23–24].

Однією із темних сторін радянського періоду була примусова праця осіб, які відбували покарання у вигляді позбавлення волі, у так званих, виправно-трудовах колоніях. Відомий правозахисник О. Солженіцин, описуючи свої поневіряння у таборах Радянського Союзу, зауважив про те, що він «був нікчемним рабом... протягом дванадцяти років» [452, с. 194]. Аналогічної думки щодо примусової праці дотримувався відомий український правозахисник П. Г. Григоренко [453].

В умовах сьогодення визначення і захист прав та свобод людини свідчить про те, що вона є суб'єктом суспільно-ідеалістичної діяльності й культури [454, с. 1408]. Індивідуальність, як ознака людини, характеризує її як особистість, що, своєю чергою, свідчить про відображення її і як суб'єкта права. Серед ознак прав людини Р. Алексі виокремлює універсальні, фундаментальні, абстрактні, моральні та пріоритетні ознаки [455, с. 22].

Особистість людини, за словами Г. М. Міньковського, має цілісну систему

його соціальних і психічних рис, властивостей та якостей учасника і носія суспільних відносин [456, с. 95]. Р. Міллер, аналізуючи ознаки, що характеризують особистість, виявив її сорок визначень, за допомогою яких можна охарактеризувати особистість [457, с. 115].

Особа як суб'єкт соціальних відносин, передусім, на думку О. О. Радугіна і К. О. Радугіна, характеризується автономністю, певною незалежністю від суспільства, можливістю протиставити себе суспільству [426, с. 87]. Наявні у суб'єкта соціальних відносин особливості, які характеризують його як одного із членів суспільства, «доповнюють портрет» якостями, що необхідні тією чи іншою мірою суб'єктові трудових відносин.

Жан Ведель передбачає, що кожен індивід володіє якостями суб'єкта права в силу гідності, властивій людській особистості. Водночас рівною правосуб'єктністю володіють і певні об'єднання, які здатні мати законні колективні інтереси з метою їх захисту [458, с. 390]. О. Г. Ковальов вважає, що особливості поведінки людини визначаються не лише якістю реальних впливів, зовнішніх вимог, але й залежать від далекого минулого, від раніше позначених морально-політичних переконань, нахилів, звичок, характеру загалом [459, с. 9].

С. С. Фролов, аналізуючи основні фактори, що впливають на розвиток особи, зауважив, що людина, як фізична особа, має різні наукові пояснення, які стосуються біологічних особливостей людини, фізичного оточення, культури, індивідуального і розумового досвіду [460, с. 77–81]. Однозначно вказані фактори знаходять своє закріплення та впливають на формування людини і громадянина, на її активну трудову здатність у виробничій та соціальній сферах.

Наявні визначення суб'єкта мають як спільні, так і особливі ознаки, що залежать від предмета дослідження. У філософії суб'єкт – в теорії пізнання є протилежністю об'єкта пізнання, тобто є активною стороною щодо об'єкта. Суб'єкт є свідомою істотою, що пізнає світ [461, с. 40], або тим, що лежить знизу, знаходиться в основі, носій предметно-практичної діяльності, пізнання (індивідуальна або соціальна група, джерело активності, спрямоване на об'єкт) [403, с. 1171; 14, с. 312; 462, с. 442; 15, с. 398–399; 33, с. 159].

Спільним у наведених визначеннях суб'єкта є те, що йдеться про індивіда, особу, яка у своїй гуманістичній діяльності спрямована на пізнання світу та об'єктивної дійсності. Абстраговане поняття суб'єкта не є стабільним, його зміст, як вважає М. В. Вітрук, залежить від реального суб'єкта права – учасника конкурентних правових відносин, які є мінливими, нестабільними і залежними від різних обставин [463, с. 88].

Традиційне розуміння поняття «суб'єкт права», на думку Р. О. Халфіної, охоплює не лише потенційні можливості суб'єкта, але й їх реалізацію [464, с. 84]. Для підтвердження висловленого наведемо лише окремі думки із значної їх кількості щодо визначення суб'єкта права. Суб'єкт права – особа (фізична або юридична), наділена згідно закону здатністю могли та здійснювати безпосередньо або через представників права і юридичні обов'язки [356, с. 358; 36, с. 662–663]. Визначаючи поняття суб'єкта права О. В. Зайчук, О. Л. Копиленко, Н. М. Оніщенко, звертають увагу не лише на його види (фізична або юридична особа), але й на наявність ознак правоздатності та дієздатності [183, с. 316–317; 465, с. 623; 25, с. 627]. Це означає, що особа, аналізуючи себе, здійснює свою сутність діями, які не виходять за межі права [407, с. 1044]. П. М. Рабінович вважає, що суб'єкт права – це носій можливостей або реальних юридичних прав і обов'язків, які зазначені в юридичних нормах [41, с. 990].

Узагальнене визначення суб'єкта права означає фактичний стан людини, масштаб її свободи в реалізації юридичних прав і обов'язків, кількість, якість і межі яких свідчать про змістовну характеристику особистості та її правовий статус. Визначення суб'єкта трудових відносин і закріплення його обов'язків у сфері праці є одним із важливих питань правової політики Української держави.

К. М. Гусов і М. Л. Лютов вважають, що до міжнародних суб'єктів трудового права належать: 1) держава; 2) міжнародні організації (міжнародна організація праці); 3) багатонаціональні корпорації; 4) працівники [152, с. 58].

Для організацій, які належать до суб'єктів міжнародного трудового права важливим питанням залишається правовий статус Європейського Союзу. Це міжнародне об'єднання не має статуту міжнародної організації і не має статусу

держави, але, разом з тим, Європейський Союз практикує прийняття міжнародних адміністративно-правових і трудових норм, контролює їх виконання і на своєму рівні приймає участь у соціальному діалозі з країнами членами ЄС.

Верховна Рада України, як найвищий суб'єкт законодавчої влади в державі, серед своїх повноважень виділяє законодавчу діяльність, яка спрямована на підготовку, обговорення, узгодження та прийняття законів, що покликані регулювати відносини у сфері праці в соціальній, виробничій та економічній сферах людської життєдіяльності. Так, виключно законами України визначаються основи соціального захисту і види пенсійного забезпечення, засади регулювання праці і зайнятості (п. 6 ст. 92 Конституції України) [179].

Приймаючи до уваги позицію відомих фахівців у галузі трудового права відносно того, що визначальним суб'єктом у правовідносинах працевлаштування є фізичні особи [466; 467; 468; 242], варто зауважити, що юридичні особи незалежно від рівня своїх юрисдикційних повноважень не лише сприяють зайнятості населення, але й забезпечують його працевлаштування (наприклад, Державна служба зайнятості населення України).

С. М. Карлицький, П. Д. Пилипенко, В. О. Круглов вважають, що до суб'єктів відносин у сфері праці належать: роботодавець; працівник; трудовий колектив; органи державної влади. Включення їх до суб'єктів трудових відносин він аргументує тим, що вони мають «спільну трудову діяльність, яка об'єднує працюючих у специфічний – трудовий колектив» [43, с. 23; 150, с. 14–21; 194, с. 16]. На думку Ю. Ф. Іванова, М. В. Іванової, О. М. Ярошенка, суб'єктами трудового права необхідно вважати учасників трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, визначених трудовим законодавством України, що наділені трудовими правами й обов'язками та можуть їх реалізовувати [153, с. 35; 154, с. 87].

Класифікація видів суб'єктів залежить від напрямів їх суспільної діяльності. До прикладу, суб'єкти підприємницької діяльності класифікуються за: 1) юридичною природою (державні і недержавні); 2) характером компетенції (загальна та спеціальна); 3) об'ємом державно-владних повноважень (повновладні й обмежено-повновладні); 4) характером субординації і видами дисциплінарної

відповідальності (цивільні та мілітаризовані) [469, с. 386–392].

Розглядаючи види суб'єктів відносин у сфері праці, П. Д. Пилипенко пропонує поділити їх на дві групи: головні і другорядні. Головними суб'єктами трудових правовідносин він вважає «такі суб'єкти, які відіграють у трудових правовідносинах провідну роль і забезпечують існування самих трудових відносин» [42, с. 66]. Водночас він наголошує на виокремленні серед головних суб'єктів трудових відносин групи допоміжних суб'єктів трудових відносин, наділяючи їх іншими функціями (контролю і нагляду) від імені держави.

Другорядний характер діяльності цієї групи суб'єктів трудових відносин не є головним за значенням, не основним, менш істотним, а також посереднім щодо своїх якостей [25, с. 200], але разом з тим, ці суб'єкти за способом утворення є державними або громадськими, за тривалістю діяльності – постійними, тимчасовими, за повноваженнями – спрямованими на реалізацію конкретних завдань, пов'язаних з трудовими та іншими, похідними з ними, відносинами.

О. М. Ярошенко пропонує поділити суб'єктів трудового права на два рівні: основні та неосновні. Основними суб'єктами трудового права він вважає працівників і роботодавців. Неосновними суб'єктами трудових правовідносин, на його думку, є суб'єкти, що мають значення похідних та допоміжних [154, с. 87], які є менш істотними, не найважливішими, другорядними [25, с. 422], а їх діяльність спрямовано на забезпечення функціонування основних (головних) суб'єктів трудових відносин.

Між наведеними точками зору щодо видів (рівнів) суб'єктів трудових правовідносин (П. Д. Пилипенко, О. М. Ярошенко) не існує протиріч, а навпаки, їхні думки сприяють глибшому і змістовнішому розумінню та поясненню сутності суб'єктів відносин у сфері праці.

І. М. Якушенко зазначає, що учасників суспільних відносин, які за своїми властивостями можуть бути носіями трудових прав та обов'язків, необхідно вважати суб'єктами відносин у сфері праці. Ними можуть бути громадяни, трудові колективи, юридичні особи тощо. Водночас кожен суб'єкт трудового права повинен не лише бути здатним мати трудові права і обов'язки, але й бути носієм

певних загальних прав і обов'язків, закріплених у законодавстві [142, с. 379], а також учасниками індивідуальних, колективних трудових та інших відносин, яких на підставі чинного законодавства наділено суб'єктивними правами та відповідними обов'язками [44, с. 105].

Статтею 19 проекту Трудового кодексу України (№ 1658) сторонами та суб'єктами трудових відносин закріплено працівника і роботодавця. У даному випадку наявне тлумачення, які саме суб'єкти можуть брати участь у трудових відносинах: 1) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а на загальному рівні (підприємства, установи, організації, фізичні особи – роботодавці) у разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обрані працівники, представники (представник). Отже, можна вважати, що серед суб'єктів трудових відносин окреме місце займають юридичні особи; 2) роботодавець, уповноважені представники (представник) роботодавця, організації роботодавців та їх об'єднання [412]. До прикладу, у ст. 21 Трудового кодексу Республіки Білорусь визначено можливість працевлаштування особи, яка досягла чотирнадцятирічного віку, але за письмовою згодою одного із батьків [21]. Статтею 11 Трудового кодексу Туркменістану до суб'єктів трудових відносин належать: роботодавець, представник працівника, працівник, представник роботодавця. Сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець (ст. 12 ТК Туркменістану) [22].

Зауважено, що перелік трудових відносин є достатньо широким [447, с. 131; 470, с. 18–22]. Регулювання всіх відносин працівників (ст. 1 КЗпП України) повинно сприяти охороні їхніх трудових прав. Чинний КЗпП України, закріплюючи трудові відносини (ст. 3), серед суб'єктів цих відносин визначає: 1) працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності, галузевої належності; 2) осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами; 3) членів кооперативів та їхніх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств; 4) працівників підприємств з іноземними інвестиціями; 5) іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України (ст. 8 КЗпП України); 6) власників підприємств, установ, організацій та уповноважених

ними органів (ст. 21 КЗпП України) [208]. Ширший перелік суб'єктів трудових відносин закріплено у Законі України «Про зайнятість населення» [159], а саме: роботодавці; особи, які забезпечують себе роботою самостійно; молодь; молоді працівники та інші особи.

Серед науковців, які займаються проблемами трудового права, спільною є думка про те, що суб'єктами трудового права потрібно вважати: роботодавців; працівників; трудовий колектив; профспілкові органи; державні органи [43, с. 21]. До прикладу, у ТК РФ (ст. 20) закріплено наступні сторони трудових відносин: працівник – фізична особа; роботодавець – фізична особа або юридична особа (організація) [471].

Закріплення ринкової економіки в Україні вимагає змін у трудовому законодавстві. Спершу це стосувалось визначення поняття «працівники» замість термінів «робітники і службовці», які було закріплено у КЗпП України до 20 березня 1991 р. В проекті ТК України (№ 1658) у ст. 20 законодавцем запропоновано поняття працівника як фізичної особи, що вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору. Важливою зі сторони законодавця є позиція щодо визначення вікового цензу працівника, що є прямим відображенням ринкових відносин та участі в них працюючих громадян.

Під «працівником» прийнято розуміти фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, що використовує найману працю [16, с. 722]. Аналогічне за змістом визначення терміна «працівник» закріплено у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [285].

С. М. Карлицький, Ю. П. Дмитренко вважають, що фізична особа стає працівником з моменту підписання трудового договору і початку виконання трудових обов'язків [43, с. 22; 44, с. 106–107].

Право на здійснення підприємницької діяльності мають юридичні і фізичні особи, причому це стосується фізичних осіб тільки з повною цивільною дієздатністю за умови їх державної реєстрації в порядку, встановленому Законом України від 15 березня 2003 р. «Про державну реєстрацію юридичних осіб,

фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» (ст. 50 ЦК України) [472; 439, с. 135–136].

С. Вавженчук, досліджуючи правовий статус працівника як суб'єкта охоронних відносин у сфері праці, вважає, що залишається дискусійним питання надання правового статусу працівника фізичній особі, яка є одночасно засновником (учасником) юридичної особи-роботодавця і єдиним працівником [473, с. 18]. Залишається лише сподіватись, що національний законодавець прийме до уваги при підготовці проекту ТК України цю важливу у теоретичному і практичному аспектах точку зору.

Ю. Ф. Іванов, М. В. Іванова звертають увагу на термін «найманий працівник», тлумачення якого не містить чинний КЗпП України, а також тлумачення цього терміна відсутнє у проекті ТК України [153, с. 36]. Закріплення у проекті ТК України терміна «найманий працівник» сприятиме однаковою його розумінню та вживанню в інших законах України, що прямо чи опосередковано впливають на регулювання відносин у сфері праці.

Однією з новацій, яка характеризує ринкові відносини є поняття «роботодавець», основними ознаками якого є наявність права власності на знаряддя та засоби виробництва, а також право на використання найманої праці [474, с. 89]. Нормативно-правове закріплення терміна «роботодавець» містить характеристику його як власника підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої незалежності або уповноваженого ним органу чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [475; 276; 476; 285 ; 477].

В. В. Головченко, В. С. Ковальський пропонують термін «роботодавець» замінити на «праценаймач», наповнюючи його наступним змістом – це «власник або уповноважений ним орган, наділений правом прийому на роботу і звільнення з роботи відповідно до законодавства» [303]. Спеціалісти галузі трудового права звернули увагу на наступні правові «вади» вказаного терміна. Сьогодні положення ст. 21 КЗпП України не відповідають нормативним актам інших галузей права щодо правової характеристики юридичної особи. Ототожнення фізичних і



юридичних осіб з поняттям «роботодавець» є досить сумнівним і вимагає додаткового дослідження [371, с. 76].

Вказаний у нормативних актах перелік суб'єктів трудових відносин згідно з трудовим законодавством України є достатньо широким. На противагу йому у ТК Російської Федерації суб'єктами трудових відносин визначено лише працівників і роботодавців. Сучасне адміністративне законодавство України ще не відносить роботодавців до суб'єктів відповідальності. Повною мірою це стосується і національного законодавства. Внесення відповідних змін до нормативних актів, що регулюють трудові відносини та адміністративну відповідальність за їх порушення сприятиме чіткішому тлумаченню застосування вказаного терміна суб'єкта адміністративної відповідальності за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці.

Наявність в Україні, як вважає Н. В. Дараганова, значного масиву законодавчих актів, які регулюють правовий статус суб'єктів владних повноважень, створює певні ускладнення під час вирішення спірних відносин у сфері праці [478, с. 367].

Сучасний правовий статус роботодавця в Україні як згідно з чинним законодавством України про працю, так і в низці проектів трудових кодексів, є об'єктом справедливої і, навпаки, несправедливої оцінки його важливості без наведення належних аргументів зі сторони науковців, практиків, народних депутатів України та інших зацікавлених осіб. Особливу увагу зосереджено на правосуб'єктності роботодавця, яка здебільшого залежить від його ресурсної основи, незалежно від виду та сфери діяльності [479, с. 235].

Аналіз основних прав роботодавця, які пропонують автори проекту ТК України (№ 1658), наведений у ст. 24 «Основні права роботодавця». Умовно ці права можна поділити на: економічні; соціальні; правотворчі; правозастосовчі [412]. Додаткове правове закріплення і роз'яснення права роботодавця на добір працівників пропонується у ст. 26 проекту ТК України (№ 1658). Аналогічні пояснення стосуються вимог до працівників (ст. 27 проекту ТК України № 1658), медичного огляду осіб під час прийняття на роботу (ст. 28 проекту ТК України

№ 1658), відмови у прийнятті на роботу (ст. 29 проекту ТК України № 1658), здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків (ст. 30 проекту ТК України № 1658).

Суперечливим за змістом є право роботодавця самостійно без згоди профспілок змінювати та розривати трудовий договір з працівником (ст. 24 проекту ТК України № 1658). Передбачені ст. 25 проекту ТК України (№ 1658) обов'язки роботодавця у трудових відносинах з працівниками спрямовано на захист їх конституційного права на працю, належні умови її охорони, гідну оплату праці за її результати, а також відповідний рівень соціального захисту працюючих.

Аргументованою залишається критика С. В. Венедіктова окремих положень Конституції України щодо регулювання відносин у сфері праці, спрямованих на захист соціально-трудова інтересів лише однієї сторони, мається на увазі, працівників, та водночас «ігнорування» роботодавців, забуваючи, що саме вони створюють робочі місця, виплачують заробітну плату працівникам, є платниками податків та обов'язкових платежів, тобто є тією прикладною силою, що впливає на здоровий розвиток ринку праці в Україні [480, с. 76].

Аналіз змісту суб'єктів трудових відносин свідчить про можливість їх поділу на: 1) індивідуальні (працівник, фізична особа); 2) посадові особи; 3) колективні.

Суб'єктами індивідуальних трудових взаємовідносин є наймані працівники і роботодавці, тобто власники підприємств, установ, організацій або вповноважені ними органи чи фізичні особи [151, с. 52].

Відповідно до адміністративного законодавства України колективні суб'єкти (як правило, юридичні особи) не можуть бути суб'єктами відповідальності за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці. Визнання юридичної особи суб'єктом адміністративної відповідальності до цього часу є незавершеним. Це викликано не лише різними поглядами вчених на даний феномен адміністративної відповідальності, а й умовами, у яких формувалися пояснення як його необхідності, так і відсутності.

Відсутність юридичної особи серед суб'єктів адміністративної відповідальності, передбачених статтями КУпАП ще не свідчить про їх

нездатність бути такими. Розгляд адміністративної відповідальності лише через статті КУпАП є не до кінця вірним. Так, ст. 9 КУпАП, якщо її не пов'язувати під час юридичного аналізу з порушенням адміністративно-правових норм, є цілком слушною для застосування щодо пояснення сутності юридичної особи.

Суб'єктами колективних трудових правовідносин є роботодавці, організації роботодавців (їх об'єднання), трудові колективи, профспілки (їх об'єднання), первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях, виборчі органи первинних профспілкових організацій (профспілкові працівники), учасники соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада, Національна рада посередництва і примирення, Координаційні комітети сприяння зайнятості населення), примирно-посередницькі органи з вирішення трудових спорів та інші. Сторонами колективних трудових відносин є працівники і роботодавці як безпосередньо, так і особи уповноважених, в установленому порядку, працівників [151, с. 53–54].

Індивідуальні суб'єкти адміністративної відповідальності є носіями як загальної, так і спеціальної суб'єктності. Цим вони відрізняються від звичайних законослухняних громадян [481, с. 231–235].

Погоджуючись з розглянутими точками зору щодо суб'єктів відносин у сфері праці зауважимо наступне. Науковці, розглядаючи суб'єкти відносин у сфері праці, не виходять за «межі» їх переліку, що позначені у нормах трудового права. Спільними ознаками для суб'єктів відносин у сфері праці в особі працівника і роботодавця є: статус фізичної особи, її вік, стан здоров'я, рівень професійної підготовки та кваліфікації. До особливостей даної категорії суб'єктів відносин у сфері праці належить відмінність у правовому статусі і повноваженнях як працівника, так і роботодавця.

Юридичні суб'єкти відносин у сфері праці діють в межах повноважень, набутих відповідно до національного законодавства на підставі нормативно-правових актів відомчого і локального рівня.

Правовий статус індивідуального суб'єкта відносин у сфері праці можна визначити шляхом з'ясування правового положення цього суб'єкта відносин під

час їх виникнення, зміни та припинення.

А. Б. Агєєв, розглядаючи публічний статус фізичної особи як учасника адміністративних відносин, робить висновок про те, що їхня діяльність призначена для задоволення індивідуальних матеріальних потреб, зокрема, основною метою є отримання матеріальної вигоди [482, с. 91]. Поза сумнівом, діяльність суб'єктів відносин у сфері праці, що спрямована на отримання грошової чи іншої винагороди за результати своєї праці в межах, передбачених чинним законодавством.

Індивідуальними суб'єктами відносин у сфері праці є фізичні особи, тобто громадяни України, іноземні громадяни, особи без громадянства.

Розглядаючи права і трудові інтереси суб'єктів відносин у сфері праці, закріплені у ст. 252 КЗпП України, з'ясовано, що між ними є багато спільного. Спільний характер прав і трудових інтересів суб'єктів відносин у сфері праці передбачає обов'язки цих сторін. До прикладу, працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі (ст. 30 КЗпП України) [208].

Статтею 139 КЗпП України передбачено зобов'язання працівника працювати, дотримуючись трудової і технологічної дисципліни. Обов'язком працівника є виконання вимог нормативних актів про охорону праці (ст. 159 КЗпП України). Спеціальні обов'язки власника або до уповноваженої ним особи у сфері праці закріплено у ст.ст. 29, 141, 153, 158, 163–173 КЗпП України.

Розглянемо обмеження спеціальних і загальних прав, які передбачено для індивідуального суб'єкта відносин у сфері праці. Ці обмеження та заборони мають як тимчасовий, так і постійний характер. Їх метою є забезпечення і виконання умов трудового договору (контракту) суб'єктами трудових відносин. Відповідно до Конституції України заборонено не лише необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу, але й будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав працівника при укладенні, зміні та припиненні трудового договору (статті 22, 25, 30, 32–34, 52–53, 61–62, 121, 163, 165, 192, 220 КЗпП України) [208].

Важливою ознакою правового статусу індивідуального суб'єкта трудових

відносин є юридична відповідальність за порушення законодавства про працю, умов трудового договору. Індивідуальні суб'єкти трудових відносин за вчинення правопорушення можуть бути притягнені до дисциплінарної і матеріальної відповідальності, а також до адміністративної та кримінальної відповідальності.

Зазначимо, що суб'єкти відносин у сфері праці мають загальний і спеціальний правовий статус. Загальний правовий статус суб'єктів відносин у сфері праці, як уже згадано, передбачає наявність трудових прав і обов'язків, властивих кожній людині. Спеціальний правовий статус суб'єкта відносин у сфері праці передбачає наявність спеціальних прав і обов'язків, пов'язаних з їх трудовою діяльністю. Так, у ТК РФ учасниками трудових відносин визначено лише працівника та роботодавця (ст. 20 ТК РФ) [471]. Питання про інших суб'єктів відносин у сфері праці урегульовано федеративними законами РФ.

У науковій літературі категорія «правосуб'єктність» позначається як здатність особи бути суб'єктом трудових відносин. Разом з тим, визначення терміна «правосуб'єктність» відсутнє в національному законодавстві України. У міжнародно-правових актах категорія «правосуб'єктність» має офіційне закріплення у визначенні правового статусу особи. До прикладу, в Міжнародному акті про цивільні і політичні права (Нью-Йорк, 19 грудня 1966 р.) визначено, що «кожна людина, де б вона не знаходилась, має право на визначення її правосуб'єктності» (ст. 16). Це положення також закріплено в Загальній декларації прав людини 1948 р. (ст. 6) [366].

Правосуб'єктність у загальному розумінні означає здатність бути учасником правовідносин, тобто суб'єктом права [483; 484, с. 26–32]. У цьому випадку йдеться про загальні права та обов'язки людини і громадянина, які закріплено в Конституції України та інших законах, з можливістю їх реалізації.

В. Д. Перевалов вважає правосуб'єктність особливим різновидом правових відносин, що виникають серед широкого кола суб'єктів, включно з державою [485, с. 56]. Залишається важливою думка М. В. Вітрука про те, що правосуб'єктність особи об'єднує в собі її правоздатність і дієздатність [463, с. 89].

О. А. Задихайло, аналізуючи правоздатність суб'єкта, наголошує на

поєднанні у ньому юридичних прав і обов'язків, які передбачено нормами адміністративного права [486, с. 64].

Адміністративна дієздатність, як вважає О. А. Задихайло, характеризує здатність суб'єкта самостійно, усвідомлюваними діями, реалізовувати надані йому права та виконувати покладені на нього обов'язки у сфері адміністративно-правового регулювання [486, с. 66].

М. М. Бліхар слушно зауважує щодо необхідності класифікації дієздатності на повну (універсальну) й обмежену (часткову), що сприятиме диференціації у реалізації повноважень суб'єктів у сфері публічного управління [487, с. 92–93].

Поділ суб'єктів відносин у сфері праці окремо на правоздатних і дієздатних є неможливим, тому що вони володіють цими елементами одночасно, але по-різному, відповідно до їх правового статусу, об'єму як прав, так і обов'язків. Це означає, що правосуб'єктність у трудових відносинах має загальний характер, хоча вміщує різні елементи, до яких належать: правоздатність; дієздатність; деліктоздатність; свідомість.

Запропоновані науковцями лише окремі точки зору про сутність правосуб'єктності дають змогу зробити висновок про те, що правосуб'єктність характеризує можливість суб'єкта володіти своїми правами, мати певний правовий статус і бути учасником правових відносин.

Правоздатність суб'єктів відносин у сфері праці на відміну від суб'єктів цивільно-правових відносин виникає не відразу після народження людини, вона є передумовою володіння трудовими правами і обов'язками [488, с. 454].

Ю. В. Вусенко зауважує про необхідність виокремлення фізіологічного і соціального критеріїв правоздатності. Фізіологічним критерієм є стан здоров'я фізичної особи, яка здатна виконувати будь-який вид робіт. До соціального критерію Ю. В. Вусенко відносить встановлений державою віковий ценз [142, с. 43]. Наявність вказаних критеріїв свідчить про правоздатність фізичної особи, яка, своєю чергою, може бути: повною; неповною (частковою). Це залежить від віку, психологічного і фізичного стану фізичної особи. У ст. 20 проекту Трудового кодексу України (№ 1658) запропоновано закріпити положення про те, що

працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Дозволено вступати у трудові відносини особам, які досягли п'ятнадцятирічного віку за наявності письмової згоди одного із батьків або особи, яка її замінює. Водночас автори проекту ТК України не дійшли згоди щодо окремих категорій працівників, яким законом може бути встановлено вищий віковий ценз [412]. Аналогічний за змістом віковий ценз для працевлаштування молоді передбачено статтею 23 ТК Туркменістану [22]. Зниження вікового цензу правоздатності фізичних осіб до чотирнадцятирічного віку передбачено ТК Республіки Білорусь (ст. 272) [21], ТК Російської Федерації (ст. 20) [23], що, певною мірою, пов'язано з погіршенням демографічної ситуації в цих країнах.

Отже, трудову правоздатність фізичної особи необхідно розуміти як здатність мати права і обов'язки, закріплені нормами трудового права.

Правоздатність – це «така властивість, яка характеризується здатністю особи мати суб'єктивні права і юридичні обов'язки» [42, с. 67]. Водночас правоздатність – це одна із компонент правосуб'єктності, зміст якої полягає у здатності особи мати передбачені нормами права суб'єктивні права та юридичні обов'язки (тобто здатність до правоволодіння) [154, с. 89]. Дещо спірним у першому визначенні працездатності є вживання слова «властивість», що у тлумачній літературі означає «якість, ознаку, характерне для кого-чого-небудь» [306, с. 494]. Тобто необхідно розуміти якість працездатності, а не здатність робити щось, поводитись певним чином [238, с. 139]. Слушною вважаємо думку про те, що трудова правоздатність є рівною і гарантованою без обмежень прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору (ст. 22 КЗпП України) з працівником. Разом з тим, трудова працездатність громадян не однакова. Вона залежить від віку, статі, стану здоров'я, освіти, професійних навичок, практичного досвіду тощо. До прикладу, спірним є положення про працездатність особи зі зростом 157 см, яку обмежено у керуванні автобусами та іншими транспортними засобами.

Трудова правоздатність особи, як уже зазначено, залежить від здатності особи мати права і обов'язки, закріплені нормами трудового права. Отже, можна

виокремити загальну, галузеву і спеціальну трудову правоздатність особи.

Дієздатність, як один з елементів провосуб'єктності, має законодавче закріплення у трудовому праві України та інших країн. Під дієздатністю особи розуміють «властивість суб'єкта права, яка встановлена в законодавстві, і завдяки якій він здатний реалізувати свої юридичні права і обов'язки, тобто бути учасником правовідносин» [42, с. 69].

Ю. В. Вусенко підтримує дане визначення дієздатності, яка, з урахуванням змісту правоздатності і правового статусу суб'єктів трудових відносин, має вагомніше теоретично-прикладне значення [142, с. 42].

Підтримуємо визначення дієздатності, запропоноване О. М. Ярошенком, згідно якого це – «передбачені нормами права здатність та юридична можливість своїми діями набути права та обов'язки, здійснювати та виконувати їх» (тобто здатність до права реалізації) [154, с. 89] на відміну від «властивості», яка означає якість, ознаку, а не здатність до дії.

Трудова дієздатність, як уже зазначено, передбачена нормами трудового права і має як добровільний, так і примусовий характер. Примусова трудова діяльність особи стосується виконання трудових обов'язків працівником особисто (ст. 30 КЗпП України). Примусовими зі сторони роботодавця є дії щодо медичного огляду осіб під час прийняття на роботу (ст. 20 проекту ТК України № 1685).

Примусовий характер праці закріплено в окремих статтях КУпАП, які передбачають застосування примусової праці у разі призначення для особи, винної у вчиненні адміністративного правопорушення, наступних видів адміністративних стягнень: громадські роботи (ст. 30-1 КУпАП); виправні роботи (ст. 30 КУпАП); суспільно-корисні роботи (ст. 30-1 КУпАП) [324]. Кримінальні покарання у виді громадських та виправних робіт (ст. 51 КК України) мають примусовий характер під час їх виконання [325]. Порядок виконання кримінального покарання у виді громадських робіт передбачено ст.ст. 36–40 КВК України. Виконання кримінального покарання у виді виконання виправних робіт передбачено ст.ст. 41–46 КВК України [286].

Видами трудової дієздатності суб'єктів відносин у сфері праці є: 1) повна



трудова дієздатність; 2) неповна трудова дієздатність (для неповнолітніх осіб віком від 14 до 18 років); 3) обмежена трудова дієздатність (для категорії дорослих працездатних осіб). Повна трудова дієздатність, насамперед, залежить від віку фізичної особи. У ст. 20 проекту ТК України (№ 1658) закріплено положення про те, що працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку [412]. Водночас окремим категоріям працівників дозволено підвищувати віковий ценз, що пов'язано з особливостями окремих професій та виконанням трудових обов'язків (наприклад, робота в гарячих цехах, керування великоваговими автотранспортними засобами тощо), з обов'язковим дотриманням гарантій під час укладення, зміни та припинення трудового договору (ст. 22 КЗпП України) [208].

Повна трудова дієздатність роботодавця настає за умови наявності повної цивільної дієздатності особи. Виникнення повної цивільної дієздатності фізичної особи – підприємця законодавець пов'язує з її державною реєстрацією. У разі, якщо особа неповнолітня, але має статус підприємця, вона наділена повною цивільною дієздатністю. Проте вказаному передують обов'язкова письмова згода на це батьків (усиновлювачів), піклувальника або органу опіки та піклування (ст. 30 ЦК України) [439, с. 119]. Оголошення працездатного неповнолітнього повністю дієздатним здійснюється за рішенням органів опіки та піклування за згодою батьків (усиновлювачів), піклувальника, а за відсутності їх згоди – за рішенням суду. Вказані дії мають назву «емансипація» – звільнення від будь-якої залежності, скасування якихось обмежень, рівноправне становище у суспільстві [25, с. 214]. Емансипація істотно змінює правовий статус неповнолітньої особи, яка набуває повної дієздатності, що є особливо важливо в умовах ринкової економіки. Повна трудова право- і дієздатність особи, як вважав М. Г. Александров, може існувати лише на основі єдності [489, с. 172]. Це означає, що здатність особи мати право на працю і здатність самостійно виконувати трудові обов'язки одноособово повинні співпадати, не «поглинаючи» одне одного, залишаючись самостійними правовими категоріями. У чинному КЗпП України, а також у проекті ТК України (№ 1658) відсутнє самостійне визначення трудової дієздатності особи. Теоретичні аспекти трудової право- і дієздатності є предметом дослідження та обговорення фахівцями

в галузі права [142, с. 42–63].

Неповна трудова дієздатність (для неповнолітніх осіб віком від 14 до 18 років) характеризується тим, що за людиною і громадянином визначено конституційне право набувати (мати) право і здійснювати свої трудові обов'язки лише в межах, передбачених чинним законодавством про працю та її охорону. У проекті ТК України (ст. 20) передбачено право неповнолітньої особи на виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання у вільний від навчання час після досягнення нею чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, що їх замінює [412]. Неповну трудову дієздатність фізичної особи необхідно відрізнити від обмежень її трудової дієздатності. Різниця між ними полягає в тому, що неповну трудову дієздатність фізичної особи передбачено законодавством, отже її не можна обмежити.

Система обмежень та заборон трудової дієздатності особи, які передбачено у проекті ТК України, має індивідуальний характер. Застосування обмежень та заборон трудової дієздатної особи залежить від рівня її працездатності, психічного і фізичного стану здоров'я та інших факторів, які можуть виступати основними та факультативними.

Розглядаючи зміст правосуб'єктності суб'єктів трудових відносин, доцільно охарактеризувати, насамперед, їх основних учасників: працівника і роботодавця (ст. 19 проекту ТК України). Працівник і роботодавець є суб'єктами індивідуальних трудових відносин [151, с. 52], а статусу працівника громадянин набуває з факту укладання трудового договору [42, с. 74; 43, с. 22]. Статтею 27 проекту ТК України передбачено низку вимог до працівника, які можуть бути обов'язковими чи факультативними, а їх дотримання є однією з умов набуття статусу працівника громадянами України, а також іноземними громадянами, особами без громадянства. Ці вимоги можуть стосуватися наявності у відповідній особи чи працівника професійного досвіду трудової діяльності, віку, стану здоров'я тощо. Укладення трудового договору між працівником і роботодавцем є підставою для реалізації основних трудових прав працівника (ст. 21 проекту ТК України). Вказаний у даній статті перелік основних прав працівника не є

виключним. Ці права може бути розширено у Правилах внутрішнього розпорядку підприємств, установ, організацій, а також закріплено в нормативних документах роботодавця та позначено в трудовому договорі. Перелік основних обов'язків працівника (ст. 22 проекту ТК України), вважаємо, повинен бути чітко окреслений умовами трудового договору і стосуватися дотримання дисципліни праці, особистого і сумлінного виконання своїх обов'язків за трудовим договором тощо.

Н. Д. Гетьманцева, аналізуючи обов'язки працівників (ст. 139 КЗпП України), пропонує їх наступну класифікацію: 1) загальні (за своїм змістом); 2) залежно від виду праці; 3) спеціальні [377, с. 499–501]. Зауважимо, що ТК Республіки Білорусь, на відміну від чинного КЗпП України, має значно ширший перелік трудових обов'язків працівників. До них належать: – прийняття невідкладних заходів щодо усунення причин та умов, які перешкоджають належному виконанню роботи; – підтримання робочого місця, обладнання і пристосування у робочому стані, порядку і чистоті; – дотримання встановленого порядку зберігання документів, матеріальних і грошових цінностей; – збереження державної та службової таємниці, нерозповсюдження комерційної таємниці наймача, комерційної таємниці третіх осіб, до якої наймач отримав доступ; – виконання інших обов'язків, передбачених законодавством, локальними нормативно-правовими актами і трудовими договорами (ст. 53 ТК Республіки Білорусь) [21]. Як видається, аналогічними за змістом є трудові обов'язки працівників, закріплені у ст. 14 ТК Туркменістану [22], а також у ст. 21 ТК РФ [471]. Зазначимо, що розглянуті трудові обов'язки працівників, крім загальних, мають різноманітний зміст, який характеризує трудову діяльність працівника, з урахуванням її особливостей і специфіки. Це означає, що трудові обов'язки працівників можуть відрізнятися за галузевою ознакою, за змістом трудової діяльності та залежати від видів трудової дисципліни.

Характеристика трудових обов'язків роботодавця потребує уточнення у визначенні цього поняття. Зокрема, статтею 23 проекту ТК України запропоновано наступні положення: 1) роботодавець – це юридична (підприємство, установа, організація) особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних

осіб; 2) роботодавець – це фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.

Роботодавець, крім якостей фізичної особи, повинен мати цивільно-правову дієздатність, що дає змогу йому реалізувати свої трудові права і обов'язки. Зауважимо, що у ст. 25 проекту ТК України наведено досить широкий перелік трудових обов'язків роботодавця, які умовно можна поділити на моральні і правові. Правові обов'язки роботодавця, своєю чергою, мають зміст виробничих, охоронних та соціальних зобов'язань перед найманими працівниками. Вказані зобов'язання повинні закріплюватись у колективних договорах, угодах, трудових договорах, контрактах. Водночас їх дотримання сприятиме взаємодії у сфері трудових відносин між працівником і роботодавцем.

У національному трудовому законодавстві не закріплено положення щодо неприпустимості зловживання правом суб'єктами відносин у сфері праці, що без сумніву створює умови, за яких вчиняються правопорушення у сфері праці. Зловживання у сфері праці, на думку О. Т. Панасюка, характеризується порушенням в односторонньому порядку інтересів учасників трудових відносин за рахунок можливостей, які закріплено правовими нормами [490, с. 166].

Так, зі сторони роботодавця зловживання є можливим щодо будь-якого найманого працівника чи навіть всього колективу. До прикладу, це стосується позачергової атестації та звільнення небажаних для роботодавця працівників під приводом скорочення штатів, перегляду або встановлення нових умов праці для небажаного працівника, які передбачені як колективним, так і індивідуальним трудовим договором, обробки та використання роботодавцем персональних даних працівника без його згоди, вторгнення роботодавця у приватне життя працівника тощо. Д. О. Новіков та А. С. Сидоренко, аналізуючи проблеми захисту працівника від зловживання своїм правом роботодавця, зауважують про зростання останнім часом таких зловживань у різноманітних формах. Наприклад, поширення практики прихованих штрафів за порушення трудової дисципліни, несвоєчасна виплата заробітної плати, самовільне встановлення (в сторону його збільшення) робочого часу, порушення права працівника на відпочинок [491, с. 64–68; 492, с. 89].

Необхідно зазначити, що і працівники в межах свого трудового статусу

зловживають своїми правами. Наприклад, несвоєчасне отримання трудової книжки працівником під час його звільнення з роботи для того, щоб отримати більший розмір компенсації у вигляді відшкодування заробітку роботодавцем. Трапляються також випадки приховання працівником вагітності чи тимчасової непрацездатності (інвалідності) тощо.

Отже, зловживання правом у сфері трудових відносин має негативні правові наслідки та порушує права, свободи і законні інтереси інших учасників трудових відносин. Відсутність у проекті ТК України конкретного поняття «зловживання правом» свідчить про небажання вітчизняного законодавця виокремити і законодавчо закріпити таку важливу категорію з метою уникнення трудових спорів між учасниками трудових відносин.

Узагальнюючи розгляд суб'єктів і сторін відносин у сфері праці, зазначимо, що загальноправова характеристика понять «суб'єкт», «суб'єкт права», «суб'єкти трудових відносин», сторони трудових відносин, індивідуальні та колективні суб'єкти трудових відносин, правосуб'єктність, правоздатність, дієздатність має багато теоретичних напрацювань, здійснених науковцями та практичними працівниками у різні історичні періоди розвитку права і трудового права, зокрема. Однак зміни історичних типів права і держав, розвиток соціально-економічних відносин, вплив приватної власності на засоби виробництва сприяють появі нових підходів щодо пояснення і закріплення цих понять, що тісно пов'язані з правовим регулюванням відносин у сфері праці.

## **2.4 Юридичні факти в системі адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці**

Конституційне закріплення ринкових відносин у сфері економіки України, а також права власності на знаряддя праці і засоби виробництва вимагають нових підходів щодо з'ясування сутності юридичних фактів у трудовому праві. Наявність чинного Кодексу законів про працю України, а також окремих проектів Трудового кодексу України спонукає до дослідження проблем, що пов'язані з сучасними

правовими засадами правового регулювання відносин у сфері праці та їх складовим елементом – юридичними фактами. Історія появи і закріплення факту, як поняття, має логічне і філософське пояснення, дозволяє пізнати і зрозуміти його (факт) як матеріальну дійсність та сукупність певних вчинків або певної поведінки [129, с. 133]. Загальне визначення терміна «факт» (від лат. *faktum* – зроблено те, що здійснилося). В логіці – судження, яке фіксує події, що відбуваються незалежно, об'єктивно [493, с. 400]. Зауважено, що термін «обставини», як складовий елемент факту, пояснюються як «сукупність умов, за яких події, що пов'язані з чим-небудь, супроводять чи викликають що-небудь, впливають на щось» [25, с. 455]. Це означає, що юридичний факт, не маючи юридичного закріплення, не належить до права. Лише у наявних правових відносинах він виявляє свою сутність. До прикладу, це стосується «обставин справи», які характеризуються сукупністю юридичних фактів і мають значення у вирішенні конкретної справи [16, с. 567], обставин, що виключають протиправність діянь, обставин та провадження по справі, обставин, що обтяжують чи пом'якшують юридичну відповідальність. Як бачимо, різновиди наведених обставин закріплені лише як юридичні факти, яким властива індивідуальна належність і конкретність, що проявляється у вольових юридично значимих діях.

Для факту важливою є наявність інформації, яка за своїм змістом може бути як істинною, так і суперечливою [494, с. 183–184]. Водночас істинна інформація про факти повинна ґрунтуватися на доказах, що підтверджують їхню достовірність. Наявність факту як явища реальної дійсності передбачає настання наслідків, які своєю чергою, можуть бути правомірними та неправомірними і можуть мати правову оцінку або навпаки.

Наявність правових наслідків впливає на виникнення, зміну та припинення між суб'єктами взаємних прав та обов'язків, що мають назву юридичних фактів [183, с. 359]. Юридичний факт розглядається як явище реальної дійсності, за наявності якого законодавець пов'язує виникнення, зміну чи припинення правових відносин [495, с. 199; 496, с. 53; 303, с. 193].

В історичному аспекті перші згадки про юридичні факти можна знайти в

Конституціях Гая, а трохи пізніше – в Кодексі Наполеона. Саме у цих давніх документах можна розрізнити фактичні обставини (примітка автора – конкретні життєві явища) як підстави виникнення правових відносин. Передусім, це стосувалося контрактів, квазі-контрактів, деліктів та квазі-деліктів [497, с. 306; 498, с. 299–325; 499, с. 89–93, с. 269, 384, 539–540].

До наукового обігу термін «юридичні факти» запропонував ввести Совінії. В. Б. Ісаков, досліджуючи юридичні факти, використав роботу Совінії «Система сучасного римського права», процитувавши його думку про те, що події, які викликають виникнення або закінчення правових відносин, називаються юридичними фактами [500, с. 12]. Водночас, В. Б. Ісаков вбачав у юридичних фактах конкретні життєві обставини, елементи об'єктивної соціальної дійсності, а також обставини, визначені нормами права, прямо або опосередковано відображені у законодавстві [501, с. 10].

Серед вчених радянського періоду щодо розуміння і пояснення поняття, місця і ролі юридичних фактів у праві не мало істотних розбіжностей. Не викликали заперечень ствердження про те, що юридичні факти – це факти реальної дійсності, об'єктивні факти [502, с. 14], обставини, з якими закон пов'язує визначені правові дії [375, с. 490], які зумовлюють або, навпаки, припиняють дію юридичної норми у конкретній ситуації [503, с. 360–361].

В історичному аспекті серед наявних в науці галузей права, одними із перших в Україні стали дослідження юридичних фактів у трудовому праві. О. В. Барінов розглянув факт як соціально значиму подію та дію, суспільно-трудових і пов'язаних з ними відносин, з якими норми трудового права передбачають виникнення, існування, призупинення, зміну та припинення правовідносин або окремих суб'єктивних прав [504, с. 24]. Проте спірною вважаємо думку О. В. Барінова щодо юридичного факту як події чи дії (дії чи бездіяльності). Важливою відносно цього є фіксація юридично значимих дій, закріплених в нормах трудового права, за допомогою яких здійснюється правове регулювання відносин у сфері праці.

У визначенні неправомірного та юридично значимого факту основою

повинно бути правопорушення, за яке, залежно від його суспільної небезпеки та шкоди, передбачено юридичну відповідальність [42, с. 358].

Л. В. Солодовник, досліджуючи юридичні факти у трудовому праві, робить висновок про те, що «назва фактів як таких, що мають правоперешкоджаюче значення, не зовсім точно відбиває сутність відповідних фактів» [505, 78–79]. Правоперешкоджаючі факти, на її думку, є основою для правостворюючих, правозмінюючих та правозавершуючих фактів. Отже, автором запропоновано трьохчленну класифікацію юридичних фактів, взявши за основу їх виникнення, зміну та припинення у регулюванні відносин у сфері праці.

Серед фактів, які є підставою для матеріальної відповідальності за порушення відносин у сфері праці є майнове правопорушення, тобто винне порушення однієї з сторін трудового договору своїх трудових обов'язків, що спричинило майнову шкоду другій стороні [151, с. 174].

Пояснення теоретичного змісту юридичного факту шляхом мислення, як слушно зауважено Г. І. Садовським, сприяє пізнанню їх внутрішнього стану [506, с. 199–204]. Емпіричне тлумачення факту необхідно сприймати як фрагмент реальної дійсності, що пізнається шляхом чуттєвого досвіду людини, і який повинен бути зафіксований та відповідним чином оформлений.

Підтримуємо думку вчених, які дійшли висновку про те, що юридичні факти, на відміну від історичних та емпіричних фактів, містять у собі конкретні й реальні фактичні обставини, що пов'язані з регулюванням правових відносин у людському суспільстві. Важливим щодо цього є співвідношення юридичного факту з науковим фактом, який розглядають як єдність об'єктивного та суб'єктивного, а також як взаємодію між суб'єктом та об'єктом, спрямовану на обробку фактичних даних і формування факту [507, с. 120; 508, с. 145; 509, с. 8].

На сторінках наукових праць, присвячених теорії юридичної фактології, йдеться про те, що юридичний факт є різновидом соціальних фактів. Обґрунтовуються ці позиції шляхом використання матеріалістичної теорії пізнання, діалектико-матеріалістичного підходу, а також наукових досягнень філософії, історії, соціології [502, с. 1–13]. Не заперечуючи наведену позицію,



зауважимо, що юридичним фактам властива подвійна природа, сутність якої має матеріальний і юридичний зміст. Це пояснюється тим, що юридичний факт знаходить своє закріплення у правових нормах, якими передбачено певні правові наслідки. Матеріальний аспект юридичного факту свідчить про його реальне існування, що проявляє себе у діях чи подіях. Протилежною щодо цього є точка зору С. А. Зінченка, який зазначає, що всі юридичні факти є результатом вольових правових дій, які не мають матеріального змісту, оскільки вони, як і право в будь-якому його розумінні, відносяться до сфери ідеального [401, с. 15–17]. Без сумніву, факт набуває юридичної оцінки лише за умови його конкретного визначення у певному юридичному складі, тобто виникає своєрідний підхід і нормативне закріплення дії, події від факту до юридичного змісту. Вказаний перехід факту до складу юридичного факту відбувається за умови накопичення інших елементів, які утворюють юридичний склад факту. Юридичний склад правового факту, вважаємо, повинен передбачати сукупність інших юридичних фактів, що позначені нормою права і є підставою для настання правових наслідків. Так, порушення технології виробництва створює небезпечні умови праці та загрозу для життя і здоров'я працівника. Юридична оцінка цього факту потребує з'ясування об'єктивно-суб'єктивних елементів його юридичного складу.

Кращому розумінню сутності матеріальної та ідеальної сторін юридичного факту сприяють його ознаки, єдність яких повністю відображає природу і зміст поняття «юридичний факт» [510, с. 139]. До ознак, характерних для юридичних фактів у сфері праці, належать: 1) воля, яка поділяється на події та дії; 2) юридичні наслідки. Вольовий характер події характеризує її як явище, яке відбувається непомітно від волі суб'єкта трудових відносин (досягнення працездатного та пенсійного віку людини, в результаті чого виникають трудові відносини). Дії, як складовий елемент юридичного факту, є результатом вольової поведінки людини, наслідком волевиявлення особи [511].

Сучасні підходи у систематизації юридичних фактів є досить різноманітними за сферою їх дії та призначення [512, с. 347–349; 513]. Проблемами дослідження ознак юридичних фактів займалися І. М. Волкова [514],

В. В. Гордєєв [515], С. А. Зінченко [401], Г. В. Кикоть [516; 517] та інші дослідники.

Вольова ознака як критерій, що характеризує юридичні факти у трудових правовідносинах, повинна бути належно встановлена та зафіксована. Вольова природа юридичних фактів передбачає певний інтерес і мету суб'єктів трудових відносин. Вольові дії суб'єктів у їх юридичному значенні стають юридично значимими за умови настання правових наслідків. Так, дискримінація у сфері праці (ст. 2-1 КЗпП України) за умови, що вона вчинена відносно фізичної особи, стає юридично значимою при її правовій фіксації і передбачає настання певних юридичних наслідків, спрямованих на поновлення права людини на працю. Дещо іншим є галузевий підхід у визначенні загальних та особливих ознак юридичних фактів у податковому праві. На думку І. О. Пасічної, юридичні факти у податковому праві мають такі ознаки як: 1) зовнішня вираженість; 2) інформаційність (несуть інформацію про стан суспільних відносин); 3) конкретність та індивідуальність (існують у певній точці простору і часу); 4) нормативна визначеність (безпосередньо передбачені гіпотезами норм податкового права); 5) спричиненість наслідків (спричиняють настання передбачених нормою правових наслідків у податковій дійсності – виникнення, зміну чи припинення податкових правовідносин) [518, с. 188–191]. Наведений перелік ознак, що характеризують поняття юридичного факту і його важливість у регулюванні правових відносин, на думку М. М. Марченка та О. М. Дерябіної, полягає в тому, що вони: 1) є різними життєвими обставинами, умовами та фактами; 2) визначаються в гіпотезах норм права; 3) є неодмінною умовою виникнення зміни або припинення правових відносин; 4) зумовлюють суб'єктивні права та юридичні обов'язки учасників правових відносин; 5) забезпечуються державним примусом [519, с. 602; 520, с. 63]; 6) інформують про стан суспільних відносин, які входять до предмета правового регулювання; 7) мають умовний спосіб вираження зовні (об'єктивовані); 8) прямо або побічно передбачені нормами права; 9) характеризують наявність або відсутність певних явищ матеріального світу; 10) зафіксовані у встановленій законодавством процедурно-

процесуальній формі; 11) зумовлюють передбачені законом правові наслідки, передусім виникнення, зміну або припинення правових відносин [521, с. 429–430].

Для прикладу наведемо дані, що свідчать про негативні тенденції до зростання (зменшення) нещасних випадків, пов'язаних з неправомірними діями чи бездіяльністю працівників на виробничих об'єктах різних форм власності [522].

Табл. 2.4.1

**Дані про юридично зафіксовані нещасні випадки, що пов'язані з виробництвом в Україні [522]**

Найменування	2017		2019 (I квартал)	
	Травмовано	Смертельні наслідки	Травмовано	Смертельні наслідки
Зазнали травм: 1) на підприємствах України: • чоловіки • жінки	3674 1291	Відсутні дані	830 382	Відсутні дані
2) на виробництві: • в стані алкогольного сп'яніння	1270 109	-П- 37	352 28	-П- 10

Погоджуючись з наведеними ознаками, які характеризують юридичні факти, зауважимо про їхню різноманітність та галузеву належність, що негативно впливає на вироблення єдиних підходів у визначенні поняття юридичного факту.

Отже, юридичними фактами у сфері праці доцільно вважати обставини, які впливають на виникнення, зміну та припинення трудових відносин шляхом їх нормативно-правового закріплення. Юридичні наслідки є результатом правомірних чи неправомірних дій суб'єктів трудових відносин і впливають на їх виникнення, зміну або припинення.

Правомірні дії суб'єктів трудових відносин завжди відповідають нормам законодавства про працю та її охорону. Це пояснюється тим, що правомірна поведінка є результатом усвідомленого дотримання людиною і громадянином правил поведінки, виконання певних обов'язків і заборон [523, с. 198; 524, с. 387].

До правомірних юридичних фактів у сфері праці належать юридичні акти, завдяки яким волю особи спрямовано на досягнення юридично значимого результату, передбаченого законодавством про працю (наприклад, укладення трудового договору, як правило, в письмовій формі – ст. 24 КЗпП України, що є підставою для виникнення трудових відносин).

Під юридично значимим результатом Л. А. Луць пропонує розуміти дії, що здійснюються з метою настання юридичних наслідків [525, с. 269] правомірних або неправомірних. Вчинення юридичних актів зі сторони суб'єктів суспільних відносин, як вважають М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та інші, є цілеспрямованою дією, результати якої впливають на створення, зміну чи припинення відносин [512, с. 347].

До адміністративно-правових актів в регулюванні відносин у сфері праці належать закони України, укази Президента України, постанови Верховної Ради України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, чинне законодавство України про працю та її охорону, накази та інші нормативно-правові акти, що регулюють відносини у сфері праці. Дискусійним є намагання авторів проекту Трудового кодексу України (№ 1658) доповнити до основних прав роботодавця (п. 8 ст. 24) право приймати нормативні акти. Цікавою щодо визнання події як юридичного факту є думка І. Л. Самсіна, який зазначає, що податкові закони як і конституційні норми набувають чинності один раз і саме тому їх варто вважати юридичним фактом [526, с. 27]. Юридичні факти за адміністративно-правовим змістом в окремих випадках можна поділити на односторонні та двосторонні. Односторонні юридичні факти у сфері праці передбачають настання юридично значимих наслідків незалежно від волі інших осіб (наприклад, хвороба або смерть працівника, судові рішення про поновлення працівника на роботі тощо). Двосторонні юридичні факти вимагають наявності угоди між фізичними чи юридичними особами. Важливим водночас є те, що воля суб'єктів трудових відносин повинна мати закріплення (фікцію) в одному юридичному акті, з однаковими юридичними наслідками (наприклад, положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації

незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації – ст.18 КЗпП України) [208].

До правомірних юридичних фактів належать юридичні вчинки, сутністю яких є правомірні дії, з якими норми трудового права пов'язують юридичні наслідки незалежно від направлення волі суб'єктів відносин у сфері праці. Так, відповідно до ст. 253 КЗпП України особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Неправомірними (деліктними, протиправними) діями, як вважають О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко, є дії, які не узгодженні з вимогами правових норм та порушують правові приписи [527, с. 242]. Зауважимо, що неправомірною є також бездіяльність, коли суб'єкти відносин у сфері праці не реалізують своїх повноважень або не виконують трудових обов'язків.

Оцінка юридично значимих неправомірних адміністративно-деліктних дій чи бездіяльності при притягненні до матеріальної відповідальності можлива за наявності дійсної шкоди, яку необхідно встановити [528, с. 61–62]. Оцінка неправомірності юридичного факту повністю закріплена у визначенні поняття «трудове правопорушення», що містить у собі винне, протиправне невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків суб'єктами відносин у сфері праці [42, с. 356]. Аналогічні ознаки винуватості і протиправності в діях чи бездіяльності правопорушника закріплено у ст. 9 під назвою «Поняття адміністративного правопорушення» КУпАП [529].

Під час оцінки неправомірних дій працівника викликає сумнів питання про те, чому трудове правопорушення стає юридичним фактом? Вважаємо, що передусім необхідно аналізувати і визначати негативні юридичні наслідки від неправомірних (протиправних) дій, вчинених суб'єктом правопорушення. Неправомірні дії не мають позитивних наслідків, тому що суб'єкт правопорушення їх не передбачав і намагався умисно чи необережно їх досягнути. Так, протиправним за діями і наслідками є самовільне введення в експлуатацію нових і

реконструйованих об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення (ст. 155 КЗпП України) [208]. Для порівняння, у визначенні дисциплінарного проступку при порушенні трудової дисципліни йдеться про протиправне порушення трудових обов'язків працівниками, за скоєння яких до них можуть бути застосовані заходи дисциплінарного або громадського впливу [151, с. 165], а також про майнову шкоду, заподіяну іншій стороні трудового договору.

В історичному аспекті характеристика терміна «правопорушення» означала невиконання винною особою правових норм шляхом дії чи бездіяльності [530, с. 198]. Сучасні підходи у поясненні терміна «правопорушення» залишаються спірними. Основою у вираженні вказаного терміна залишається антисуспільна дія правопорушника, яка завдає шкоду суспільству, суспільним відносинам, державі або фізичній особі. Водночас протиправні дії чи бездіяльність як юридичної, так і фізичної особи мають конкретний характер, визначення у часі, певне місце вчинення та інші ознаки [183, с. 267]. До прикладу, аналогічним є пояснення змісту правопорушення у чеській мові [531, с. 457] та інших джерелах, присвячених розгляду юридичної термінології. Наведена стисла за змістом характеристика терміна «правопорушення» свідчить про його залежність від політичних, соціально-економічних та інших змін, які відбуваються у державі та суспільстві. С. В. Венедіктов, Г. О. Спіцина, аналізуючи законодавство про працю Естонської Республіки, зазначають про наявність широкого переліку неправомірних дій суб'єктів, що порушують відносини у сфері праці [420, с. 182].

Відповідальність працівника за неправомірні і юридично значимі дії чи бездіяльність, що призвели до порушень трудового законодавства Республіки Естонія передбачено за: – невиконання законного розпорядження роботодавця про переведення на іншу роботу; – самовільне залишення без попередження; – надання працівником свідомо неправдивих відомостей про себе [420, с. 181].

Сучасний аналіз причин, які впливають на вчинення неправомірних дій чи бездіяльності на виробництві свідчить про їх поділ на: 1) психофізіологічні; 2) технічні. Запропоновані показники вказаних причин свідчать про ставлення працівників до виконання трудових обов'язків, а також про їх професійно-освітній

рівень та практичний досвід, пов'язаний з трудовою діяльністю.

Дані про причини виникнення неправомірних дій під час виконання трудових обов'язків працівниками на виробництві [532] зазначено у таблиці 2.4.2.

Табл. 2.4.2

**Дані про причини виникнення неправомірних дій під час виконання трудових обов'язків працівниками на виробництві [532]**

Найменування причин	2017 (кількість)	2018 (кількість)	(+, -)
1) <u>психофізіологічні</u> :	657	167	490
• особиста необережність;	256	73	183
• протиправні дії інших осіб (травмування, смерть);	168	48	120
• інші причини			
2) <u>технічні</u> :	181	63	118
• незадовільний стан виробничих об'єктів;	124	17	107
• незадовільний технічний стан засобів виробництва;	48	8	40
• недосконалість технологічного процесу;	59	11	48
• конструктивні недоліки;	83	26	57
• інші технічні причини			

Наведені дані щодо впливу причин на вчинення неправомірних дій працівниками під час виконання трудових обов'язків мають тенденцію до зменшення (примітка автора – як психологічні, так і технічні причини), що свідчить про небайдухе і відповідальне ставлення як працівників, так і роботодавців до виконання своїх обов'язків, а також про належний контроль зі сторони органів держави у сфері праці.

Звернемо увагу на характер та зміст неправомірних дій чи бездіяльності вчинених працівниками на виробничих та інших об'єктах України [532].

Табл. 2.4.3

**Дані про неправомірні дії під час виконання трудових обов'язків працівниками, що отримали юридичну фіксацію [532]**

Найменування неправомірних дій чи бездіяльності	2017 р.	2018 р.	(+, -)
	кількість	кількість	

• невиконання вимог з охорони праці;	1742	421	1321
• невиконання посадових обов'язків;	433	99	334
• порушення правил безпеки руху (польотів);	346	110	236
• порушення технологічного процесу;	136	27	106
• порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів	120	21	99

Порушення та виконання трудових обов'язків працівниками вплинуло на фіксацію нещасних випадків на виробничих об'єктах України (Додаток М).

У проекті ТК України (№ 1658) до неналежного виконання та невиконання обов'язків суб'єктами відносин у сфері праці пропонують закріпити наступні неправомірні дії (ст. 92 проекту ТК України): 1) за ініціативою роботодавця трудовий договір з працівником може бути розірваним у разі: систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин; систематичною буде протиправна бездіяльність працівника, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалися дисциплінарні стягнення та на день вчинення трудового правопорушення ці стягнення не знято. У даному випадку наявна альтернатива у кількості вчинених трудових правопорушень, а саме «щонайменше два», водночас, максимальна їх фіксація у встановленому порядку відсутня. Тривалість у часі становить один рік, без альтернативного визнання дострокового зняття покладеного дисциплінарного покарання; 2) прогули (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин). Потребує уточнення термін «три години» прогулу при скороченому робочому дні працівника (ст. 131 проекту ТК України), а також при неповному робочому часі (ст. 132 проекту ТК України); 3) поява працівника на роботі в робочий час у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння; 4) розкрадання працівником за місцем роботи майна роботодавця чи іншої особи, навмисне його знищення чи пошкодження, що



встановлено рішенням суду, яке набрало законної сили, чи постановою іншого органу, до компетенції якого належить накладення адміністративного стягнення. Вважаємо, що рішення суду щодо вказаних неправомірних юридично значимих фактів повинно бути остаточним, без залучення інших органів, що стане перепорою для оскарження рішення прийнятого іншим, уповноваженим на це, органом; 5) грубе порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії, чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку [412].

Не вдаючись до деталізації п. 1 ст. 92 проекту ТК України, де йдеться про неправомірні юридично значимі дії уповноважених роботодавцем посадових осіб, зазначимо, що майже всі ці підстави закріплені у чинному Кодексі законів про працю України (ст. ст. 40–41 КЗпП України) за винятком: втрати довіри до працівника, який обслуговує грошові або товарні цінності, вчинення працівником аморального вчинку, повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування, а також по питаннях дозвільного характеру. Необхідно зауважити, що перелік підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця не має обмежень, він може бути доповнений іншими законами, які пов'язані з трудовими та іншими відносинами (наприклад, із Законом України «Про запобігання корупції»).

Закріплені у законодавстві України про працю порушення, що позначають як «трудове правопорушення», «дисциплінарний проступок», «адміністративне правопорушення в сфері праці», «кримінальний злочин у сфері праці» мають наступні ознаки: 1) суспільну небезпеку та шкоду; 2) протиправність; 3) винність; 4) караність. Залежно від ступеня суспільної небезпеки та завданої шкоди існують суперечності у кількісному та змістовному значенні ознак, що впливає на кваліфікацію правопорушень. Водночас «адміністративне правопорушення» відрізняється від інших галузевих правопорушень суб'єктами та змістом [42, с. 356]. Суб'єктивна сторона порушень законодавства про працю характеризується наявністю вини, сутність якої полягає у психічному ставленні працівника до

виконання своїх трудових обов'язків, і в разі їх невиконання чи неналежного виконання – до настання правомірних та шкідливих результатів. Притягнення працівника за вчинене адміністративне правопорушення може бути кваліфіковано з урахуванням як умисної (прямої чи непрямої) і необережної (недбалість та самовпевненість) форм вини [303, с. 24]. Разом з тим, «не слід вважати винним невиконання чи неналежне виконання обов'язків з причин, що не залежать від працівника» [42, с. 357]. Таким чином, крім обов'язкових форм вини (умисел та необережність) необхідно враховувати факультативні ознаки – мету і мотив [533, с. 103] протиправних дій чи бездіяльності суб'єкта відносин у сфері праці. Вважаємо, що правопорушення, які вчиняються у сфері праці здебільшого мають мету і мотив, які за своїм змістом є антисуспільними і корисливими.

Зарубіжні фахівці у галузі права характеризують поняття вини, передусім, як відхилення від стандартів належної поведінки, а психічне ставлення до вчинку – як вторгнення [534, с. 70–71]. Під «стандартом поведінки», на нашу думку, варто розуміти не тільки освіту особи і громадянина, як вважає У. М. Парпан [535, с. 280], але й увесь арсенал їх законослухняної поведінки. Тому важливим є закріплення вини як однієї із складових елементів адміністративного правопорушення та його юридичного складу.

Об'єктом адміністративного правопорушення необхідно вважати суспільні відносини в галузі праці, що порушуються суб'єктами цих відносин, неправомірні і правомірні дії чи бездіяльність яких оцінюється як юридично значимі факти.

Об'єктивна сторона, як один з елементів юридичного складу адміністративного правопорушення, передбачає неправомірне діяння (протиправну поведінку чи бездіяльність) суб'єкта, шкідливі наслідки, а також причинний зв'язок між протиправною поведінкою та шкідливими наслідками, що настали [42, с. 357]. Протиправна поведінка суб'єктів відносин у сфері праці є основною зовнішньою ознакою порушення законодавства про працю, яку варто вважати багатовекторним і різноплановим явищем реальної дійсності.

Протиправна поведінка суб'єкта відносин у сфері праці передбачає як дію, так і бездіяльність, які мають усвідомлений характер і спрямовані, як правило, на

досягнення корисливої мети. Протиправні дії суб'єкта адміністративного правопорушення можуть мати агресивний характер, що посилює небезпеку їх вчинення та можливий не лише шкідливий, але й суспільно небезпечний результат. До прикладу, це стосується не лише порушень у додержанні трудової і технологічної дисципліни (ст. 139 КЗпП України), але й при порушенні вимог щодо охорони праці при проектуванні, будівництві (виготовленні) та реконструкції підприємства, об'єктів і засобів виробництва (ст. 154 КЗпП України), при введенні в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці (ст. 155 КЗпП України), при передачі у виробництво зразків машин та інших засобів виробництва, впровадження нових технологій, що не відповідають вимогам охорони праці (ст. 156 КЗпП України) [208].

Агресивність і деліктний характер протиправних дій зі сторони суб'єктів відносин у сфері праці трапляється при нехтуванні ними встановленими термінами виплати заробітної плати, пенсій, стипендій, при порушенні чи невиконанні зобов'язань щодо колективного трудового договору, угоди, а також за затримку розрахунку при звільненні працівника (ст. 117 КЗпП України) [208].

Протиправна поведінка суб'єкта відносин у сфері праці повинна мати причинний зв'язок між дією чи бездіяльністю та спричиненими необережними і шкідливими наслідками. За формою прояву причинний зв'язок між протиправною дією чи бездіяльністю і спричиненим неправомірним результатом може бути як прямим, так і опосередкованим. З філософських позицій причина слугує для позначення необхідного зв'язку предметів та явищ матеріального світу. Він полягає в утворенні або порушенні одними предметами і явищами (причинами) інших. Діалектичний підхід у розгляді причинних зв'язків передбачає взаємодію між деліктними причинами і наслідками, які впливають одне на одного [461, с. 47]. Правове розуміння причинного зв'язку означає наявність необхідного зв'язку між явищами, під час якого одне явище (причина) призводить до появи іншого явища (результату) [36, с. 554], тобто існує взаємозв'язок між предметами і явищами, що утворюється на основі передавання дії від одного предмета або явища до іншого [33, с. 130]. Відсутність причинного зв'язку між протиправними діями чи

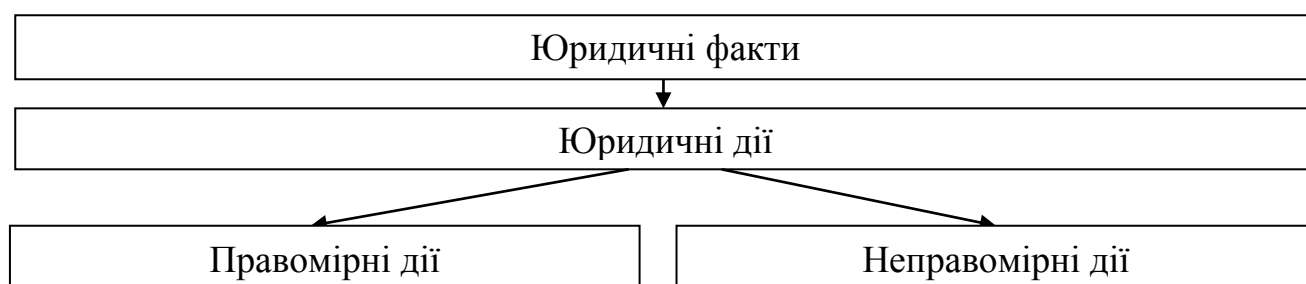
бездіяльністю і неправомірним результатом свідчитиме про відсутність негативного юридично значимого факту.

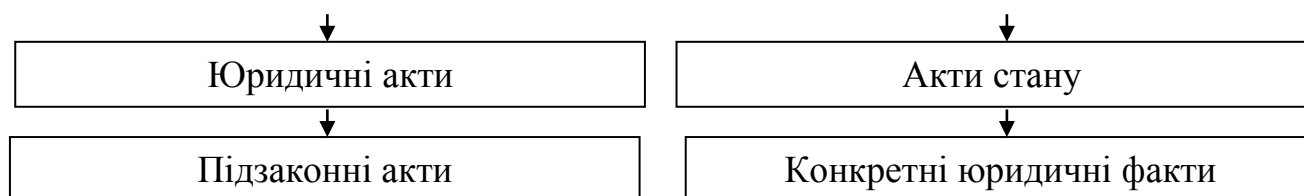
Караність, як елемент об'єктивної сторони адміністративного правопорушення, передбачає реальну можливість застосування покарання (дисциплінарного, адміністративного, кримінального) за вчинення протиправних дій чи бездіяльності у сфері праці. Неправомірні дії, з юридично значимими для відносин у сфері праці наслідками, можуть наступати від протиправних дій суб'єктів трудових відносин (наприклад, відповідно до ст. 130 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків [208]). Правомірні та неправомірні дії функціонально за юридичними наслідками можна умовно поділити на: 1) правоутворюючі, тобто ті, що сприяють виникненню трудових відносин щодо того чи іншого юридичного факту (наприклад, ст. 121 КЗпП України передбачено гарантії та компенсації працівникам за службові відрядження в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством); 2) правоприпиняючі, тобто ті, що сприяють припиненню трудових відносин за умови їх реалізації в межах, передбачених нормою права (наприклад, звільнення працівника за порушення трудової дисципліни з передачею його на розгляд трудового колективу або його органу – ст. 152 КЗпП України [208]).

Узагальнюючи, пропонуємо наступну схему юридичних фактів, що пояснюють їх структуру та взаємозв'язок в процесі правового регулювання відносин у сфері праці (рис. 2.4.1).

*Рис. 2.4.1*

**Загальні ознаки юридичних фактів в системі правового регулювання відносин у сфері праці**





## 2.5 Адміністративно-правові акти в реалізації відносин у сфері праці

Сьогодні реалізація реформ в Україні потребує стабілізації та розвитку суспільних відносин. В Основному Законі України закладено основи демократизму та ринкової економічної моделі, що відображаються у нинішньому впливі правових норм на відносини у сфері праці, а також трудову діяльність між відповідними суб'єктами. Для здійснення згаданого вище наявна потреба поглибленого наукового дослідження та обґрунтування кореня і факторів, які закладено в адміністративно-правові відносини, а також індивідуальних інтересів суб'єктів трудового права. Дієвість нормальних, стабільних відносин у сфері праці залежить від вірно обраного правового шляху. Водночас ефективність цього шляху полягає у встановленні законодавцем оптимальних дій та якісного законодавчого закріплення способів і засобів, що сприяють підтриманню належного рівня відносин у сфері праці. Нестійкий внутрішній імператив учасників відносин у сфері праці, а також правове невігластво деструктуризують процес трудової діяльності. Крім того, варто зазначити, що, такі істотні фактори, які створюють проблеми в реалізації населенням України трудових норм (АТО, безробіття, плинна трудова міграція населення, економічна непрогнозованість), негативно впливають на нинішнє українське трудове законодавство та на прийняття екстрених нормативних мір для стабілізації і покращення відносин у сфері праці. В більшості випадків вказані фактори мають заполітизований характер, сутність якого негативно впливає на учасників трудових відносин. Тому, сьогодні реалізація норм, що регулюють відносини у сфері праці в Україні має важливе практично-прикладне значення. Надзвичайно важливим, є також значення державних утворень, що мають повноваження у застосуванні адміністративно-

правових норм. Для згаданого, є необхідність як у чіткому юридичному упорядкуванні, так і в напрацюванні так званих законодавчих концепцій, що допомагають адміністративно-правовим нормам впливати на механізм реалізації відносин у сфері праці в Україні. Ці заходи спрямовано на зменшення виникнення колізійних ситуацій, а також врегулювання правових прогалин у трудових відносинах, що позитивно впливатиме на їх реалізацію.

Нааявні джерела трудового права можна визначити як результат правотворчості працівників і роботодавців у сфері застосування найманої праці [151, с. 31]. Тому національне законодавство в сфері праці у своїх правових положеннях має на меті забезпечення правового регулювання серед суб'єктів відносин у сфері праці. Результатом згаданих дій є істотне покращення як процесу трудової діяльності, соціального рівня трудящих, так і інтересів суб'єктів відносин у сфері праці на основі чинних нормативно-правових актів.

Загальне тлумачення терміна «акт» містить значення писаного указу, грамоти, постанови державного, суспільного значення, а також офіційний документ, протокол [25, с. 14]. За призначенням акт може бути державним – act of parliament [536, с. 7]. Багатозначність вказаного терміна та його вплив на регулювання відносин у сфері праці залежить від його розуміння і застосування, що свідчатиме про змістовність і ефективність нормативно-правового акта.

Зазвичай до поняття нормативно-правового акта належали елементи, які «відображали загально-державну волю» і мали вищу юридичну силу в процесі регулювання тих чи інших суспільних відносин. Така характеристика нормативно-правового акта стосувалася лише його зовнішнього прояву, а також шляхом аналізу його тексту, без розгляду інших не менш важливих внутрішніх соціально-значимих для учасників суспільних відносин сторін.

До загальних формально-юридичних ознак нормативно-правового акта належать: 1) нормативність і загальнообов'язковість правового акта; 2) особливий порядок прийняття, зміни та відміни нормативно-правового акта; 3) безпосереднє волевиявлення держави у регулюванні певного виду суспільних відносин; 4) первісний зміст і характер форм закріплених в нормативно-правовому акті;

5) передбачення і закріплення стратегічних цілей і завдань при регулюванні суспільних відносин; б) наявність вищої юридичної сили по відношенню до інших правових актів. Зазначимо, що перелік вказаних ознак, які властиві нормативно-правовим актам, не є виключним. Зникнення і поява нових характерних для нормативно-правового акта ознак повністю залежить від політичних і соціально-економічних умов розвитку суспільства.

О. І. Стахов, аналізуючи правову категорію «адміністративно-правовий акт», звертає увагу на його широке використання і тлумачення як «акта управління», «правового акта управління», «акта державної адміністрації», «правового акта органів виконавчої влади», «адміністративного акта». Водночас він зауважує, що для адміністративно-правового акта властиві такі ознаки: – наявність владних вольових рішень компетентного органу чи посадової особи; – одностороннє вольове прийняття рішень в межах компетенції органу чи посадової особи; – підзаконний характер прийнятих рішень відповіно до наявних адміністративно-правових наслідків; – цілеспрямоване рішення суб'єкта виконавчої влади; – наявність встановленої процедури прийняття рішень [537, с. 170–171].

Варто погодитися з думкою О. М. Ярошенка про необхідність розроблення проекту Закону «Про нормативно-правові акти», що сприятиме застосуванню основних принципів Конституції України. та підвищенню якості нормотворчої роботи, встановить підходи до видів, форм [161, с. 43]. Однією з перших спроб у цьому напрямі є внесення авторами проекту ТК України спеціальної глави 2 книги 1 «Загальні положення» правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини з визначенням безпосередньо поняття нормативно-правового акта [412].

До вимог, яким повинен відповідати нормативно-правовий акт при регулюванні відносин у сфері праці, належать: 1) дотримання принципів законності. Вимога законності при реалізації відносин у сфері праці передбачає, перш за все, визнання дії верховенства права, забезпечення захисту основних трудових прав суб'єктів господарювання. Передусім це стосується одержання роботи з згідною оплатою праці не нижче встановленою державою мінімального розміру. Порушенням законності необхідно вважати дискримінацією у сфері праці,

недотримання та ігнорування законодавства про працю [12]. Це означає, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ст. 23 Конституції України) [179], в тому числі і в реалізації права на працю; 2) дотримання прав та свобод людини і громадянина та їх закріплення в нормативно-правовому акті. Реалізація даного принципу у сфері праці за наявності безробіття, відсутності підходящої роботи і гідної зарплати має серйозні складності суб'єктивного змісту. Наявний нормативно-правовий акт, що регулює відносини у сфері зайнятості і працевлаштування населення, передбачає інтереси та їх захист виокремленої групи осіб не зайнятих трудовою діяльністю; 3) від обґрунтування і доцільності нормативно-правових актів у сфері праці залежить їх економічна ефективність, своєчасність та стабільність застосування. Недотримання або ігнорування наведених нами вимог до створення і застосування нормативно-правових актів у сфері праці негативно впливає на результати їх застосування.

Однією з причин низького рівня нормативно-правових актів є недостатнє забезпечення їх наукового та інтелектуального рівнів розробки. Якщо співставити кількість запропонованих законопроектів на розгляд у Верховній Раді України і професіоналізм народних депутатів [538, с. 31], то стає зрозумілою теза, що «кількість перемагає якість». Недостатня опрацьованість проектів нормативно-правових актів свідчить про їх недосконалість, політичну «доцільність» та інші недоліки, що негативно впливають на діяльність органів публічного управління і викликають незадоволення серед населення країни.

Законодавець до наявних нормативно-правових документів в сфері праці включив загальнообов'язкові формальні приписи щодо врегулювання відносин у сфері праці. До прикладу, ТК Республіки Білорусь передбачено сукупність нормативно-правових актів, які регулюють суспільні відносини у сфері трудових та пов'язаних з ними відносин. Крім того, законодавець Республіки Білорусь до локальних нормативно-правових актів відносить колективні договори, угоди, правила внутрішнього розпорядку та інші прийняті в установленому порядку нормативні акти, що регулюють трудові та інші, пов'язані з ними відносини у



конкретного наймача (ст. 1) [21].

Зміст актів, що наповнюють відносини у сфері праці є зв'язуючим елементом, який впливає виключно на спеціальні, галузеві нормативно-правові акти. До таких документів належить Кодекс законів про працю України. Можна тезово прокоментувати ст. 1 КЗпП України. Отже, зазначеною статтею врегульовано відносини у сфері праці всіх працівників, що сприяє зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни та поступовому перетворенню праці на благо суспільства, першочергову життєву потребу кожної працездатної людини [208].

Дослідження ефективності правового регулювання відносин у сфері праці переважно зосереджені над проблемами досягнення не тільки найближчих, а й віддалених цілей правових норм [539]. О. О. Кравчук під актами реалізації права розуміє самостійний процес механізму реалізації права, що є засобом переведення суб'єктивних прав та інших правових можливостей (дозволів) у фактичну правомірну поведінку людей, є засобом здійснення дій і операцій, спрямованих на використання правових можливостей [540, с. 102].

Згаданий вище процес має своє відображення у формі нормативно-правових актів. Нормативно-правовим актом є офіційний письмовий документ, який приймається (видається) уповноваженим на це державним суб'єктом нормотворення у визначених законом формі та порядку, встановлює, змінює чи скасовує формально обов'язкові правила поведінки певного (нормативно визначеного) кола не персоніфікованих суб'єктів, на яких він здійснює прямиий (безпосередній) регулятивний вплив, та розрахований на невизначену кількість реалізацій чи застосувань [541, с. 401]. Нормативно-правові акти відображають публічні (загальнодержавні) інтереси; регулюють широке коло суспільних адміністративно-правових відносин; мають визначну структуру (частини, розділ, параграфи, пункти, книги) та зміст; мають визначену законом форму документа закріплення (закони, підзаконні нормативно-правові акти).

Можна погодитись з тим, що нормативно-правовий акт, який регулює трудові відносини, є офіційним письмовим документом, прийнятим уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі та за встановленою процедурою, і спрямований на регулювання трудових відносин, а також має не персоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування [161, с. 42].

Не належать до нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері праці, документи юрисдикційних органів, в тому числі суду, незважаючи на те, що ними вирішуються колізійні питання, які досягли високого рівня конфліктності між сторонами трудових відносин.

Важливим є те, що нормативні акти повинні бути видані відповідними компетентними суб'єктами, при чому вони не повинні суперечити правовим положенням Конституції України та законодавству про працю України. Шляхом зменшення юридичної сили нормативно-правових актів обмежується сфера їх правового впливу та дії на коло осіб.

Розмежування нормативно-правових актів відбувається з урахуванням їх юридичної сили та специфікації застосування. Класифікація нормативно-правових актів є класичною з погляду юридичної науки. Але варто звернути увагу на правові законодавчі документи, які стосуються конкретної галузі відносин.

Умовно можна здійснити поділ нормативно-правових актів, що мають відношення до регулювання відносин у сфері праці на дві окремі групи: 1) ті, що є одноособовими; 2) ті, до яких залучене розширене коло суб'єктів. Одноособові нормативно-правові акти можна розділити на акти органів державної влади та місцевого самоврядування, акти суб'єктів трудових безпосередньо пов'язаних з ними відносин. В даному випадку існує пріоритет правосуб'єктності однієї сторони трудових відносин над іншими. До прикладу, це може бути як держава над роботодавцем та працівником, так і роботодавця над працівником. Водночас сторони реалізують або ж свої владні повноваження (державні органи та органи місцевого самоврядування), або владу роботодавця, чи свої суб'єктивні права [542, с. 127]. Так, до актів, що видаються державними структурами, належать

обвинувальні вироки суду, що набрали юридичної сили.

Як зазначає Н. Коваленко, однією з незаперечних підстав припинення трудового договору на вимогу третіх осіб згідно з п. 7 ст. 36 КЗпП України є набуття законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке унеможлиблює продовження цієї роботи [543].

Зі сторони роботодавця, одностороннім актом може бути наказ про застосування заохочення. Згідно зі статтею 144 КЗпП України заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації та оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення [208].

Серед багатосторонніх нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері праці, можна віднести трудовий договір [544].

За загальним правилом нормативно-правові акти систематизують за наступними категоріями: 1) як такі, що мають загально-правові форми; 2) за сферою обов'язковості: нормовані (загальні); індивідуальні (правозастосовувальні); 3) за характером регульованої діяльності: поведінкові (регламентована фізична поведінка); роз'яснювальні (регламентована інтелектуальна діяльність); 4) за суб'єктами видання (законодавчі: президентські; урядові (виконавчої влади); судові та ін.); 5) за способом зовнішнього вираження: усні (вербальні); письмові (документальні); діяльніцькі (конклюдентні); 6) за юридичною формою: закони; укази; постанови; вироки, рішення інструкції тощо [16, с. 26].

Однак насамперед треба визначити поняття «норма права». Норма права – це офіційне, формально визначене, загальнообов'язкове правило поведінки, яке встановлюється або санкціонується державою, охороняється нею від порушень, направлене на регулювання найбільш важливих суспільних відносин і охорону соціальних цінностей, шляхом встановлення юридичних прав і обов'язків

суб'єктів права [183, с. 196]. Структуру норм трудового права складають: гіпотеза, диспозиція, санкція.

Загальноправові форми реалізації правових норм в сфері праці є адаптованими для всіх без виключення суб'єктів трудового права, так як в них останні реалізують власні правові інтереси. Загальноправові форми реалізації трудових норм поділяються на наступні підкатегорії: а) виконання; б) використання; в) дотримання. Виконання є видом загальноправових форм реалізації норм трудового законодавства України, за якої суб'єкти відносин у сфері праці слідує зобов'язуючим імперативно-правовим нормам, виконують покладені на них обов'язки до активної поведінки і роблять тим самим активні дії. Так, в правових положеннях КЗпП України роботодавець зобов'язаний виконувати гарантії, що передбачені для працівників. Такими гарантіями є юридичні гарантії до укладення трудового договору (юридичні гарантії щодо працевлаштування, зайнятості, недискримінації, гарантування першого місця роботи тощо); юридичні гарантії під час укладення трудового договору (заборона дискримінації, заборона необгрунтованої відмови в прийнятті на роботу), гарантії під час виконання трудового договору (гарантії при переведенні, переміщенні, залученні до понадурочних робіт тощо), гарантії при припиненні та розірванні трудового договору (наприклад, гарантії щодо компенсацій та розрахунку між роботодавцем і працівником) [545, с. 98–99; 546, с. 127].

Окремими є гарантії, обов'язкові для виконання роботодавцем щодо працівників, яких мобілізовано для участі в антитерористичній операції (АТО). За працівниками, яких було призвано під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування та форми власності, більше ніж на один рік [208].

Наведені зобов'язуючі загальноправові норми можуть бути реалізовані всіма суб'єктами відносин у сфері праці лише шляхом виконання покладеного на них

обов'язку щодо надання необхідної інформації в процесі трудової діяльності. Для цього їм необхідно зробити власні активні дії зобов'язаної сторони трудових правовідносин.

Наступною підкатегорією загальноправових форм є використання, що містить активне дотримання прав суб'єктами трудових відносин, які встановлені у чинних правових нормах як шляхом здійснення власних активних дій, так і утриманням від них.

Відповідно до ст. 147-1 КЗпП України, дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. Однак ст. 147 КЗпП України вищезгаданого Кодексу визначено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано дисциплінарні стягнення. Згадане свідчить про те, що притягнення до дисциплінарної відповідальності є правом роботодавця, а не обов'язком [208].

Всі інші нормативно-правові акти застосовують в окремому порядку, з урахуванням правових особливостей кожного з суб'єктів відносин у сфері праці.

Отже, хоча ми й навели розмежування актів, що регулюють відносини у сфері праці, проте є необхідність їх нормативного закріплення в трудовому законодавстві шляхом наявних правових способів реалізації згаданих норм.

Проблем, які існують у створенні і застосуванні нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері праці є безліч, тому й висвітлювати їх можна безкінечно. Суть полягає в тому, що в нинішньому вигляді трудове законодавство є гальмом не тільки для модернізації країни, а й просто для нормальної життєдіяльності десятків мільйонів громадян. Тому вважаємо, що модернізація нормативно-правових актів у сфері праці важлива з точки зору ефективної діяльності держави в економічному і соціальному просторі. Враховуючи наведене, треба упорядкувати норми національного трудового права відповідно до стандартів ЄС, а також до сучасного стану соціально-економічних відносин, запитів і потреб працівників та роботодавців.

## 2.6 Відповідальність за порушення дисципліни у сфері праці

В історичному аспекті пояснення сутності дисципліни було об'єктом уваги багатьох учених і практиків. Так, В. В. Ягупов зауважує, що філософ Плутарх під дисципліною розумів джерело сили та потужності окремих груп населення і держави загалом [547, с. 524], що вказувало на певний порядок у поведінці людей, на узгодженість їх спільних дій для досягнення певного результату [548, с. 83]. Для Арістотеля пояснення сутності дисципліни полягало у пануванні вільних людей над великою масою рабів [549, с. 20].

Сучасне пояснення терміна «дисципліна» варто розуміти як «твердо встановлений порядок, дотримання якого є обов'язковим для всіх членів даного колективу» [25, с. 169]. Сутність встановленого порядку передбачає такий стан, коли все робиться, виконується так як треба відповідно до наявних вимог, правил, наявних у суспільстві, або виходячи з власного сумління людини [25, с. 450].

Серед науковців пояснення сутності дисципліни в певній сфері залежить від об'єкта і предмета дослідження. Так, Т. В. Семигіна вважає, що дисципліна – це точне виконання встановлених у суспільстві чи в певній організації норм поведінки, порядку, зобов'язань [35, с. 53]. Дещо ширше за змістом тлумачення терміна «дисципліна» міститься у «Соціологічній енциклопедії» (2008 р.), де зазначено про обов'язковий порядок поведінки громадян, членів спеціальних груп та колективів, діяльності організацій, що відповідає суспільним нормам моралі і правам або вимогам певної організації [113, с. 106].

Свого часу Ц. А. Ямпольська розглядала дисципліну як ефективний засіб, за допомогою якого можна досягнути певного порядку в організації та діяльності колективу. Водночас вона зауважила про наявність об'єктивної і суб'єктивної сторін дисципліни [550, с. 5]. М. С. Кельман, О. Г. Мурашин зауважують, що дисципліна, виступаючи як соціальний чинник, впливає на суспільство і державу за умови точного, своєчасного, неухильного додержання встановлених правовими та іншими соціальними нормами правил поведінки в державному і суспільному житті [317, с. 348]. Розглядаючи проблеми державного управління, А. Ф. Мельник

робить висновок, що дисципліна є одним із засобів забезпечення законності в сфері державного управління та в суспільстві загалом [551, с. 157].

Серед учених-адміністративістів визначення поняття дисципліни пов'язано з виконанням, додержанням законодавчих та підзаконних нормативних актів, правил поведінки у державному і суспільному житті [552, с. 347].

Вказані межі дисципліни повинні бути раціональними і передбачати, насамперед, менше зусиль організаційного та забезпечувального змісту, спрямованих на досягнення передбачуваного результату.

Дисципліна в діяльності й поведінці суб'єктів відносин у сфері праці передбачає наявність певних правил особистої, трудової, безпекової поведінки на основі дотримання правових норм, які створюють відповідний правовий режим, що відповідає інтересам суб'єктів трудових відносин. Вважаємо, що дисципліна – це комплекс ознак, які мають обов'язковий характер, закріплені в правових нормах і є основою для спільної діяльності суб'єктів суспільних відносин. Це означає, що умовою будь-якої колективної трудової діяльності у всіх її різновидах є трудова дисципліна.

Розглянемо зміст деяких визначень трудової дисципліни. В окремих випадках вона має назву «дисципліна праці», «дисципліна трудова». Так, за словами Елен Уайт, Божі приписи треба розуміти як дотримання дисципліни [553, с. 510]. Це повністю стосується моральної поведінкової діяльності людини, яка є складовою частиною в процесі її трудової діяльності.

У радянський період під дисципліною трудовою вбачали обов'язковий порядок при будь-якій колективній праці [11, с. 205]. У сучасних тлумачних словниках зміст дисципліни трудової характеризують як суворе дотримання встановленого режиму праці [25, с. 169; 16, с. 194]. Широке за змістом тлумачення трудової дисципліни пропонують В. В. Головченко та В. С. Ковальський, вважаючи її сукупністю правових норм, які встановлено на підприємстві, в установі або організації, що є обов'язковими для всіх учасників трудового процесу [303, с. 174]. Варто зауважити, що до «сукупності правових норм» належать, передусім, законодавчі акти, які регулюють відносини у сфері праці, а також

прийняті на їх основі підзаконні та відомчі нормативні акти.

Т. В. Варфоломеева, В. П. Пастухов. пропонують під трудовою дисципліною розуміти, насамперед, точне, неухильне і сумлінне виконання кожним працівником покладених на нього трудових обов'язків [554, с. 344]. Водночас такі основні «універсальні» ознаки трудової дисципліни як обов'язковість і порядок можна лише умовно абстрагувати до цього визначення. У даному випадку наявна «деталізація» діяльності та обов'язкового дотримання правил поведінки суб'єктів трудових відносин у сфері праці. Цікавими за змістом є визначення дисципліни праці у законодавчих актах про працю інших країн. Зокрема, статтею 193 ТК Республіки Білорусь трудову дисципліну визначено як обов'язкове для всіх працівників підпорядкування встановленому трудовому розпорядку і належне виконання своїх обов'язків [21]. Водночас аналогічними за змістом є ст. 189 ТК Російської Федерації [23] та ст. 160 ТК Туркменістану [22].

Чинний Кодекс законів про працю України (глава Х «Трудова дисципліна») не містить визначення терміна «трудова дисципліна». У ньому йдеться про забезпечення трудової дисципліни (ст. 140 КЗпП України), а також про обов'язки працівників (ст. 139 КЗпП України) щодо додержання трудової і технологічної дисципліни [208]. Статтею 141 КЗпП України закріплено обов'язки власника або уповноваженого ним органу відносно забезпечення трудової і виробничої дисципліни [12].

У ст. 360 проекту Трудового кодексу України (№ 1658) дисципліна праці розуміється як обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначених цим Кодексом (примітка автора – проектом Трудового кодексу), трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором. Значною мірою запропоноване авторами проекту ТК України (№ 1658) визначення дисципліни праці має багато спільних ознак, які закріплено в нормах трудових кодексів Республіки Білорусь, РФ, Туркменістану, що свідчить про «єдину» у радянський час політику держави щодо розвитку науки трудового права та вплив законодавства про працю на розвиток відносин у сфері праці.



Проектом Трудового кодексу України передбачено особливості відповідальності за порушення трудового законодавства (ст. 98), а саме: 1) до відповідальності можуть бути притягнені посадові особи об'єктів відвідування, винні у порушенні трудового законодавства; 2) суб'єкти відвідування несуть відповідальність у вигляді штрафу [412].

Серед ознак, які характеризують зміст трудової дисципліни, основною залишається «обов'язковість виконання всіма працівниками встановлених правил поведінки». Під порушеннями поведінки працівника варто розуміти його протиправні дії чи бездіяльність щодо виконання трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором.

Важливою ознакою трудової дисципліни є визначення кола суб'єктів відносин у сфері праці, наділених повноваженнями у притягненні працівника до дисциплінарної відповідальності [11, с. 107]. У визначенні поняття трудової дисципліни підтримуємо думку колективу авторів підручника «Трудове право» (2017 р.) за загальною редакцією О. М. Ярошенка про те, що у праві категорію «дисципліна праці» треба розуміти як: 1) інститут трудового права; 2) принцип трудового права; 3) елемент трудових правовідносин; 4) фактичну поведінку особи [154, с. 445].

Попередньо зауважено, що трудова дисципліна є комплексним поняттям і містить різні за змістом видові характеристики (виробничу, технологічну, виконавчу, службову, активну самодисципліну).

Виробнича дисципліна передбачає загальний порядок на виробництві, що регламентований правилами, обов'язковим дотриманням технології і стандартів виробничого процесу, а також вимогами щодо дотримання учасниками виробництва усіх виробничих розпоряджень зі сторони роботодавця чи уповноваженого ним на це органу (посадової особи). Суб'єктом відповідальності за дотримання виробничої дисципліни є роботодавець [154, с. 447], який зобов'язаний створити безпечні умови для трудової діяльності працівника.

Технологічна дисципліна, як різновид трудової дисципліни, передбачає дотримання технологічних правил, норм на виробництві [154, с. 448], які

спрямовано на підвищення виготовлення якісної продукції відповідно до певних стандартів.

Сутність виконавчої дисципліни, яка, певною мірою, може мати індивідуальний та колективний характер, полягає у своєчасному виконанні виробничих і управлінських завдань на основі: – забезпечення належного рівня організації виробництва; – надійності та оперативності функціонування всіх ланок виробництва; – виховання високого рівня індивідуальної та колективної відповідальності працівника за виконання трудових обов'язків і досягнення результатів праці; – проведення заходів, пов'язаних з нормуванням, регламентуванням, інструктуванням, поліпшенням інформаційного і технічного забезпечення; – створення умов для навчання, підвищення кваліфікації працівника з метою підвищення ефективності виробництва.

Службова дисципліна є частиною трудової дисципліни. Вона наявна у сфері діяльності органів державного управління та полягає в дотриманні державними службовцями загальних і спеціальних обов'язків, прав, заборон, обмежень, які встановлено Конституцією України, статутами, положеннями, нормативними актами міністерств, відомств, уповноважених щодо цього. Так, Законом України «Про державну службу» (станом на 01.05.2016 р.) термін «службова дисципліна» (ст. 2) визначено як неухильне додержання Присяги державного службовця, пов'язане з сумлінним виконанням службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку [263].

Активний зміст трудової дисципліни полягає в енергійній діяльності [25, с. 14] суб'єктів відносин у сфері праці щодо реалізації своїх трудових прав та виконання трудових обов'язків відповідно до укладеного трудового договору, угоди. Самодисципліна є складовою частиною трудової дисципліни суб'єктів відносин у сфері праці, яка ґрунтується на внутрішніх переконаннях працівника, а її зовнішній вияв полягає в активній поведінці особи, скерованій на виконання трудових обов'язків.

Зазначимо, що як чинний Кодекс Законів про працю України, так і проект ТК України (№ 1658) не містять нормативного визначення терміна

«дисциплінарної відповідальності». Чинним КЗпП України передбачено лише види дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни (ст. 147) та органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення (ст. 147-1), а також визначено процесуальну процедуру застосування дисциплінарних стягнень, їх оскарження та зняття.

Однією з новел проекту Трудового кодексу України (№ 1658) є визначення терміна «дисциплінарний проступок» (ст. 360). Вважаємо, що соціально правовий зміст дисципліни визначається відповідальністю, наявність якої передбачає утворення відносин, що забезпечують законні інтереси, права і свободи людини у сфері праці на основі гарантій зі сторони держави.

Загальноприйнятою є думка про те, що дисциплінарна відповідальність є частиною юридичної відповідальності, яка виступає у вигляді однієї з форм впливу і реакції держави на вчинені правопорушення. У радянський час дисциплінарна відповідальність була одним із засобів впливу на працівника та службовця за протиправне, винне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків [11, с. 106; 303, с. 43; 44, с. 352; 153, с. 170; 154, с. 456]. Варто зазначити, що обов'язок працівника нести дисциплінарну відповідальність має примусовий характер, а вчинення примусу уповноважені здійснювати від імені держави роботодавці та уповноважені органи (посадові особи).

Запропоновані визначення дисциплінарної відповідальності у сфері праці мають перспективний зміст шляхом характеристики дисциплінарно-карних дій чи бездіяльності працівника. Водночас залишаються поза увагою порядок і обов'язковість виконань трудової функції працівника.

Дискусійним у визначенні дисциплінарної відповідальності є термін «неналежне виконання трудових обов'язків», що не має достатньо чіткого тлумачення у сучасних словниках і розглядається як «не такий, який повинен бути» [25, с. 421] чи «не як належить, неналежним чином» [555, с. 582].

За видовою ознакою дисциплінарну відповідальність за порушення трудової дисципліни треба поділити на загальну та спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність утворюється з урахуванням складових, що є «універсальними»

для суб'єктів трудових відносин (працівника і роботодавця). Передусім це: 1) усвідомлення трудових обов'язків кожної зі сторін трудових відносин; 2) оцінка деліктної трудової поведінки працівника; 3) застосування заходів дисциплінарного впливу до правопорушника уповноваженими на це органами (посадовими особами), роботодавцями.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність, насамперед, передбачає виконання трудових обов'язків, які не мають прямого зв'язку з дотриманням виробничої або технологічної дисципліни. Здебільшого, трудова діяльність працівників має організаційно-управлінський та інший зміст і передбачає виконання спеціальних функцій у сфері державного управління та регулюється спеціальними законами, статутами, положеннями про дисципліну.

В Законі України «Про державну службу» сталою залишається закріплення і характеристика змісту терміна «службова дисципліна», який визначено як «неухильне додержання присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього трудового розпорядку» (ст. 2) [263]. Зміст поняття дисциплінарної відповідальності державного службовця передбачає протиправні дії чи бездіяльність при виконанні посадових обов'язків або порушення правил етичної поведінки, які за наявними протиправними результатами містять об'єктно-суб'єктні ознаки дисциплінарного проступку.

Передбачено дев'ятнадцять підстав застосування дисциплінарної відповідальності до судді, який вчинив дисциплінарний проступок умисно або внаслідок недбалості як в активній, так і в бездіяльній формі [282, с. 106].

Статтею 43 Закону України «Про прокуратуру» передбачено підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності прокурора, які вказують на його активні протиправні дії чи бездіяльність, що є перепорою для належного виконання ним службових обов'язків [283].

Статтею 19 Закону України «Про Національну поліцію» закріплено дисциплінарну відповідальність поліцейського на підставах та в порядку, які визначені Дисциплінарним статутом Національної поліції України [556].

Кодексом України про адміністративні правопорушення передбачено, що

«військовослужбовці, військовозобов'язані та резервісти, а також особи рядового і начальницького складів державної кримінально-виконавчої служби України, служби цивільного захисту і Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, поліцейські несуть відповідальність за адміністративні правопорушення за дисциплінарними статутами» [324].

До засуджених військовослужбовців за порушення встановленого порядку відбування покарання можуть бути застосовані дисциплінарні стягнення [557].

У чинному Кримінально-виконавчому кодексі України (далі – КВК України) закріплено наступне визначення дисциплінарного проступку особи, яка відбуває покарання у вигляді позбавлення волі. Отже, це – «протиправне, винне діяння (дія або бездіяльність), що посягає на встановлений порядок у сфері виконання покарань, вчинених цією особою» [286]. Водночас, законодавцем передбачено обставини, що виключають дисциплінарну відповідальність. До них належать: дія особи у стані крайньої необхідності; виконання особою наказу або розпорядження під психологічним або фізичним примусом (ст. 131-2 КВК України) [286].

Серед заходів дисциплінарного впливу у радянський період до осіб, які вчиняли дисциплінарні проступки, застосовувались: попередження, догана, сувора догана, перевід на нижчу посаду на певний термін, звільнення з роботи [375, с. 438]. У проекті Трудового кодексу України (№ 1658) серед стягнень за порушення трудової дисципліни передбачено застосування зауваження (ст. 362 проекту ТК України). Вважаємо, що застосування зауваження за невиконання і неналежне виконання працівником трудових обов'язків, що містить ознаки дисциплінарного проступку, є недостатнім карним заходом та має суто моральний і профілактичний зміст. Важливим заходом дисциплінарного впливу є звільнення (ст. 147 КЗпП України), яке означає припинення трудових відносин з працівником. До працівників, які вчинили дисциплінарні проступки, незалежно від вжитих заходів, можна застосовувати: позбавлення заохочень морального і матеріального характеру (позбавлення грошових винагород, зміну часу надання трудової відпустки, перенесення черги на отримання житла тощо). Серед роботодавців наявна практика застосування за порушення трудової дисципліни штрафів, які не

мають нормативно-правового закріплення у чинному законодавстві про працю. Застосування вказаних додаткових заходів впливу до порушника трудової дисципліни повинно бути передбачено правилами трудового розпорядку, колективним договором, угодою та іншими нормативно-правовими актами.

Притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника за порушення трудової дисципліни здійснюється із застосуванням процесуальної процедури, яка передбачає стадії, дотримання яких має обов'язковий характер. Під час дисциплінарного провадження за порушення трудової дисципліни факт виконання дисциплінарного проступку встановлюється на підставі записів, пояснень працівника. Відповідно до ст. 149 КЗпП України роботодавець або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмового пояснення [208]. Термін «зажадати» треба розуміти як «поставити вимогу, примусити, настійно запропонувати, наказати щось зробити» [25, с. 234].

Отже, дії роботодавця у даному випадку мають примусовий характер. Порядок застосування дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни, як правило, оформляється наказом роботодавця чи уповноваженого ним органу з дотриманням строків його застосування. Статтею 363 проекту Трудового кодексу України (№ 1658) щодо застосування дисциплінарних стягнень закріплено положення про строки, а саме: «не пізніше, ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника». Важливою сталою є заборона урахування часу застосування дисциплінарного стягнення при адміністративному чи кримінальному провадженні, що пов'язано з протиправними діями працівника.

Підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення дисципліни праці є дисциплінарний проступок. Дисциплінарний проступок як підставу дисциплінарної відповідальності пропонує Н. Г. Орлова, вважаючи, що аналіз його змісту потребує з'ясування його фактичного та юридичного фактів [558, с. 301]. Так, фактичною є протиправна поведінка працівника, яка вплинула на порушення трудової дисципліни. Під юридичним фактом Н. Г. Орлова вважає вимоги до поведінки працівника, що мають процесуальне закріплення. Зауважимо,

що у нашому випадку – це дотримання встановленого порядку й додержання трудової і технологічної дисципліни шляхом чесного, сумлінного, своєчасного і точного виконання працівником своїх трудових обов'язків (ст. 139 КЗпП України).

У чинному законодавстві України про працю відсутнє визначення терміна «дисциплінарний проступок». Водночас зазначено лише про заходи дисциплінарного та громадського впливу (ст. 140 КЗпП України).

Наявні тлумачення поняття дисциплінарного проступку (правопорушення) не містять між собою істотних розбіжностей. До того ж, їм властиві наступні ознаки: – невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, за яке до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення [16, с. 195]; – винне протиправне невиконання працівником чи службовцем своїх трудових обов'язків [11, с. 107]; – завдає шкоди закріпленим у правилах внутрішнього трудового розпорядку інтересам трудового колективу підприємства, установи, організації [559, с. 159]; – винне протиправне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством, колективним і трудовим договором чи контрактом трудових обов'язків, вчинене шляхом дії чи бездіяльності [23, с. 385; 44, с. 353; 154, с. 456]; – шкідливі, антисуспільні, винні дії, вчинені членом стійкого колективу, що містять у собі порушення обов'язків особою, яка є членом цього колективу [560, с. 568].

Вважаємо, що в проекті ТК України (№ 1658) термін «дисциплінарний проступок» (ст. 361 проекту ТК України) повинен передбачати закріплення ознак, які розкривають його сутність, а саме: «невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків», покладених на нього згідно з цим проектом ТК України, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором.

Варто зазначити, що ознака протиправності дисциплінарного проступку за своїм змістом є комплексною, а її характеристика пов'язана з об'єктивно-суб'єктивними елементами юридичного складу проступку. Об'єктом дисциплінарного проступку за порушення дисципліни праці є: – «внутрішній трудовий розпорядок, зокрема, такий його елемент як трудові обов'язки» [154,

с. 457]; – «внутрішній трудовий розпорядок, дисципліна праці» [44, с. 353]; – «суспільні відносини, що становлять зміст трудової дисципліни як елемент трудових правовідносин» [150, с. 151]; – суспільні відносини, що виникають внаслідок сумлінної праці, регулюються нормами трудового права, правопорядку в межах конкретної організації [23, с. 387].

Аналізуючи сутність об'єкта дисциплінарного проступку варто зауважити, що його загальним об'єктом є суспільні відносини у сфері трудової діяльності, врегульовані нормами трудового права, за порушення яких винна особа притягається до дисциплінарної відповідальності. Безпосереднім об'єктом дисциплінарного проступку є конкретні трудові відносини, закріплені у відомчих, локальних нормативних актах, якими передбачено правове регулювання порядку праці та виконання трудових обов'язків працівниками.

Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку за порушення трудової дисципліни містить зовнішню сторону протиправної поведінки правопорушника як в діях, так і в бездіяльності, у настанні негативних наслідків між ними, що виникають в результаті наявного причинного зв'язку.

Суб'єктом дисциплінарного проступку за порушення трудової дисципліни є працівник, який перебуває у трудових відносинах з роботодавцем чи уповноваженим органом (посадовою особою) і має трудову право- та дієздатність. Трудова право- та дієздатність працівника за своїм змістом є комплексною і передбачає стать, вік, наявність здатності розуміти свої дії і оцінювати їх. Крім загальних ознак, які властиві суб'єкту дисциплінарного проступку, в окремих випадках приймають до уваги спеціальні ознаки. Ці ознаки спеціального суб'єкта пов'язані зі специфікою його трудової діяльності та передбачені окремими нормативно-правовими актами (законами, статутами, положеннями).

Суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку за порушення трудової дисципліни характеризується психічним відношенням правопорушника до своїх дій чи бездіяльності і деліктного від них результату. Складовими елементами суб'єктивної сторони дисциплінарного проступку є вина працівника, мотиви, якими він керувався при вчиненні протиправної поведінки, а також ціль, до якої



прагнув працівник.

Аналіз положень, пов'язаних з відповідальністю за порушення трудової дисципліни, дає змогу зробити наступні висновки: – теоретичний аспект поняття трудової дисципліни, з урахуванням наявних поглядів науковців, містить, передусім, дотримання порядку під час виконання обов'язків, пов'язаних з виробничою і технологічною дисципліною. Це фактично розкриває зміст і важливість вказаного поняття; – наявність у проекті Трудового кодексу України (№ 1865) визначення терміна «дисциплінарний проступок» (ст. 360 проекту ТК України) є однією з важливих новел, яка повинна бути закріплена в законодавстві про працю; – дисциплінарна відповідальність за порушення трудової дисципліни – це обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем чи уповноваженим органом (посадовою особою) за вчинені протиправні дії чи бездіяльність, які завдали істотної шкоди виробничим та іншим інтересам роботодавця; – дисциплінарний проступок за порушення трудової дисципліни – це винне протиправне невиконання або неналежне дотримання та виконання працівником встановленого порядку і трудового обов'язку, передбаченого колективним договором, трудовим договором, угодою, правилами трудового розпорядку та іншими локальними нормативними актами.

## **Висновки до розділу 2**

Дослідження механізму правового регулювання у сфері праці та його використання в сучасних умовах дало змогу сформулювати такі висновки:

1. Доведено, що адміністративно-правове регулювання є складовою частиною правового регулювання і містить у собі сукупність правових засобів, за допомогою яких здійснюється упорядкованість суспільних відносин, у тому числі і в сфері праці, відповідно до цілей і завдань правового регулювання. Типовими ознаками адміністративно-правового регулювання у сфері праці є унормованість законодавства України про працю, що містить у собі дозвіл, припис і заборону застосування яких має спільний з адміністративно-правовими відносинами метод

правового регулювання.

Базовою основою механізму правового регулювання у сфері праці є сукупність конституційних норм, норм адміністративного права, норм трудового права, утворених і розподілених за загальним, родовим і безпосереднім (конкретним) об'єктом правового регулювання відносин у сфері праці.

Діяльність правового механізму у сфері праці передбачає певні стадії (періоди, стани, певні моменти), які залежать від наявного юридичного факту, завдячуючи якому у працівника і роботодавця виникають, змінюються трудові відносини, що в окремих випадках мають адміністративно-правовий зміст.

2. Аргументовано, що характеристика об'єкта відносин у сфері праці має низку спільних з іншими галузями права (адміністративне право, кримінальне право, цивільне право тощо) обставин, за яких відбуваються ті чи інші події, регулюються правові відносини. Це стосується: рівня розробки поняття, об'єкта відносин у сфері праці; нових підходів у розумінні та поясненні цілей і змісту застосування об'єкта при правовому регулюванні відносин у сфері праці.

Зазначимо, що внутрішня побудова об'єкта відносин у сфері праці має аналогічну з адміністративно-правовими відносинами дворівневу конструкцію. Основний рівень конструкції об'єкта відносин у сфері праці складають трудові права і обов'язки суб'єктів цих відносин. Складовою частиною об'єкта у сфері праці є допоміжний рівень, що характеризується поведінковими діями, сутність яких полягає в реалізації наявних у них матеріальних і нематеріальних благ та законних інтересів. Для базової основи об'єкта відносин у сфері праці, на відміну від допоміжної основи, властивий статистичний стан, що характеризується закріпленими в нормах трудового права правами і обов'язками, реалізація яких має динамічний допоміжний зміст.

Зазначено, що співставлення відмінностей та спільного між об'єктом і предметом правового регулювання у сфері праці залежить від ступеня їх деталізації і відображення як в науці трудового та адміністративного права, так і в інших галузях права. Зауважено, що в науці не повинно бути обмежень щодо

застосування методологічних підходів у поясненні предмета, який пов'язаний з відносинами у сфері праці. Застосування у поясненні предмета трудового права категорій від складного до простого, і навпаки, від простого до складного синтезу поняття є підтвердженням істинності пізнання сутностей предмета у сфері праці. Предмет, що характеризує відносини у сфері праці, є складовою частиною об'єкта трудових відносин, що регулюються правовим шляхом і є одним із основних засобів державного впливу на відносини у сфері праці в інтересах людини, суспільства і держави.

3. Визначено, що суб'єкти у сфері праці є учасниками трудових та інших, пов'язаних з ними, відносин, що врегульовані законодавством України про працю і наділені трудовими правами і обов'язками та можуть їх реалізувати в процесі трудової діяльності. Зазначено, що класифікація видів суб'єктів у сфері праці залежить від напрямів їх суспільно-корисної діяльності, що дозволяє умовно поділити їх на основні та неосновні. Основні суб'єкти у сфері праці відіграють головну роль у трудових відносинах і власне забезпечують їх існування. До них належать працівники і роботодавці. Неосновні суб'єкти у сфері праці є незалежними від основних суб'єктів, а їх діяльність спрямована на забезпечення функціонування основних (головних) суб'єктів трудових відносин. Зауважено, що суб'єктами відносин у сфері праці, крім індивідуальних суб'єктів трудових відносин (працівник і роботодавець) є колективні трудові утворення, профспілки, органи зайнятості й працевлаштування, соціальні партнери на загальнодержавному, галузевому, а також територіальному рівнях в особі профспілок, їх об'єднань, об'єднань роботодавців, органів публічного управління, органів охорони праці та примирення між учасниками трудових конфліктів.

4. Зауважено, що юридичні факти, незважаючи на їхнє багаточисельне загально-правове та галузеве дослідження, продовжують займати важливе місце в механізмі регулювання відносин у сфері праці.

Закріплені у нормах трудового права та інших галузях права, юридичні факти, сприяють фіксації юридично-значимих дій, за допомогою яких здійснюється правове регулювання відносин у сфері праці. Зазначено, що

важливим щодо цього є співвідношення юридичного факту у сфері праці з юридичним фактом, що розглядається в науці адміністративного права з урахуванням його об'єктивної і суб'єктивної єдності, а також взаємодії між суб'єктом і об'єктом у сфері управлінських і трудових відносин, що спрямовані на отримання, обробку фактичних даних і формування юридичного факту.

Аргументовано, що вказаний перехід факту до складу юридичного факту у сфері праці відбувається за умови накопичення інших елементів, які утворюють юридичний склад факту. Юридичний склад факту в механізмі регулювання правових відносин у сфері праці повинен передбачати сукупність інших юридично значимих фактів, що позначені нормами інших галузей права і є підставою для настання правових наслідків для сторін трудових відносин.

Визначено, що юридичним фактом у сфері праці варто вважати обставини, які впливають на виникнення, зміну та припинення трудових відносин шляхом їх нормативно-правового закріплення.

5. Визначено, що наявні джерела трудового права та інших галузей права, які впливають на регулювання відносин у сфері праці, потребують чіткого юридичного упорядкування, а також напрацювання, так званих, законодавчих концепцій, що допомагають правовим нормам регулювати застосування механізму реалізації відносин у сфері праці. Зазначено, що результатом таких дій стане істотне покращення як процесу трудової діяльності, соціального рівня трудящих, так і інтересів суб'єктів трудових відносин на основі чинних нормативно-правових актів.

Вказано, що недостатнє опрацювання проектів нормативно-правових актів свідчить про їх недосконалість, політичну «доцільність» та інші недоліки, що негативно впливають на діяльність органів публічного управління у сфері праці і викликають незадоволення серед населення країни. Зміст актів, що регулюють відносини у сфері праці в нинішньому вигляді є гальмом не лише для модернізації країни, а й просто для нормальної життєдіяльності десятків мільйонів громадян України.

6. Розглянуто теоретичні та законодавчі основи настання відповідальності за

порушення законодавства України про працю. Обґрунтовано, що сучасне розуміння відповідальності у сфері праці не відповідає наявним вимогам, правилам поведінки в державному і соціальному житті, встановлених у суспільстві правовими і соціальними нормами.

Визначено, що нормативно-правове закріплення відповідальності за правопорушення у сфері праці свідчить про: 1) реакцію держави на вчинене правопорушення суб'єктами трудових відносин у сфері праці та їх повноваження у застосуванні до правопорушника заходів примусу, передбачених не лише у законодавстві про працю, а й в інших нормативно-правових актах; 2) реакцію про наслідки від протиправного, неналежного виконання чи невиконання однією з сторін трудових відносин, передбачених трудовим договором, угодою трудових обов'язків та застосування до винної особи примусових заходів різного за змістом (кримінально-правового, адміністративного, дисциплінарного); 3) обов'язок зі сторони винної особи у вчиненні правопорушення у сфері праці відповісти за вчинене правопорушення; реакцію зі сторони роботодавця чи уповноваженого ним органу на порушення найманим працівником виробничої чи технологічної дисципліни і застосування до нього заходів примусового впливу в межах повноважень, передбачених національним законодавством України.

## РОЗДІЛ 3

### ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В СИСТЕМІ ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

#### 3.1 Філософсько-правові аспекти соціального діалогу і договірних відносин у сфері праці

Сучасні умови розбудови української держави вимагають ефективного правового регулювання відносин у сфері праці, в якому чинне місце посідають взаємовідносини між найманими працівниками і роботодавцями. Саме з метою гармонізації їхніх відносин, спрямованих на вирішення актуальних проблем у сфері праці, і подальшому – прогресивного розвитку економіки держави, 23 грудня 2010 року був прийнятий Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [561]. У цьому Законі соціальний діалог тлумачиться як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування із питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» (ст. 1) [561]. Це означає, що «ідея збалансованості інтересів працівників і роботодавців ставить за мету перехід від інноваційного соціально-орієнтованого типу економічного розвитку до формування нового його механізму, що заснований на соціальній справедливості та національній конкурентоздатності» [562, с. 26].

Водночас важливе значення мають партнерські відносини між державою, роботодавцем і найманими працівниками як суб'єктами правовідносин, в яких чільне місце посідає соціальний діалог. Мета соціального діалогу полягає в задоволенні потреб та інтересів всіх його учасників та вирішенні між ними суперечностей і конфліктів шляхом досягнення згоди та уникнення конфронтації чи насилля.

Діалог (від грецьк. розмова, бесіда) в античній філософії – це метод знаходження істини за допомогою певних питань і методичного знаходження на них відповідей. У сучасній філософії діалог є універсальною формою відношення «Я – Ти» як спосіб дослідження сутності людини та визначення її реального призначення в житті [358, с. 161; 359, с. 513]. У словниковій літературі діалог пропонують розуміти як «одну із форм мислення, результат узагальнення суттєвих ознак об'єкта дійсності» [563, с. 863].

Соціальний діалог – це визнана Міжнародною організацією праці (далі – МОП) і ЄС практика розбудови суспільних відносин на основі узгодження інтересів держави, роботодавців і трудящих. Законодавчим підґрунтям соціального діалогу є Конвенції МОП, Європейська соціальна хартія, інші міжнародні акти.

В законах України «Про внесення змін до деяких законів України щодо приведення їх у відповідність із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 17 травня 2012 р. № 4719-VI внесено зміни до деяких вітчизняних законів щодо приведення їх у відповідність із зазначеним Законом [564]. Зокрема, в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI замість категорії «соціальне партнерство» застосовано категорію «соціальний діалог» [475].

Зауважимо, що у сучасній науці й практиці важливе значення має комунікація, основою якої є соціальний діалог. У загальноприйнятому значенні соціальний діалог розуміють як процес узгодження напрямів реалізації соціально-економічної політики в державі, галузі, на відповідній території, підприємстві, в установі, організації, спрямований на вдосконалення відносин у сфері праці шляхом проведення взаємних консультацій та переговорів між організаціями роботодавців, професійними спілками, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, відповідно на національному, галузевому, територіальному, виробничому рівнях.

Окремі аспекти соціального діалогу, як важливого чинника в урегулюванні соціальних та економічних відносин, розглянуто в працях вітчизняних учених Л. П. Амелічевої, О. С. Арсентьєвої, В. С. Венедіктова, Н. Д. Гетьманцевої,

Ю. М. Гришина, М. І. Іншина, В. Л. Костюка, І. В. Лагутіної, В. В. Лазора, К. Ю. Мельника, М. О. Міщука, П. Д. Пилипенка, В. О. Процевського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інших.

Соціальному діалогу, як поняттю і важливому інституту права, властиві також певні ознаки. Як слушно зауважують О. М. Бандурка і О. В. Тягло, «структура поняття включає головну і побічну частину. Головна частина відповідає на питання «хто?» або «що?», вона завжди вичерпується однією ознакою. Побічна частина може включати одну, дві або більше ознак, що відповідають на запитання «який?», «яка?», «яке?» [565, с. 25]. Істотними ознаками поняття «соціальний діалог» можна вважати: 1) об'єктивну необхідність у вирішенні проблем у трудових відносинах між державою, роботодавцем і найманими працівниками, узгодження та примирення їх інтересів; 2) наявність нормативно-правових актів як важливого чинника у переговорному процесі; 3) загальнообов'язковість у вирішенні прийнятих рішень, незалежно від соціального статусу і службового положення у тому числі й для держави; 4) рівноправність між сторонами соціального діалогу; 5) чітку спрямованість на локалізацію соціальних конфліктів і суперечностей, досягнення миру і справедливості і трудових відносинах.

Як уже зазначено, кожному поняттю властивий зміст і форма. Категорія «зміст» є «складом всіх елементів об'єкта, сукупністю його внутрішніх процесів, зв'язків, суперечностей і тенденцій розвитку» [566, с. 249; 567, с. 139–140]. Форма – це структура, організація змісту. Зміст і форма знаходяться в нерозривному діалектичному взаємозв'язку і взаємодії. Необхідно зважати на те, що зміна змісту з об'єктивною необхідністю вимагає перебудови форми. Форму не варто розглядати як щось пасивне. Їй властива певна самостійність і вона може активно впливати на переговорний процес або розвивати чи гальмувати його.

Залежно від наявних соціально-економічних умов один і той же зміст може розвиватися в різних формах. Якщо форма перестає відповідати змісту між ними виникає конфлікт, який вирішується шляхом заміни старої форми на нову та зміна змісту (інституціоналізована та неінституціоналізована форми) [113, с. 108].



До форм здійснення діалогу також належать: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод [568, с. 10]. Вважаємо, що наявні форми проведення діалогу між партнерами переговорів не мають чіткого розмежування між собою, тому що ознаки першої форми (мораль і право конкретного суспільства) є усвідомленими явищами для кожного конкретного учасника переговорів, які «присутні» під час міжособистісного спілкування.

Важливими вимогами, які висуває практика щодо сторін соціального діалогу, є вміння вести пошук найбільш ефективних форм і методів, що вимагає володіння сучасним логіко-філософським арсеналом знань, пошук найбільш ефективних шляхів у створенні умов для успішного вирішення наявних проблем.

Із діалектичного аналізу взаємодії змісту і форми в процесі соціального діалогу випливають важливі висновки для практичної діяльності. Необхідно, передусім, акцентувати увагу на визначальній ролі змісту в процесі соціального діалогу, що є основою позитивного вирішення наявних проблем між інтересами суб'єктів переговорного процесу. Для переходу до нового і якіснішого змісту в соціальному діалозі недостатньо лише простого накопичення кількісних змін, необхідно замінити структуру самого процесу і, перш за все, удосконалити форму і включити до неї новітні інноваційні ідеї та передовий досвід найбільш економічно і соціально розвинених країн світу. Діалектика процесу соціального діалогу з точки зору філософії включає в себе одиничне, особливе і загальне. Цей взаємозв'язок виражається в тому, що загальне охоплює велику кількість предметів і явищ, а одиничне характеризує «неповторне в речах, те, що притаманне лише одній речі» [566, с. 210].

Аналіз діалектики загального, особливого і одиничного має важливе значення для практичної діяльності і в тому числі для аналізу людського фактору, маючи на увазі одиничне як конкретного роботодавця або найманого працівника. Для вирішення завдань, які стоять перед виробництвом необхідно розвивати і удосконалювати індивідуальні якості як роботодавців так і працівників, формувати високі почуття відповідальності, організованості і дисципліни, почуття власної

гідності, поваги до людей та інші моральні якості.

В ході соціального діалогу вирішується низка актуальних проблем застосування легітимних способів зняття соціальних суперечностей, що впливає з адміністративних за змістом функцій, які він виконує, а саме: пізнавальну (одержання нового знання про проблемну ситуацію), регулятивну (зміна позицій суб'єктів діалогу), контрольну (спільний контроль за реалізацією досягнутих угод), консолідує (узгодження позицій щодо проблеми та шляхів її вирішення), прогностичну (виявлення тенденцій розвитку відносин між суб'єктами), а також комунікативну. Виконання вказаних функцій здійснюється з урахуванням відповідних принципів.

Термін «принцип» (від лат. «*principium*» – початок, основа), відповідно до загальнонаукового, філософського значення, означає те, що лежить в основі певної сукупності фактів, теорії науки. Для теоретичного знання принцип є вимогою до розгортання самого знання в систему, де всі теоретичні положення логічно пов'язані між собою й впливають одне з одного [569, с. 525]. Серед важливих принципів соціального діалогу є принципи законності, науковості та справедливості. Так, І. Л. Невзоров стверджує, що «законність – це не просто загальноправий принцип права, ... це найважливіший принцип усіх без винятку соціальних явищ, що лежать в основі соціального життя» [570, с. 10] Провідне місце в системі загальних принципів права посідає принцип справедливості. Варто вказати й на те, що давньоримські юристи відносили цей принцип «*aeguitas*» (справедливість) до джерел права [571, с. 135]. Цей принцип вимагає від учасників соціального діалогу справедливих дій, суджень і належного виконання прийнятих рішень, в основі якого лежать інтереси, честь і гідність людини, що відповідає загальноприйнятим нормам права і моралі.

Принцип науковості вимагає впровадження в практику соціального діалогу нових ідей, досягнень не тільки суто юридичних дисциплін (конституційне, адміністративне, трудове, кримінальне та інші галузі права), але й досягнення філософії, соціології, економіки, психології, теорії управління та інших дисциплін.

Основні принципи соціального діалогу закріплені у ст. 3 Закону України

«Про соціальний діалог» і ст. 33 проекту Трудового кодексу України (№ 1658) [561; 412]. В процесі соціального діалогу усувають наявні суперечності, вирішують практичні завдання, а в результаті – досягають спільної мети. Важливими принципами побудови взаємних стосунків з партнерами переговорному процесі є: 1) принцип співробітництва. Цей принцип базується на взаємному врахуванні інтересів сторін щоб досягти розумного рішення, необхідно поширити інтереси, а не позиції. Обговорення інтересів сторін дає змогу уникнути суперечностей та відкриває можливості для гнучкого пошуку та ефективного прийняття рішень; 2) принцип поваги і довіри. У вирішенні наявних проблем соціальні партнери повинні чітко дотримуватись етико-моральних та загальнокультурних вимог у процесі організації і проведення діалогу. Вирішити спільне завдання з партнером можна лише тоді, коли налагоджені та підтримуються довірчі стосунки. У протилежному разі партнер буде вбачати в таких взаєминах маніпуляції і нечесність, прагнення виграти та обмежити його інтереси; 3) принцип спільних цінностей. Ціннісні орієнтири мають істотне значення в процесі соціального діалогу, оскільки, перш за все, в центрі діалогу повинна вирішуватись проблема людини як важливої соціальної цінності. Навіть якщо кінцеве рішення не буде реалізовано з об'єктивних причин, стосунки, побудовані на основі ціннісного порозуміння, даватимуть можливість для спільних дій, спільних пошуків у майбутньому; 4) принцип толерантності. Згідно з цим принципом пропозиції, аргументи формування ідей, кожна із сторін з метою побудови партнерської взаємодії повинна дотримуватись правил толерантності, вільного обміну думок, а пропоновані варіанти вирішення не відкидаються, а доповнюються.

У загальнотеоретичному значенні соціальний діалог залежить від низки факторів: а) ступеня демократизації управління виробництвом: водночас найсприятливіші умови для розвитку соціального діалогу виникають завдяки децентралізації управління, віднесення до компетенції колективів підприємств, розв'язання більшості соціально-трудова проблем, розширення прав регіонів, областей і міст; б) рівня життя більшості населення і ступеня диференціації

доходів: чим нижче рівень життя і чим більша різниця в доходах між багатими і бідними, тим популярнішим є заклик до повалення влади і перерозподілу власності. І навпаки, в країнах з високим рівнем життя і помірною диференціацією доходів прагнення соціальних партнерів до солідарності й миру є більш активними; в) психологічних передумов і культурних традицій у суспільстві: коли населення розвинених країн орієнтується на пошук соціальних компромісів, на розв'язання суспільних проблем шляхом раціоналістичних дій, без агресій, конфліктів на підставі положень, визначених законами.

Соціальний діалог як соціально-правовий інститут з'явився в країнах Західної Європи з середини ХХ ст., він починає розглядатися філософами і представниками інших наук як одним із базових і центральних [572, с. 434] у спілкуванні та поясненні суперечностей між суб'єктами відносин. Він став невід'ємною частиною врегулювання відносин у діяльності органів публічного управління. На зміну конфронтації між працею і капіталом прийшло розуміння необхідності соціального діалогу і партнерства.

Аналізу ролі і місця діалогу найбільшу увагу приділив старогрецький мислитель Платон. У його філософії важливе місце відводилось не тільки діалектиці, але й ролі і місцю діалогу, між якими, на думку філософа, наявний тісний взаємозв'язок. З однієї сторони діалог є формою буття діалектики, а з іншої діалектика є методом руху до істини в процесі діалогу [573, с. 490–491].

Своєю чергою, Т. Гоббс зазначав, що під час діалогу і вирішення питань, необхідно дотримуватись принципів справедливості і чесності і ні в якому разі не прагнути до обману [574, с. 231].

Розглядаючи діалог як форму взаємодії, Гегель сформулював цікаву думку про те, що під час комунікації «наш дух тільки тоді відчуває себе цілком бадьорим, коли йому пропонують що-небудь цікаве, щось таке, що одночасно і нове, і змістовне» [575, с. 98]. В процесі комунікації необхідно, щоб за власними «інтересами» не забувати іншу людину, з якою доводиться мати справу, але, навпаки, рахуватися з нею і проявляти у відношенні до неї прихильність [575, с. 70].

Теоретико-концептуальні засади соціального діалогу знаходять своє втілення в теорії соціальної взаємодії та солідарності в працях М. Вебера, Е. Дюркгейма, Т. Парсонса. Істотному впливу на розвиток ідеї соціального діалогу сприяли ідеї Л. Ерхарда, А. Мюллер-Армака і В. Репке. Серед українських мислителів, які зробили свій істотний внесок у вирішення проблеми соціального компромісу шляхом досягненням злагоди, спокою і миру у суспільстві, розглядались у працях М. Грушевського, М. Драгоманова, І. Франка та інших.

Розглядаючи сутність категорій «соціальне партнерство» і «соціальний діалог», М. О. Міщук стверджує, що зазначена зміна «відбулась під впливом міжнародно-правової термінології: у міжнародно-правовій практиці частіше застосовується поняття саме соціальний діалог» [576, с.20–21]. Зміст терміна «партнерство» означає узгоджені дії учасників спільної справи [25, с. 490].

Варто звернути увагу на те, що серед вітчизняних учених тривають дискусії щодо понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог». Так, О. С. Арсентьева переконана в тому, що «соціальне партнерство є метою врегулювання соціально-трудових відносин, а соціальний діалог є лише елементом системи такого партнерства» [577, с. 226–227]. Поняття «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» не є тотожними за змістом. Так, «соціальне партнерство» є метою соціального діалогу як процесу визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття сторонами узгоджених рішень [578, с. 13]. М. І. Іншин і В. Л. Костюк, аналізуючи поняття «соціальне партнерство» і «соціальний діалог», вважають, що законодавець допускається помилки, розглядаючи їх як рівноправні правові явища. Водночас вони заявляють, що «з науково-правового погляду соціальний діалог можна розглядати як окремий елемент соціального партнерства, що має разовий або періодичний характер, тоді як соціальне партнерство має сталий, системний та постійний характер» [579, с. 137]. В західній юридичній теорії і практиці частіше використовують термін «соціальний діалог», тому що основною складовою соціального діалогу на заході є саме обмін інформацією та взаємні консультації сторін [580, с. 266].

Як відомо, у зв'язку з прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в

Україні» термін «соціальне партнерство» було замінено на «соціальний діалог», що «є закономірним у процесі розвитку законодавства про працю». Прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» сприяло не тільки не вирішенню, але й поглибленню проблеми правового регулювання соціально-партнерських відносин. Разом з тим, «соціальний діалог» не може підмінити поняття «соціальне партнерство» і що соціальне партнерство значно розширює межі правових відносин. В процесі соціального діалогу відбувається (обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод) тоді, як соціальне партнерство має і інші форми, окрім перерахованих чотирьох (організація контрольних механізмів, примирно-посередницькі процедури по вирішенню колективних трудових (конфліктів) та інших [581, с. 26, 27, 29, 30].

Співставляючи точки зору щодо співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог», М. О. Міщук схиляється до думки, що вступаючи у відносини партнерства, «особа наділяється значною кількістю прав, можливостей і повноважень, а ось при веденні діалогу сторони обмежені виключно здійсненням переговорів. І тому ми переконуємось, що перше є значно ширшою категорією, однією з форм якої є, а саме соціальний діалог» [576, с. 20–21, 191]. Г. А. Трунова соціальний діалог визначає як форму соціального партнерства, і ці поняття співвідносить між собою як частину і ціле [582, с. 48]. О. А. Трухан фактично відносить соціальний діалог до розумової сфери «як розмову між двома або декількома особами» [583, с. 6].

Вважаємо, що найбільш раціональної точки зору дотримується В. О. Процевський, який переконаний в тому, що соціальний діалог і соціальне партнерство – це два самостійні, незалежні один від одного поняття. Вчений зауважує, що «соціальний діалог – це процес визначення і зближення позицій його учасників, що відбуваються у формі консультацій чи переговорів. «Соціальне партнерство» – це досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень суб'єктами правовідносин у сфері найманої праці» [584, с. 280]. Отже, законодавець, закріплюючи термін соціальний діалог, безумовно бере до уваги

наявні в науці і практиці положення про те, що той чи інший науковий термін має бути прийнятий «науковим співтовариством, і, крім того повинен отримати певну підтримку в широкій соціальній свідомості» [585, с. 43].

Аналізуючи роль і місце соціального діалогу, треба зазначити, що він має значний вплив на вирішення проблем, які виникають не тільки у сфері праці, але й у діяльності органів публічного управління, що зачіпає інші важливі проблеми політики державного будівництва. Соціальний діалог «доповнює класичну парламентську демократію; не суперечить ринковій економіці; допомагає налагодженню соціальної злагоди та стабільності; вирішує різноманітні соціальні та економічні проблеми; є універсальним для кожної країни, враховує її традиції та особливості; не є методом нав'язування позиції однієї сторони за рахунок іншої; ґрунтується на значному практичному досвіді реального співробітництва» [28, с. 219]. Вважаємо, що це найбільш змістовна характеристика сутності соціального діалогу.

Г. І. Чанишева вважає, що «поняття соціального діалогу, яке закріплено в ст. 1 Закону, є громіздким, не чітким, таким, що не пов'язане з колективними трудовими відносинами» [586, с. 324].

В. М. Гончаров, досліджуючи механізм державного регулювання відносин у сфері праці, прийшов до висновку, щодо: недостатньої ефективності наявної моделі соціального діалогу; застарілого, і суперечливого законодавства у сфері праці та соціально трудових відносин; обмеженості функцій Національної тристоронньої соціально-економічної ради; неналежного виконання державою своєї ролі і функцій у сфері соціально-економічних відносин; поєднання зі сторони роботодавців політичних та бізнесових функцій; непрозорі та неефективної системи визначення репрезентативності профспілок та організацій роботодавців (особливо на національному рівні) як учасників соціального діалогу; низької культури соціального діалогу в суспільстві [587, с. 126].

Як засвідчує соціальна практика в економічно-розвинених країнах світу, за допомогою соціального діалогу між суб'єктами вдається гармонізувати взаємовідносини між ними шляхом реалізації політики соціального

партнерства» [588, с. 156].

Соціальний діалог, як вказують М. І. Іншин і В. Л. Костюк, спрямований передусім на «зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень, ... які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади» [579, с. 137]. Як наголошує К. Ю. Мельник, соціальний діалог повинен «згладжувати антагонізм праці та капіталу шляхом досягнення компромісу інтересів працівників та роботодавців. Це перехід від конфліктного суперництва до конструктивного співробітництва» [433, с. 135]. Своєю чергою, З. Я. Козак зазначає, що не зважаючи на це «не вдалося уникнути недоліків у визначенні системи соціального діалогу в країні, серед яких можна виокремити внутрішню суперечність закону та його неузгодженість з іншими актами національного трудового законодавства, що спричинило різні підходи до визначення правового статусу сторін та органів соціального діалогу, форм через які він здійснюється» [589, с. 198].

Враховуючи специфіку соціально-економічних та етнічних особливостей в кожній країні склалась тільки їй властива модель соціального діалогу. Перша модель соціального діалогу характеризується високим рівнем централізації договірного процесу. Вона була найхарактернішою для країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Швеції та серед країн Центральної Європи для Австрії. У цих країнах було втілено класичний міжнародно-правовий принцип – «трипартизму» МОП, завдяки якому всі рішення щодо соціально-трудова відносин приймалися за активної ролі держави та за участю соціальних партнерів. Друга модель соціального діалогу найбільш типова для країн Центральної Європи (Великої Британії, Італії, Ірландії, Німеччини, Франції, Швейцарії). У цих країнах, як правило, не створюються на національному рівні постійно діючі органи трипартизму та соціального діалогу. Уряди країн періодично проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Третя модель соціального діалогу характерна для країн, у яких переговорний процес відбувається на рівні підприємств, установ, організацій. Серед таких країн: Греція, Іспанія, Португалія, США, Японія. Однак це не означає, що організації



роботодавців не втручаються в соціально-трудова відносини на виробничому рівні. В практику трудових відносин у цих країнах широко втілювалась система індивідуальних трудових контрактів, у випадку порушення яких найманий працівник може сам звернутися до суду і захистити себе. Ю. С. Даниліна, обґрунтовуючи значення і використання моделей соціального діалогу, зауважує про те, що в Україні на національному, галузевому, територіальному рівнях моделлю здійснення соціального діалогу є трипартизм, а на локальному – біпартизм. Вона переконливо доводить, що запорукою ефективного функціонування соціального діалогу залишаються органи, які здійснюють управління соціальним діалогом. Це – національні тристоронні соціально-економічні ради (НТСЕР), а також територіальні тристоронні соціально-економічні ради, які утворюються для ведення соціального діалогу в Україні на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників його сторін відповідного рівня [568, с. 9–10].

Впорядкування відносин у сфері праці завдяки трипартизму та соціальному діалогу здійснюється переважно на рівні підприємств під час проведення колективних переговорів щодо найбільш важливих проблем, які зачіпають інтереси найманих працівників, але й проблем управління виробництвом, впровадження нового технологічного процесу, підвищення ефективності виробництва без догматизму та статичних схем, при постійному врахуванні змін, а також інтересів партнерів [590, с. 38].

Сама сутність соціального діалогу вказує на те, що відбувається в його рамках, базується, насамперед, на взаємній комунікації між партнерами. Обмін інформацією та представлення позицій є основним та обов'язковим адміністративним елементом даного процесу. Наступним кроком щодо узгодження інтересів, прагнень і стосунків соціальних партнерів є ведення переговорів.

У формуванні партнерських відносин між соціальними партнерами роботодавцями і найманими працівниками значний інтерес представляли наукові дослідження. Так, американський соціолог Е. Мейо розробив концепцію «людських стосунків», які з часом трансформувалися в управлінську концепцію

соціального партнерства. Вчений вважав, що забезпечити соціальну стабільність в суспільстві можна лише шляхом врегулювання соціально-психологічних, міжособистісних відносин в трудових організаціях, гуманізації взаємодії між керівниками, менеджерами і найманими працівниками. Істотний внесок у вирішення проблем підвищення мотивації до праці найманих працівників та захисту їх інтересів зробив Д. Мак-Грегор, шляхом створення умов для задоволення їх потреб (економічних, фізіологічних, соціальних тощо).

У країнах ЄС було запроваджено поняття «діалогу між соціальними партнерами». У 1989 році соціальний діалог було записано серед основних прав, декларованих Хартією Спільноти про фундаментальні соціальні права працівників [591, с. 52]. Наведемо кілька найбільш характерних рис трактату, що стосуються регулювання соціального діалогу. До них належить: – діалог між працівниками і роботодавцями, що вважається однією з базових цілей соціальної політики; – інформування та консультації з працівниками вважаються одними із найважливіших способів досягнення соціальної політики ЄС; – завдання підтримки Європейською Комісією діалогу між працівниками і роботодавцями [591, с. 52].

Узагальнюючи, варто зауважити, що в соціально-правовій структурі України соціальний діалог є одним з визначальних, що виник у світовій практиці і відповідає національним соціально-економічним інтересам суспільства і держави особливо в трудових відносинах. Розвиток ефективного соціального діалогу є необхідною умовою Європейської інтеграції України, оскільки крім іншого саме завдяки соціальному діалогу країни Європейського Союзу досягли високого економічного розвитку та гідного рівня добробуту населення.

### **3.2 Суб'єкти соціального діалогу в системі колективних договірних відносин**

Важливу роль в процесі соціального діалогу виконують його учасники – держава, роботодавці, наймані працівники та захисники їх прав – професійні

спілки. Основний Закон України (ст. 3) проголошує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека є найвищою соціальною цінністю. У вирішенні цієї проблеми важливу роль виконує держава. Починаючи з античності мислителі ставили запитання щодо сутності, ролі і місця держави в суспільстві. Так, Арістотель вбачав у державі утворення, котре «забезпечує політичне життя народу» [592, с. 376]. На думку римського державного діяча Цицерона «держава – це союз людей, об'єднаних загальними основами права і загальної користі» [593, с. 48]. Не оминули проблему сутності держави визначні теоретики німецької класичної філософії І. Кант і Г. Гегель. Так, І. Кант був переконаним, що держава – це об'єднання людей, підвладних правовим законам» [594, с. 104]. Гегель зазначав, що держава як реалізація і здійснення розуму відповідає розумній волі кожного індивіда [595, с. 279, 462]. Крім того, він вважав, що «кожен народ має те державне будівництво, котре йому відповідає і підходить» [595, с. 315].

Світоглядно-філософська концепція розглядає правову політику держави в аспекті її відношення до людини як найвищої соціальної цінності. Як зазначає В. М. Братасюк, «державі ж у цьому світоглядному підґрунті відводиться сервісна функція, – вона на службі в людей, громадян, громадянського суспільства... Держава постає в такому контексті інструментом, зняряддям у руках народу, який її створив задля здобуття спільного блага» [596, с. 230]. Держава є гарантом конституційних прав громадян, а також найбільшим законодавцем і роботодавцем, арбітром та активним учасником соціально-трудових відносин, важливим соціальним партнером у організації і проведенні соціального діалогу.

Діалектика взаємозв'язку між суб'єктами правовідносин вимагає вирішення проблеми єдності їх цілей та інтересів, що сприятиме уникнення гострих суперечностей. Так, якщо, наприклад, виникає ситуація «зрощення» представників держави і роботодавців ... це призведе до формування нецивілізованого олігархічного капіталізму з різким соціальним розшаруванням на бідних і багатих [597, с. 16]. Як зазначає В. М. Божко, «тому всі суб'єкти трудових правовідносин змушені шукати компроміс своїх інтересів, кількісним і якісним критерієм яких є

поліпшення ... існуючого способу життя працівників, роботодавців та представників держави» [597, с. 17]. Варто погодитись з думкою М. О. Міщука про те, що з метою налагодження високого рівня співпраці між суб'єктами правовідносин, особливо вагому роль виконує політика держави. Вона має «створити такий рівень нормативного забезпечення ... за якого роботодавці і працівники охоче сідали б за «стіл переговорів» і шукали максимально взаємовигідні шляхи врегулювання трудових проблем як на конкретному підприємстві, так і в трудовій сфері в цілому» [576, с. 181–182, 196].

У тристоронньому соціальному діалозі всі сторони повинні прагнути до такої взаємодії. На думку В. М. Гончарова, держава, як сторона соціального діалогу, є «ключовою умовою досягнення балансу інтересів держави, роботодавців і найманих працівників» [587, с. 127]. У взаємовідносинах держави з працівниками і роботодавцями вступає в дію об'єктивний закон взаємозв'язку, в якому тісно взаємопов'язані мета, засоби і результати діяльності всіх суб'єктів відносин у сфері праці. По-перше, держава через видання відповідних норм права реалізує свої інтереси. По-друге, інші суб'єкти правовідносин повинні усвідомлювати значення своїх цілей, інтересів і власне своїх дій. По-третє, суб'єкти правовідносин за свої дії несуть відповідальність, передбачену законом, а в разі правопорушення – притягаються до юридичної відповідальності.

Суперечливою є думка М. О. Міщука, що «працівники в Україні не мають жодних ефективних засобів і важелів впливу на державу. Трудівники на даний час є найбільш соціально незахищеною верствою населення, економічно уразливою з боку роботодавців» [576, с. 386].

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. у п. 1 ст. 6 визначено право кожної людини отримати можливість заробляти собі на життя. Отже, як вважає Н. П. Мокрицька, обов'язок держави – зробити належні кроки щодо реалізації прав і свобод кожної людини [598, с. 9].

Серед важливих функцій соціальної держави є забезпечення «соціальної справедливості, соціальної захищеності, соціального партнерства і соціальної солідарності членів суспільства» [598, с. 9]. Це означає, що «людину яка виконує

трудова діяльність, держава має стимулювати і охороняти усіма притаманними цивілізованому суспільству правовими засобами» [28, с. 20, 30, 55].

С. Я. Вавженчук, оцінюючи роль держави в соціальному діалозі, зауважує, що в результаті економічних перетворень держава в регулюванні трудових відносин сьогодні уже не в змозі якісно і повно захистити законні права й інтереси трудящих [599, с. 99]. На думку вченого, це залежить від браку фінансових і матеріальних засобів в Україні і що тільки економічно-сильна держава в змозі «забезпечити працівникові гідні умови праці й життя» [599, с. 100].

У таких країнах як США, Великобританія, Канада держава виступає тільки в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів і, навпаки, у Австрії, Німеччині, Франції та багатьох інших країнах активну роль під час проведення соціального діалогу і колективних переговорів виконує держава. «Крім того, держава встановлює правила ведення колективних переговорів, порядок висунення представників від сторін на переговори, відповідальність за недотримання вимог колективних договорів» [600, с. 94].

У ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріплено поняття «роботодавець», де говориться, що це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [475].

Для набуття статусу суб'єкта трудового права, роботодавець повинен бути право- і дієздатним та наділим закріпленими в законодавстві загальними правами і обов'язками, а щоб бути суб'єктом трудових правовідносин – володіти трудовою правосуб'єктністю [601, с. 431]. До ознак, які вказують на наявність правосуб'єктності у роботодавця, належать: – наявність права прийому і звільнення працівників; організаційна і майнова відокремленість (самостійність); – наявність грошових коштів для оплати праці; – наявність статуту підприємства; – володіння здатністю самостійно нести відповідальність за зобов'язаннями, які впливають з трудових правовідносин; – можливість надання роботи; – наявність нормальних виробничих умов; – наявність права розробляти структуру і штати;

– можливість здійснювати завдання, передбачені метою створення підприємства тощо. Варто зазначити, що «в науці трудового права до сьогодні ведуться дискусії з приводу тієї чи іншої ознаки роботодавця. Вчені висловлюють свої позиції і міркування щодо конкретних ознак, їх суті, необхідності, можливості або неприйнятності для характеристики роботодавця» [601, с. 432].

Перш за все, серед інших якостей роботодавець повинен володіти професіоналізмом. Професіоналізм – це якісна характеристика фахівця, що визначає міру володіння ним знаннями, уміннями і навичками професійної сфери. У цьому аспекті важливе значення має компетентність керівника. Так, «... щоб управляти потрібно бути компетентним, потрібно повністю і до точності знати всі умови виробництва, потрібно знати техніку цього виробництва на її сучасній висоті, потрібно мати необхідну наукову освіту» [602, с. 215].

Суб'єктами управління у сфері праці є керівники і спеціалісти, які виконують функції публічного управління щодо працівників. Як зауважують І. І. Смирнова і К. І. Сімакова, «сьогодні на промислових підприємствах України через наявність складних економічних та соціально-політичних проблем спостерігається погіршення якісного складу персоналу, зниження ефективності його праці, організації управління виробничою діяльністю» [603, с.154]. Свою професійну діяльність роботодавець здійснює через свої органи, одним з яких є керівник підприємства, установи, організації. Термін «керівник» – це «той, хто керує кимось, чимось, очолює щось» [604]. Сучасна соціальна практика висуває високі вимоги щодо керівника.—Зокрема, він повинен володіти високим професіоналізмом, «наділений сучасними інформаційними технологіями, здатний прогнозувати й передбачати, володіти основами науки управління» [605, с. 408].

Перша і найважливіша характеристика роботодавця як суб'єкта відносин у сфері праці, як зауважують М. І. Іншин і В. І. Щербина, – це визначення можливостей роботодавця щодо організації та управління виробничим процесом, використання праці працівника для досягнення ним своїх цілей [606, с. 101].

Роботодавці є одним з основних суб'єктів соціального діалогу і відносин у сфері праці. Вони в рамках своєї діяльності активно співпрацюють як з державою

через діалог з державними установами та органами, так і безпосередньо зі своїми найманими працівниками та їх представниками. З метою відтворення своїх інтересів, роботодавці об'єднуються в професійні соціальні групи. Ця тенденція широко використовуються у всьому світі.

В Україні існує федерація роботодавців – найпотужніша Всеукраїнська організація роботодавців України за всю історію, яка представляє інтереси роботодавців в економічних та соціально-трудовах відносинах з владою та профспілками на національному рівні [607]. Сьогодні федерація роботодавців України – це більше 70 галузевих і територіальних об'єднань, що представляють найбільш вагомні сектори економіки України.

На підприємствах, що входять до організацій – членів федерації роботодавців України, працюють понад 5 млн найманих працівників. Підприємства, представлені в федерації роботодавців України, виробляють у сукупності майже 70 % ВВП України. У цьому аспекті І. В. Довгаль ставить цілком слушне запитання про те, «який орган чи організація має представляти організації, що виробляють інші 30% ВВП?» [608, с. 82–83]. Можна зазначити, що дана ситуація ускладнює доступ до соціального діалогу на національному та галузевих рівнях. Альтернативу федерації роботодавців України в рамках національного рівня визнання соціального діалогу повинна становити Українська спілка промисловців та підприємців.

У взаємовідносинах між суб'єктами відносин у сфері праці, і особливо з боку роботодавця, важливе значення має категорія справедливості. Над її сутністю розмірковували ще античні філософи. Так, за словами Демокріта, тільки ті люди любі богам, яким ненависна несправедливість. Багато уваги приділяли справедливості Арістотель і Платон. Так, Платон, тісно пов'язував справедливість з законами. Справедливість – це « здатність коритися правильним законам» [609, с. 616]. Платон говорив, що в державі, як правило, існує заздрість і злість бідних щодо багатих, яких він називав трутнями і які постійно працюють до накопичення багатств [610, с. 126–128].

Т. Гоббс захищав права працівників, «праця яких є товаром». На його думку,

«безмежна жадоба зиску і грошей належить до великих пороків, якщо вона служить виключно для заспокоєння власної ненажерливості» [611]. Як відомо, активним прихильником дотримання прав і свободи людини був Гегель. Особливо він закликав поважати її як особистість [612, с. 126] та «створення умов, котрі б дозволили народу впливати на державні справи і життя суспільства» [613, с. 430].

У суспільстві, де існує праця як об'єктивна необхідність виробництва матеріальних і духовних благ, у самій системі виробництва існують суперечності у першу чергу суперечності інтересів, мотивів, цілей де на одній стороні роботодавець (капіталіст) на протилежній найманий працівник. Ця діалектика протилежності вказує на те, що в складі єдиного цілого (трудовий процес) вони знаходяться не тільки в єдності але і в суперечності» [614, с. 106–107]. Отже, без категорії «суперечність» неможливо взагалі зрозуміти «процес розвитку і його закони» [615, с. 251; 616, с. 243]. Це положення, як вказує В. М. Гончаров, є актуальним для України, де внаслідок несправедливого розподілу результатів праці між працівниками зберігається високий рівень експлуатації [587, с. 125].

І. Я. Франко «найтяжчою раною» суспільства вважав соціально-політичну і економічну нерівність людей. Він зазначав, що «величезні багатства з одного боку, зібрані в небагатьох руках, і страшна бідність з другого боку, що душить мільйони народу» [617, с. 454]. В моральному аспекті справедливість спрямована, насамперед, проти «індивідуального свавілля, вимагаючи не зазіхати на іншу особистість (не завдавати їм фізичної шкоди, моральної кривди, не перекладати на неї свої обов'язки й турботи, не зраджувати її тощо), а також не зазіхати на її власність (матеріальні й духовні цінності)» [618, с. 57].

Діаметрально протилежні цілі та інтереси, як зазначає К. Ю. Мельник, проявляються в тому, що «працівники, передусім, спрямовують свої зусилля на отримання більшої заробітної плати, тривалішого часу відпочинку, різноманітного соціально-побутового забезпечення, роботодавці ж – на отримання максимального прибутку та зниження витрат на виплати заробітної плати, сплату податків тощо» [433, с. 135]. І. Г. Козуб вказує на те, що «роботодавець і працівник знаходяться на різних соціально-правових, економічних рівнях» [619, с. 179].



Мета працівника – збільшення доходу від своєї праці задля забезпечення звичного для нього та його сім'ї способу життя. Для цього він має піклуватися і про підвищення своєї кваліфікації, і про зростання продуктивності своєї праці. Метою роботодавця є збереження звичного для себе способу життя. Водночас його турбує необхідність придбання новітнього обладнання, впровадження передових виробничих технологій. Мета держави – добробут своїх громадян, як працівника, так і роботодавця. А оскільки зростання їх добробуту реалізується через діалектичну єдність інтересів, то держава має збалансувати їх «прагнення до зростання доходів для того, щоб кожен з них забезпечив для себе та своєї сім'ї прийнятний, звичний спосіб життя» [597, с. 15].

В юридичній літературі під суб'єктами права розуміють учасників суспільних відносин, які на основі чинного законодавства володіють як суб'єктивними правами, так і відповідними обов'язками. Основними суб'єктами трудового права є працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа-роботодавець як орган трудових відносин, які наділені відповідними правами та обов'язками у сфері праці. Основні трудові права працівників закріплено в ст. 2 КЗпП України. І. А. Римар наголошує на тому, що перелік цих прав не відповідає повною мірою всесвітнім універсальним та європейським трудовим стандартам [620, с. 121–122].

Обсяг трудової правосуб'єктності складають трудові права та обов'язки працівника. Найважливіші трудові права працівника названо в ст.ст. 43–45 Конституції України, ст.ст. 23, 24 Загальної декларації прав людини 1948 р. Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. і деяких інших міжнародно-правових актах [179; 366; 288]. Наявна система трудових обов'язків працівників включає: а) загальні трудові обов'язки – обов'язки, які покладаються на всіх без виключення працівників незалежно від форми власності; б) спеціально-галузеві трудові обов'язки – обов'язки, що покладаються на підприємствах; в) безпосередні виробничо-функціональні обов'язки – обов'язки, що покладаються на працівника в межах трудової функції самим роботодавцем відповідно до укладеного між ними трудового договору [621, с. 158].

В Україні на умовах трудового договору зайнято і підпадає під дію трудового права приблизно 20 млн осіб віком від 15 до 70 років [622, с. 246].

В актах трудового законодавства, а також в юридичній літературі широко застосовують поняття «працівник», «найманий працівник». Згідно зі ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», працівником є особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю [285].

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [623] закріплено визначення поняття «найманий працівник», під яким розуміють фізичну особу, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, у їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю. С. В. Вишневецька вважає, що використання терміна «найманий працівник» (як це пропонують окремі сучасні дослідники) є змістовно тавтологічним [624, с. 107]. На жаль, учена не обґрунтовує з точки зору логічного аналізу заперечення і поняття «найманий працівник». На наш погляд, поняття «найманий працівник» може бути застосоване, оскільки його істотною ознакою є здатність і готовність до найманої праці.

Досліджуючи соціально-економічний та правовий стан сучасного найманого працівника, більшість науковців вказують на його незахищеність як з боку держави, так і окремих роботодавців. Зокрема, М. І. Іншин та В. І. Щербина акцентують увагу на тому, що «незахищеність працівника законом, невизначеність його правового становища не сприяє зацікавленості в результатах праці і стабільності трудових відносин, породжує вороже ставлення до виробничого середовища, знижує соціальну цінність праці» [606, с. 8].

Одним із негативних проявів, які трапляються у соціально-трудових відносинах в Україні та Вірменії є те, що соціальні інтереси найманих працівників, як правило, залишаються поза увагою роботодавців, що безсумнівно є причиною в отриманні якісних і кількісних показників результатів праці [625, с. 126]. Працівник, на думку О. І. Процевського, не може бути специфічним товаром – робочою силою [28, с. 180].

Що собою представляє сучасний найманий працівник, а взагалі (робітничий клас України)? Як слушно зауважив класик економічної соціології К. Поланьї, «робітничий клас України, який щоденно був перемолотим «сатанинським млином» капіталізму, не канув в Лету і не втратив своєї ідентичності. Доказом цьому є посилання на запитання: «Скажіть, чи вважаєте ви себе частиною робітничого класу України?» – позитивну відповідь дали більше 81 % респондентів, а результати першого всеукраїнського опитування робітників переконливо демонструють зниження реального статусу українських робітників порівняно з радянським періодом» [626, с. 89].

В процесі виробництва важливе значення має ситуація, коли працівник може проявити самостійність, самовираження і самореалізацію. С. Ковалевська зауважує, що «в прагненні до самовираження людина не тільки позбавляється від тенденції до мінімалізації своїх обов'язків, але прагне розширити їх» [627, с. 24]. Виконуючи самостійну роботу, працівник повинен особисто приймати рішення, проявляти ініціативу, втілювати своє «Я» у реальній дійсності. Якщо вони відсутні, то це, на думку К. Муздибаєва, приводить до «відчуження від праці, породжують відчуття нездатності впливати на процес праці» [628, с. 188]. Вчений робить висновок, що робітник який працює індивідуально порівняно з тими, які об'єднані в бригади, вище усвідомлює свою відповідальність.

Варто взяти до уваги думку О. Процевського про те, що роботодавець і працівник повинні прагнути до гармонійного вдосконалення взаємовідносин і у цьому аспекті нормативні приписи повинні бути спрямовані на те, щоб працівник мав «справедливі та сприятливі умови праці, за гідну працю отримувати справедливую гідну заробітну плату, щоб умови праці відповідали умовам безпеки та гігієни, а працівник і його сім'я досягли б достатнього життєвого рівня; щоб роботодавець, використовуючи свої економічні, правові і організаційні засади спрямовував можливості оплати праці для забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати» [629, с. 220].

У сучасних умовах «крім заробітної плати, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови за яких вони можуть цілковито проявити свої здібності,

уміння та навички, чітка орієнтація кар'єрного зростання» [630, с. 33].

Вважаємо, що необхідно мотивувати не тільки працівника, але й роботодавця в аспекті пошуку нових найбільш передових і раціональних форм і методів організації праці, пошуку інноваційних технологій, соціального захисту працівників.

Правовою базою діяльності професійних спілок щодо захисту трудових прав працівників є Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії її діяльності», «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» (конфліктів). Цими законами регламентуються права та обов'язки профспілок у сфері провадження їхньої законної та представницької діяльності.

У Загальній декларації прав людини, яка була першим міжнародним документом, що передбачав право кожної людини для захисту своїх інтересів створювати професійні спілки.

Це важливе право також закріплено у статті 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, що передбачає зобов'язання всіх держав-учасниць договору забезпечити кожній людині можливість на практиці реалізацію цього права.

Основні завдання та цілі професійних спілок України викладені в ч. 1 ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. Цілі і задачі профспілок України повністю відповідають міжнародним нормам. Закон про профспілки наділив їх правом самостійно приймати свої статuti (положення), що співвідносяться зі ст. 2 Конвенції МОП № 87, яка передбачає право і гарантії організаціям трудящих розробляти свої статuti, ... вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність та формувати свою програму дій [285].

Важливе значення у захисті трудових прав найманих працівників мають колективні переговори, на що вказує Конвенція МОП № 98, якою визнано колективні переговори однією з найважливіших форм соціального діалогу між

підприємцями (або організаціями підприємців) і організаціями трудящих. За допомогою колективних переговорів профспілки, які виступають від імені трудящих, домагаються покращення умов праці та соціально-побутового забезпечення. У результаті колективних переговорів, логічним їх завершенням є укладення колективного договору. В Законі України «Про колективні договори і угоди» враховано вимоги конвенцій і рекомендацій МОП.

У системі профспілкових прав важливе значення має право найманих працівників на страйк. Міжнародними актами право на страйк віднесено до основних колективних трудових прав працівників, але «МОП у своїх актах права на страйк офіційно не визнає. Це пояснюється тим, що МОП концентрує увагу на принципах соціального партнерства, а не конфронтації» [631, с. 275]. Проте із змісту Конвенції № 87 і Конвенції № 98 випливає, що свобода об'єднання передбачає і можливість проведення страйків. Це один з основних способів, за допомогою якого профспілки можуть захищати економічні та соціальні інтереси трудящих.

У колективно-договірному процесі, згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди» [415] профспілки приймають активну участь в розробці, укладенні, виконанні та здійсненні контролю за виконанням угод. Так, наприклад, В. Ю. Нікіфоров акцентує увагу на ролі профспілок щодо активної участі ведення колективних переговорів та, укладення колективних договорів і угод [632]. Своєю чергою, В. А. Щербань вважає, що ця роль профспілок найяскравіше проявляється на галузевому рівні [633, с. 192]. Як справедливо зауважує С. Вавженчук, профспілки «мають реальні важелі впливу на роботодавців, що доведено багаторічним досвідом їхнього функціонування» [634, с. 112]. Як переконливо доводить Ф. А. Цесарський, «складно йдуть переговори між сторонами щодо питань підвищення заробітної плати, прожиткового підвищення заробітної плати, прожиткового мінімуму, боротьби з інфляцією, зростання цін на перші продукти харчування тощо» [635, с. 7].

Профспілки в Україні є значним електоральним ресурсом. В Україні це потенційно становить понад десять мільйонів голосів [636, с. 107]. Як зауважує

О. Л. Тупиця, профспілки України є «чи не єдиною структурою, яка може ... захистити інтереси широких верств населення» [636, с. 109]. Своєю чергою, А. Мосіна зазначає, що деякі профспілки не проявляють високої активності і їх «слабка захисна функція призводить до того, що їх місце займають інші громадські організації, які мають свої цілі, і їх кінцева мета не завжди збігається з інтересами найманих працівників. І нерідко представники цих організацій провокують найманих працівників на гучні акції протесту, що проходять з порушенням чинного законодавства» [637, с. 33].

В процесі соціального діалогу надзвичайно важливо окрім специфічних проблем виробництва, заробітної плати, умов на охорони праці та інших проблем, які вирішуються між сторонами в переговорному процесі, істотне значення має проблема соціальної відповідальності роботодавців. Соціальна відповідальність включає не тільки забезпечення працівників безпечними умовами праці, а й адекватну заробітну плату, підвищення рівня кваліфікації персоналу, профілактичні лікування, будівництво житла, розвиток соціальної інфраструктури (дитячих садків, профілакторій тощо) [638, с. 487]. К. Муздибаєв справедливо зауважує, що «керівник повинен постійно пам'ятати про свою високу відповідальність перед людиною» [628, с. 216].

У сучасних соціально-економічних розвинених європейських країнах застосовується термін «виробнича демократія», сутність якого полягає в активній участі найманих працівників в управлінні підприємством та забезпеченні справедливого розподілу соціального доходу між працівниками та роботодавцями.

У цьому аспекті варто зауважити, що виробнича демократія здійснюється щодня, відбуваються збори бригад, загальні збори трудових колективів, обговорення колективних договорів, обрання керівників, проведення конкурсів, засідання первинних органів профспілкових організацій. Аналіз цієї проблеми серед керівників підприємств та профспілок свідчить про певні розбіжності, на які вказує Г. С. Гончарова. Серед управлінського персоналу, як вона зазначає, є такі керівники, які ідеї виробничої демократії не підтримують. Вони вважають, що така участь «порушує єдиноначальність і, що демократичні принципи використовувати

в управлінні неможливо». Цікаво відмітити і такий факт, що проти участі в управлінні виступили навіть деякі профспілки [639, с. 174].

Варто підкреслити, що Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [640] значно розширив можливості профспілок щодо колективно-договірного регулювання на всіх рівнях репрезентативності для професійних спілок на всіх рівнях соціального діалогу. Так, при укладенні угод репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання які, по-перше, легалізовані відповідно до закону; по-друге, є всеукраїнськими. Згідно з ч. 5 ст. 6 Закону, професійні спілки та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів [561]. Аналізуючи діяльність профспілок у колективно-договірному регулюванні соціально-трудових відносин, В. А. Щербань виділяє ряд факторів в діяльності профспілок, які негативно впливають на їх діяльність щодо представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників. Серед яких набула поширення практика ухилення багатьма організаціями роботодавців від участі у колективних переговорах щодо укладення галузевих угод. Так, наприклад, за даними федерації професійних спілок України у 2010 р. із 15 зареєстрованих Міністерством юстиції України галузевих об'єднань організацій роботодавців 9 не уклали галузеві угоди. Дослідник пропонує запровадити на законодавчому рівні «можливості для професійних спілок через судові органи у примусовому порядку залучати сторону роботодавців до переговорного процесу» [633, с. 193].

Цікавою за змістом є пропозиція В. А. Щербаня про доповнення ст. 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» наступним положенням: «рішення суду про визнання незаконними дій або бездіяльності сторони переговорів щодо ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни і доповнення колективного договору, угоди зобов'язує осіб, стосовно яких прийняте рішення, вступити (розпочати) в колективні переговори не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду уповноваженій особі (органу), що представляє відповідну сторону колективних переговорів» [633, с. 193].

Більшість науковців вважають, що профспілки виконують не тільки захисну, але й контрольну функції, що, на думку В. А. Красномоєць, «підкріплюється задалегідь посиленою відповідальністю суб'єктів господарювання за зобов'язаннями, сформульованими в такому договорі» [641, с. 194].

Входження України до Європейського економіко-правового простору вимагає глибокого й всебічного, перш за все, правового регулювання діяльністю профспілок. Так, у законодавстві деяких країн (Бельгії, Болгарії, Іспанії, Італії, Франції, Угорщини) закріплено представницький статус профспілок та встановлено критерії для його визначення. Профспілки, що отримали статус представницьких, та організації, що входять до них, мають певні пільги, переваги та повноваження при здійсненні своїх функцій. Як сторона соціального партнерства вони можуть брати участь у тристоронніх переговорах, укладати колективні угоди, представляти працівників перед державними органами при виникненні трудових спорів.

Законодавством більшості країн ЄС передбачено реєстрацію профспілок. Разом з тим, ця адміністративна процедура не створює будь-яких юридичних перешкод для створення профспілки. У деяких країнах реєстрація профспілок є обов'язковою. Так, наприклад, у США незареєстрована профспілка не має юридичного права на існування. За законодавством Польщі незареєстрована профспілкова організація також існувати не може. У законодавстві Великобританії, Німеччини, Франції, Швеції закріплені права профспілок у галузі охорони праці працюють і профспілкові інспекції. За законодавством підприємств зобов'язаний консультуватися з питань охорони праці з представниками по безпеці, якого призначає профспілкова організація підприємства. На вимогу цього представника може бути створений комітет із зазначених питань. Представник по безпеці може проводити оцінку ризиків на підприємстві, розслідувати нещасні випадки і розглядати скарги трудящих з питань умов праці.

Важливу увагу в законодавстві зарубіжних країн зосереджено на забороні дискримінації за ознакою належності до будь-якої профспілкової організації чи за профспілкову діяльність, будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг під



час укладення, зміни або припинення трудового договору, яке ґрунтується на профспілковому членстві або активній профспілковій діяльності.

Загальновизнаною нормою міжнародного права є незалежність профспілок, їх об'єднань у своїй діяльності від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій і політичних партій. Законодавство деяких зарубіжних країн не виключає співпрацю навіть з політичними партіями, якщо їх програму поділяють і підтримують члени профспілки.

Узагальнюючи, зазначимо, що профспілки є одним із громадських утворень, діяльність якого спрямована на захист соціальних і трудових інтересів як найманих працівників, так і роботодавців. Профспілки є гарантом демократії, справедливості у відносинах між сторонами у сфері праці.

### **3.3 Соціальний діалог як процес публічного пошуку компромісних рішень (вирішення проблем) між учасниками договірних відносин**

У сучасних світоглядних концепціях соціальний діалог розглядається в двох аспектах: у широкому розумінні – як суспільний діалог між класами і соціальними групами щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів, та у більш вузькому розумінні – як спосіб узгодження інтересів соціальних груп тільки в сфері відносин у сфері праці. У вузькому значенні соціальний діалог замикається в рамках традиційного трикутника: уряд-профспілки-роботодавці.

Розуміючи під соціальним діалогом процес визначення предмета переговорів та зближення учасників діалогу у досягненні соціальних домовленостей, зауважимо, що просте визначення поняття «соціальне партнерство» не позначає конкретних шляхів ведення даного процесу, акумулюючи увагу на формуванні та реалізації державної, соціальної та економічної політики в регулюванні, трудових соціальних і економічних відносин [642, с. 41–43].

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»

узгодження інтересів держави, роботодавців і трудящих (профспілок) є однією із важливих форм соціального діалогу у сфері праці. У цьому аспекті істотне значення має трипартизм. У Резолюції про трипартизм та соціальний діалог, прийнятій Міжнародною конференцією праці на 90-ій сесії в Женеві 18 червня 2002 р. акцентувалась увага на важливості тристороннього характеру цієї організації, де уряди та представники найманих працівників і роботодавців мають змогу вільно та відкрито обмінюватися думками й досвідом, а також сприяти закріпленню механізмів ведення діалогу та формування консенсусу.

Суть принципу трипартизму на практиці полягає в тому, що держава бере на себе роль соціального партнера при укладенні загальнонаціональних угод з питань праці або регулярно проводить консультації з організаціями роботодавців і працівників, представниками яких є профспілки з основних проблем у сфері праці. Як зауважує Г. І. Чанишева, «для досягнення зазначених цілей створюються тристоронні комісії» [643, с. 91].

Зазначимо, що Україною з часу проголошення незалежності обрано тристоронню модель соціального партнерства (яка діє до цього часу). В подальшому соціальному діалозі перевагу зі сторони держави та інших суб'єктів колективних відносин у сфері праці надають трипартизму [644, с. 58].

Законодавство України передбачає існування чотирьох рівнів соціального партнерства, а саме: державного, галузевого, регіонального та виробничого.

Варто підкреслити, що відповідно до Конвенції МОП № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосування міжнародних трудових норм» 1976 р. учасники соціально-партнерських відносин повинні бути представлені рівноправно. Водночас треба зауважити, що профспілкам надані теж рівні права. Рівноправність, як зазначає Г. А. Трунова, полягає в тому, що «рівними правами володіють представники працівників і роботодавців у сфері соціально-партнерських відносин» [582, с. 43].

О. М. Кочубейник із співавторами формулюють цікаву модель взаємодії сторін соціального діалогу змістом якої є: 1) актуальна тема (інтереси, потреби, бажання тощо): соціальна проблема, яка потребує розв'язання, в тому числі за

участі держави як носія влади; 2) формування узгодженого запиту, визначення об'єкта, предмета, мети і завдань соціального діалогу; 3) співвідношення узгоджуваного запиту з об'єктивними реаліями навколишнього середовища; 4) пошук ресурсів, необхідних для розв'язання проблеми; 5) ухвалення узгоджуваного рішення, визначення стратегії і тактики його реалізації, укладання договору; 6) реалізація ухваленого рішення; 7) упровадження результатів; 8) оцінювання ефективності й корисності для суспільства, впровадження результатів [645, с. 73].

У соціальному діалозі треба розрізняти інтереси, проблеми й пропозиції.

Інтереси сторін соціального діалогу – це те, заради чого роботодавці і наймані працівники, та їх представники, а також органи виконавчої влади й органи місцевого самоврядування сідають за стіл переговорного процесу.

Діалог розглядають як форму комунікації, за результатами якої відбувається взаємозбагачення учасників діалогу і завершується синтез їх намірів [646, с. 147].

Характер розвитку процесу взаємозв'язку між роботодавцями і найманими працівниками з точки зору діалектики характеризується як єдністю, так і протилежністю. Це означає, що вміння своєчасно звільнитись від суперечностей, прагнути до їх вирішення, долати всі перепони на шляху, не допускаючи загострення і конфліктів, є дуже важливим у сучасному суспільстві. Необхідно позбавитись від всього старого, консервативного, що заважає своєчасному вирішенню суперечностей. Варто підкреслити, що активна роль організацій роботодавців у проведенні соціального діалогу дає змогу знайти повноцінне компромісне рішення, яке забезпечує задоволення вимог найманих працівників та знімає напругу в колективі. Така позиція організацій роботодавців сприяє досягненню консенсусу з ключових соціально-економічних питань, не допускає надмірного зростання соціальної напруженості та упереджує соціальні конфлікти. Отже, на даному етапі розвитку нашої держави наявна необхідність у розширенні рамок взаємодії усіх сторін соціального діалогу з представниками різних громадських організацій та залучення їх до широкого переговорного формату.

Звернемо увагу на зміст Генеральної угоди про регулювання основних

принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки, що стосується соціального діалогу. Сторони Генеральної угоди узгодили позиції працівників, роботодавців, органів виконавчої влади та місцевого самоврядування під час прийняття рішень з трудових, соціальних, економічних питань [647], які передбачають «більшу збалансованість бюджету, зниження рівня інфляції; у соціальній сфері – скорочення рівня безробіття, розвитку середнього класу, запобіганню маргіналізації населення, соціальному захисту працівників, підвищенню мотивації праці» [648, с. 11].

Перевагою соціального діалогу є не тільки те, що він регулює відносини між працею і капіталом, знижує рівень конфліктів між різними соціальними класами та групами суспільства, а і що важливо, формує політико-правову культуру найманих працівників, підвищує їх відповідальність за ефективність виробництва і результати праці.

Серед форм соціального діалогу необхідно визначити: 1) діалогові (дискусійні) і ділові клуби; серед яких зовнішні ділові клуби і внутрішньоорганізаційні діалогові та ділові клуби; 2) семінари і симпозіуми; 3) наради та обговорення; 4) робочі групи; 5) ОДІ (організаційно-діяльнісні ігри); б) кейси.

Діалогові (дискусійні) і ділові клуби. Клуб (від англ. club) – місце зустрічі людей зі схожими інтересами. Ділові клуби – це об'єднання бізнесменів і підприємців чи працівників організації для обміну досвідом, налагодження контактів, спілкування. За видами діяльності вони поділяються на: а) зовнішні ділові діалогові клуби; б) внутрішньоорганізаційні діалогові ділові клуби. До зовнішніх ділових клубів належать організації, спрямовані на збільшення ділової активності в країні. У внутрішньоорганізаційних діалогових ділових клубах їх учасники в ході дискусії порушують питання організаційно-технологічного та фінансового управлінських рішень.

Серед соціальних діалогів істотне значення мають семінар і симпозіум. Семінар є формою навчально-практичних занять, коли учасники обговорюють повідомлення, доповіді, та реферати (в окремих випадках виконані ними за

результатами певних досліджень). Якщо йдеться про бізнес-семінар, то його мета полягає в підготовці доповідей, спрямованих на активізацію його учасників щодо обговорення конкретної проблеми, в якій зацікавлені його члени. Це, перш за все, актуальні питання життєдіяльності організації.

Конференція є формою, досить близькою до семінарів, на яких обговорюють доповіді та реферати. Відмінність її полягає, з одного боку, у більш тривалій і ретельній підготовці, а з іншого – у тому, що вона проводиться, як правило, не з однією групою учасників, а із залученням широкого кола учасників (наприклад, запрошуються всі зацікавлені учасники). Конференція сприяє обміну досвідом, формує спільне бачення проблеми і шляхи її вирішення сторонами відносин у сфері праці.

Ділова нарада – це загальноприйнята форма ділового спілкування, де, як правило, обговорюються виробничі питання і проблеми. Головним є те, що на нарадах формально фіксуються наявні розбіжності, враховуються інтереси, представляються позиції щодо проблемних питань, здійснюється пошук оптимального рішення. Якщо виникає відповідна потреба, питання може бути винесене на загальні збори трудового колективу.

Організаційно-діяльнісні ігри – це сучасна високоефективна технологія вирішення нестандартних завдань та пошуку нових шляхів розвитку організації. ОДІ можна ефективно використовувати для подолання криз розвитку, а також планування нових проектів (фактично ігри можна застосувати для розв'язання будь-яких завдань та подолання будь-яких проблем). ОДІ дають змогу перетворити проблеми в можливості, а кризу зробити джерелом розвитку, досягнення нового, вищого рівня.

Метод кейсів (англ. casemethod – кейс – метод, case – study – кейс – стаді; метод конкретних ситуацій, метод ситуаційного аналізу) – техніка навчання, що базується на використанні опису реальних економічних, соціальних і бізнес-ситуацій. Учасники, які вирішують завдання кейса повинні проаналізувати ситуацію, запропонувати можливі рішення і вибрати краще з них. Проте кейси самі по собі можна використовувати як основу для розгортання діалогу між

різними професійними, спеціалізованими чи іншими групами зацікавлених сторін, пов'язаних інтересами у сфері праці.

Отже, діалогічні відносини у сфері праці спрямовано, перш за все, на вирішення завдань чи спільного пошуку рішення, у якому зацікавлені сторони соціального діалогу.

Розглянемо колективні переговори та колективні договори в системі соціального діалогу. Вперше термін «колективний договір» був застосований подружжям Беатрисою та Сіднеєм Уебб в 1891 р. в їх науковій праці «Кооперативний рух у Великобританії» [580, с. 271].

У сучасних умовах колективний договір повинен виконувати важливі функції: а) захист інтересів обох сторін соціально-трудова відносин; б) організація (упорядкування) соціально-трудова відносин; в) стабілізація соціально-трудова відносин [580, с. 272].

Право на колективні переговори та укладення колективних договорів належить до основних трудових прав, яке закріплено у найважливіших міжнародних актах (акти ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу). Варто вказати й на те, що в актах ООН серед основних трудових прав не передбачене право на колективні договори та укладання колективних договорів. Це право задекларовано в цілому ряді конвенцій та рекомендацій МОП. Серед яких: Конвенція МОП 1949 р. № 98 «Про право на організацію і на ведення колективних переговорів»; Конвенція МОП 1981 р. № 154 «Про сприяння колективним переговорам»; Рекомендація МОП 1952 р. № 94 «Про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства»; Рекомендація МОП 1981 р. № 163 «Про сприяння колективним переговорам» тощо. У цьому аспекті Закон України «Про колективні договори та угоди» у ст. 2 передбачає, що «угоди можуть укладатися на національному (центральному), галузевому, а також регіональному рівнях, водночас як «колективні договори» можуть укладатися на «підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від їх форми власності, які використовують найману робочу силу і мають правовий статус» [649; 415].

Відповідно до законодавства України укладення генеральної угоди на рівні колективних переговорів передбачається обов'язкове представництво профспілок. На галузевому рівні стороною для ведення переговорів, укладення угоди на більшості підприємств є профспілки чи об'єднання профспілок або інші представницькі організації трудящих. Що ж стосується укладання угод на регіональному рівні, то відповідно до ч.ч. 4, 5 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» суб'єктами угоди можуть виступати об'єднання профспілок чи інші уповноважені трудовим колективом органи. Тобто національний законодавець на рівні з профспілками при укладенні угоди на галузевому та регіональному рівні вводить нові суб'єкти.

Аналізуючи сутність і зміст колективних переговорів і укладення колективних договорів, Д. В. Приміч зауважує, що Закон України «Про колективні договори і угоди» чітко не визначає принципи, сторони колективних переговорів, не вирішує питання про визначення повноважного представництва сторін ... закон не розмежує належним чином компетенцію, цілі, завдання окремих рівнів, зокрема галузевого та державного. Також законом не передбачено право представників працівників вести колективні договори у разі відсутності первинних профспілкових організацій» [650, с. 128–129]. Варто звернути увагу на те, що вищеназвані недоліки усунуто у проекті Трудового кодексу України (проект № 1108). Так, Книга шоста «Колективні трудові відносини» містить главу 2 «Колективні переговори та укладання колективних договорів і угод» [649], де у ст. ст. 343–346 закріплені сторони та принципи ведення колективних переговорів. У ст. ст. 347–357 проекту ТК України визначається поняття та зміст колективного договору, порядок його укладення та внесення змін до нього, дія колективного договору, закріплюється обов'язок роботодавця щодо ознайомлення працівників з умовами колективного договору. У ст. 343 проекту ТК України передбачено, що колективні переговори є обов'язковими, якщо цього вимагає хоча б одна сторона соціального діалогу. Ухилення від колективних переговорів тягне за собою відповідальність, встановлену згідно зі ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди». Роботодавець зобов'язаний вести колективні переговори, але не

зобов'язаний укладати колективний договір [649].

Укладання колективних договорів в регулюванні відносин з найманими працівниками дає змогу їм реалізувати свої плани й інтереси, а головне мати «надійний соціальний клімат у колективі, попереджати можливість виникнення конфліктів за умови виконання положень колективного договору, що в кінцевому підсумку породжує стабільні виробничі відносини й високу продуктивність праці» [651, с. 20]. Колективне договірне регулювання питань щодо встановлення і забезпечення безпечних і здорових умов праці на вітчизняних підприємствах здійснюється на підставі ст. ст. 13, 161 Кодексу законів про працю України [652]. Статтею 20 Закону України «Про охорону праці», а також статтями 7, 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначено, що у колективному договорі, угоді сторони передбачають взаємні обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, а також забезпечення соціального захисту працівників. Як справедливо вказує Л. П. Амелічева та інші вчені, вирішення цих важливих потреб потребує «більш активної та ефективної соціальної діяльності на підприємствах, створення модернізованої матеріально-технічної бази, що потребує суттєвих витрат» [653, с. 130]. Добре зрозуміло, що соціальні партнери використовують різні форми соціального діалогу, але серед цих форм найбільш раціональною є проведення колективних переговорів з укладенням колективних договорів і угод що у сучасних умовах є більш ефективним. Колективний договір поширює свою дію не тільки на індивідуальні трудові правовідносини, а й на відносини, суб'єктами яких є організації та об'єднання робітників, трудові колективи, професійні спілки, виборні органи професійних спілок і інші уповноважені трудовим колективом органи [652, с. 34].

Важливою формою соціального партнерства і діалогу є обмін інформацією. Як зауважує М. В. Сорочишин, «постійний і систематичний обмін нею не тільки дозволяє сторонам співвіднести свої позиції з можливостями й намірами іншої сторони, а виступає чинником, який дозволяє встановити більш високий рівень довіри між соціальними партнерами» [654, с. 440–441]. На роль і місце



інформаційного діалогу вказано у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог». Зокрема визначено, що цей процес здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної і соціальної політики [561].

Варто підкреслити, що чинним законодавством передбачено випадки, коли сторони соціального діалогу зобов'язані надати інформацію з обмеженим доступом. Так, ч. 2 ст. 251 КЗпП України передбачено, що у разі затримки виплати заробітної плати власник або уповноважений ним орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надавати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації і надати її профспілковому органу [208].

У зв'язку з тим, що сьогодні залишаються невирішеними чимало питань щодо адміністративно-правового механізму обміну інформацією, М. В. Сорочишин слушно пропонує: – доповнити у проекті ТК у книзі 6, яка детально регулювала б саме механізм здійснення обміну інформацією; – закріпити у ст. 26 проекту ТК право роботодавця на отримання інформації від професійних спілок; – закріпити у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» критерії інформації повнота, об'єктивність, достовірність [654, с. 443–444].

Запропоновані заходи позитивно вплинуть на ефективність колективних переговорів, що сприятиме вирішенню відносин у сфері праці.

Розглянемо соціально-психологічну характеристику соціального діалогу в ході переговорного процесу. Переговорний процес між суб'єктами соціального діалогу є складним соціально-психологічним явищем. Предметом переговорного процесу, як правило, є проблеми, в основі яких закладено неоднозначне їх тлумачення з боку учасників діалогу. В процесі соціального діалогу у його учасників відкрито лежать інтереси, які визначають позицію, тактику і стратегію поведінки сторін в діалозі. Під час процедури соціального діалогу відбувається обмін думками, з'ясовуються позиції суб'єктів, корегуються цілі і завдання, формується взаємовигідна стратегія взаємодії, що сприяє зближенню позицій, прийняття спільного рішення та реалізація результату, який би задовольняв усіх

учасників переговорного процесу.

У наш час соціальні суб'єкти в процесі діалогових відносин володіють різними соціальними характеристиками, цільовими настановами та інтересами. В реальному житті суб'єкти соціального діалогу, як зазначає Н. В. Балабанова, «займають різне становище в суспільстві, беруть не однакову участь у громадському житті, внаслідок чого помітно відрізняються за рівнем доходів та структурою особистого споживання, що зумовлює специфіку їх інтересів, потреб і цінностей». Аналізуючи стан розвитку соціального діалогу в Україні, дослідниця приходиться до висновку щодо незрілості суб'єктивного чинника. Вона зауважує про «низький рівень соціальної зрілості суб'єктів, брак чітких настанов на досягнення цілей компромісним шляхом, орієнтація на вузькогрупові інтереси, що фіксують соціологічні дослідження» [655, с. 9–10].

Варто вказати, що кожен із учасників переговорного процесу має свої цілі, інтереси, наміри, які «частково збігаються, а частково різняться. Тобто саме збіг інтересів робить переговори можливими [656, с. 72]. Спілкування у формі діалогу, зазначає Л. О. Савенкова, це «орієнтація на рівноправне спілкування, засноване на взаємній повазі та довірі, орієнтація на взаєморозуміння, взаємну відкритість і комунікативне співробітництво ... розвитку, співпраці». Водночас «розуміння розглядається з двох сторін: як відображення у свідомості партнерів у спілкуванні цілей, мотивів, установок один одного; і як прийняття цих цілей, що дозволяє встановити взаємини» [657, с. 36, 40]. Цілком справедливо зауважує Т. Є. Андрєєва про те, щоб грамотно і впевнено вести переговори, важливо розуміти, у чому полягає їхня специфіка, яку мету ставлять перед собою учасники, яка загальна модель переговорного процесу. Ділове спілкування під час переговорів – це процес взаємодії сторін з метою досягнення узгодженого взаємного вирішення» [658, с. 62, 63].

В сучасній психології ділове спілкування розуміють як взаємне прагнення учасників спільної справи досягти успіху, що потребує від партнерів координації зусиль, довіри та підтримки один одного. Необхідно вказати й на те, що роботодавці, керівники підприємств, установ і організацій це особи, які володіють

практичним інтелектом спрямовані переважно не на теоретичні, а на організаційні питання. Водночас ці особи можуть добре знати певні теоретичні положення своєї справи, але лише настільки, наскільки це корисно для практики.

Варто відзначити, що як американські, так і англійські фахівці з теорії етики ділових відносин виділяють такі риси підприємців-менеджерів як комунікабельність, вміння спілкуватися з іншими [659, с. 38]. У зв'язку з цим наведемо окремі думки відомих американських вчених щодо культури комунікації. Так, Дейл Карнегі наводить цікавий приклад щодо вміння керівника (менеджера) спілкуватися з найманими працівниками. Так, вміння щиро цінувати людей було однією з таємниць успіху Джона Д. Рокфеллера як керівника [660, с. 33]. Своєю чергою, американський вчений Стівен Р. Кові, аналізуючи роль процесу комунікації, констатував, що коли він каже «емпатичне слухання», то має на увазі слухання з наміром зрозуміти. Водночас, на його думку, це означає «зрозуміти самому», справді збагнути іншу людину, дивитись крізь чужу призму, бачити світ таким, яким його сприймає співрозмовник, розуміти його парадигму, розуміти, як він відчувається [661, с. 260]. Західні іміджмейкери з психології з метою визначення іміджу підприємця називають такі якості як особисту компетентність, що є могутнім регулятором поведінки, а також тактовність, повагу до найманих працівників. Як зазначає С. Г. Радченко, «після того, як підприємець переконався, що його зовнішній вигляд позитивно сприймається оточуючими, слід звернути увагу на манери, на вміння спілкуватися, бути доброзичливим, привабливим, привітним, викликати довіру в оточуючих» [662, с. 173]. Оцінюючи роль спілкування у сфері бізнесу Дж. Рокфеллер зауважував, що «вміння спілкуватися з людьми – це товар, який можна придбати так само, як ми купуємо чай або каву ...». Але оплата за таке вміння, на його думку, більша, ніж за будь-що інше у світі [662, с. 215]. Т. В. Гостеева і В. О. Лефтеров підкреслюють, що важливою якістю в професійній діяльності підприємця-керівника є комунікативність, це – «відкритість, вміння працювати з людьми, здатність вирішувати конфлікти, доброзичливість... вміння оцінювати співрозмовника; розуміти головне і другорядне в розмові; чітко виражати, інтерпретувати, аналізувати висловлені

думки; аргументовано захищати свою позицію» [663, с. 33].

У процесі діалогу важливо дотримуватись високої культури та етичних настанов, чесності, справедливості та відкритості. Т. Гоббс звертає особливу увагу на дотримання умов договору, а також що виходять звідси основ моральної доброчесності. Ті, хто обманюють в надії на те, що їх обман не помітять, обманюють самі себе [664, с. 231, 284]. Добре зрозуміло, що серед сучасних підприємців є такі, що, за словами Ю. І. Палехи, вирізняються «необов'язковістю і неакуратністю, відсутністю звички тримати слово, з вічним намаганням що-небудь «виклянчити», особливо для себе в іноземних партнерів». Характеризуючи сучасний клас підприємців, Ю. І. Палеха відкрито заявляє, що сьогодні в «українському підприємстві є ще чимало нахабних, зарозумілих, неосвідчених багатіїв, людей низької культури з надлишковим рефлексом хапуги. Але майбутнє країни за молодими цивілізованими фахівцями, які можуть відродити кращі традиції вітчизняного підприємництва» [659, с. 65–66].

Ю. В. Пачковський зазначає, що «успішним може бути лише підприємець з високим рівнем загальної та ділової культури». Вчений підкреслює, що в «сучасних умовах відбувається перехід від вертикальних моделей управління до горизонтальних відносин рівноправного партнерства. Цей процес є болючим, складним і тривалим, передбачає зміни в економічній свідомості та культурі взагалі» [665, с. 692].

Психологи вказують на те, що від правильної організації спілкування учасників діалогу і переговорного процесу залежить кінцевий результат у вирішенні проблем.

Проаналізуємо соціально-правовий захист найманих працівників. Соціальний захист – система матеріальних та юридичних заходів, що здійснюються суспільством і державою з забезпечення мінімально достатніх умов життя, а також підтримки життєдіяльності та існування людини в суспільстві, реалізації її конституційних соціально-економічних і соціально-політичних прав і свобод. Як вказує О. О. Кравченко, «соціальний захист – це діяльність щодо реалізації основних напрямів соціальної політики з метою забезпечення права

потребуючої людини на гідні умови життя» [666, с. 69]. Важливими є заходи соціального захисту працюючих за сприяння держави з урахуванням положень Генеральної угоди 2019–2021 рр., до яких належать: 1) забезпечення за участю сторін соціального діалогу опрацювання питань вдосконалення методології визначення прожиткового мінімуму; 2) сприяння ратифікації окремих пунктів Європейської соціальної хартії (переглянутої), до яких Україна не приєдналася; 3) вживання заходів для вдосконалення системи пенсійного забезпечення, у тому числі пільгового пенсійного забезпечення, перерахунку та підвищення пенсій; 4) прийняття нормативно-правових актів з питань основних напрямків державної цінової та тарифної політики, ... головними розробниками яких є центральні органи виконавчої влади та державні колегіальні органи, після обговорення у відповідних постійно діючих тристоронніх дорадчих органах; 5) забезпечення інформаційної відкритості та прозорості роботи фондів соціального страхування, Пенсійного фонду з метою отримання інформації застрахованими особами та страхувальниками, зокрема надання аналітичних матеріалів, статистичних даних про надходження та видатки страхових коштів за видами виплат та їх розміри, соціальних послуг тощо; 6) напрацювання та узгодження змін до законодавства щодо справедливого порядку обчислення страхового стажу та заробітку для призначення (перерахунку) пенсій та інших страхових виплат за наявності заборгованості із сплати єдиного соціального внеску; 7) спільне опрацювання питання впровадження ефективних механізмів профілактики настання страхових випадків з тимчасової втрати працездатності, від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; 8) докладання спільних зусиль щодо поступового збільшення протягом 2019–2020 років мінімального розміру допомоги по безробіттю для застрахованих осіб до рівня, не нижчого від прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатних осіб [647].

Як справедливо зауважує В. Р. Кушик, необхідно, щоб «уряди розглядали питання соціального забезпечення умов праці та відпочинку, рівня життя, здоров'я та освіти як елементарні та фундаментальні завдання, визначені як пріоритетні в плані спрямування державних ресурсів. Відсутність тотальної підтримки з боку

держави перетворює ці права на список побажань» [667, с. 21].

Соціально-економічна політика держави повинна ґрунтуватись, перш за все, на ґрунтовних наукових дослідженнях. Як підкреслювалось на VI Міжнародній науково-практичній конференції 25 жовтня 2018 р., «без проведення теоретичних і прикладних наукових досліджень з актуальних питань формування та реалізації державної політики у сфері забезпечення прав людини, а також без широких відкритих дискусій неможливий подальший прогресивний рух у заданому напрямку» [668, с. 284]. У цьому аспекті важливий інтерес представляє досвід і досягнення західно-європейських країн і США щодо соціально-економічного захисту працівників. Проведені в США дослідження свідчать, що на підприємствах, де існує розвинута система різних виплат і пільг, низький коефіцієнт плинності кадрів, працівники підтримують нормальні відносини з адміністрацією, і прагнуть утриматися на робочому місці. Своєю чергою, адміністрація підприємств створює всі умови для підняття престижу висококваліфікованих працівників [669, с. 112].

Сучасна філософсько-світоглядна програма найбільш розвинених країн світу не може не враховувати конфлікт інтересів у сфері найманої праці. Цей конфлікт зумовлений тим, як зазначає С. В. Вишневецька, що «основною метою роботодавця є, як правило, одержання максимального прибутку в результаті виробничої діяльності підприємства. А основною метою трудової діяльності найманих працівників – отримання достатніх коштів для існування собі і своїй родині без надмірного напруження й іншої шкоди власному здоров'ю. На практиці нерідко цілі роботодавця реалізуються за рахунок обмеження інтересів та прав працівників» [670, с. 196].

Серед проблем, які виникають між сторонами у сфері праці – глибока соціально-економічна диференціація, майнове розшарування, що породжує соціальну напруженість. Так, на думку «36,9 % респондентів соціальна напруженість, конфлікти на підприємствах, де вони працюють залишаються на колишньому рівні, 29,3 % відзначають тенденцію зростання соціальної напруги, і лише 6,3 % опитаних вважають, що вона знижується». Найбільшу вигоду від

приватизації підприємств на думку опитаних отримали представники влади (38%); ділки тіньової економіки (36,9%); керівники підприємств (29,8%) [671, с. 107].

О. І. Процевський, аналізуючи проблему взаємовідносин і взаємозв'язку працівника і роботодавця, слушно вказує, що «основна увага має бути прикована до людини праці, до забезпечення її прав і свобод. Але чомусь на перше місце виходять проблеми власності, підприємництва, прибутків, податків, інвестицій, примусу і насилля по відношенню до працівника, розширення можливостей роботодавця тощо» [28, с. 56, 219].

В. М. Гончаров вважає, що тільки «запровадження механізму справедливого розподілу між працею та капіталом результатів економічної діяльності, який стимулюватиме гідну оплату праці, зменшуватиме соціальну й економічну поляризацію суспільства» [587, с. 113]. Розмірковуючи над сутністю цих фундаментальних категорій, В. М. Божко цілком справедливо зауважує, що «кожна норма права повинна мати своєрідну координату, розташовуючись між осями свободи, рівності та справедливості [597, с. 325].

10 червня 2008 р. на 97-й сесії Міжнародної конференції праці одноголосно було прийнято Декларацію МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації. Крім того, акцентовано увагу на «сприяння соціального діалогу і трипартизму як належному способу приведення рішень стратегічних завдань у відповідність з потребами і можливостями кожної країни та захисту прав і свобод кожної людини» [672, с. 9]. На жаль, в Україні, зауважує Л. П. Амелічева, не існує «легітимного», ефективного механізму соціального діалогу, зокрема щодо питань створення «зелених» робочих місць з гідними умовами праці» шляхом укладення угод між Державною службою України з питань праці та федерації профспілок України, обласними управліннями Держпраці, обласними радами чи федераціями профспілок області [653, с. 21–22].

Звернемо увагу на соціальний діалог в політиці й практиці ЄС та України. Соціальний діалог визнається одним з важливих чинників європейської соціальної моделі та могутності ЄС. Важливою формою соціального договору в ЄС є консультації, які було визнано Договором про заснування Європейського

співтовариства вугілля і сталі (1951 р.). Переговори, як складову соціального діалогу на рівні ЄС, започатковано у 1985 р. у Валь-Дюшесі та розвинуто у 1991 р. шляхом укладення угоди між соціальними партнерами з питань соціальної політики.

Соціальний діалог з ЄС у формі дискусій, переговорів, консультацій та інших спільних дій здійснюється на міжгалузевому та галузевому рівнях. Міжгалузевий соціальний діалог охоплює усі галузі економіки та усіх працівників і відбувається щодо найбільш важливих соціальних та трудових питань. У 1998 р. Європейська комісія ухвалила рішення про необхідність подальшого розвитку соціального діалогу на галузевому рівні та утворенні галузевих комітетів з соціального діалогу та визначила правила створення і функціонування останніх. Кожний комітет ухвалює свої процедурні правила, повинен збиратися щонайменше раз на рік. Станом на травень 2013 р. створено 42 галузевих комітети [589, с. 199]. Соціальний діалог в документах МОП є важливим чинником соціальної справедливості і стабільності. На думку Є. В. Краснова, у використанні соціального діалогу є ще багато проблем. Водночас він зауважує, що «це пов'язано з обмеженням у низці країн свободи об'єднання, скороченням можливостей для ведення колективних переговорів, зменшення чисельності професійних спілок, застарілими та ієрархічними методами кадрової політики, що спричиняють гострі суперечності та плінність кадрів» [673, с. 81–82].

Серед найважливіших джерел міжнародного трудового права, яке регулює право працівників і роботодавців на укладення колективного договору, важливою є Європейська соціальна хартія. Необхідність ратифікації Україною Європейської соціальної хартії прав (ЄСХП) була зумовлена членством України в Раді Європи та прагненням нашої держави долучитися до Європейської спільноти – стати членом Європейського Союзу. Ратифікація Україною ЄСХП вимагала прийняття державою цілого ряду законодавчих актів насамперед у сфері регулювання колективних правовідносин. Зокрема, було прийнято закони України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня



1999 р., «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р.

Прийняття Верховною Радою України Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії» від 14 вересня 2006 р. є важливим кроком щодо гармонізації законодавства України з позицій адміністративно-правових відносин у сфері регулювання колективних відносин, укладення колективних договорів. Для прикладу, одним із зобов'язань Української держави стало питання розгляду до 31 грудня 2019 р. за участю сторін соціального діалогу щодо ратифікації Конвенцій Міжнародної організації праці: № 121 1964 р. про допомогу у випадках виробничого травматизму; № 152 1979 р. про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах; № 167 1988 р. про безпеку та гігієну праці у будівництві; № 1867 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці [647].

В. Л. Плавич зауважує, що «ринкова економіка потребує від кожної країни узгодженості свого національного права з міжнародним, як і співробітництво у сфері економіки, науки, техніки» [674, с. 237–238].

Серед основних джерел міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці важливе місце займають конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП), діяльність якої будується на ідеї тристоронньої співпраці уряду, роботодавців, об'єднань профспілок. Важливе місце в діяльності МОП займають ті норми, адміністративно-правового змісту котрі прямо або частково впливають на регулювання трудових відносин шляхом укладення колективних договорів і угод. Варто підкреслити, що обов'язкову юридичну силу для національного законодавства держави – члена МОП мають лише норми, які ратифіковані даною державою. Як вказують В. Ф. Степанов і С. А. Іванова, протягом всього існування МОП система трьохстороннього співробітництва не тільки «застосовувалась, але і зміцнювалась в структурі її організації, але і впроваджувались на національному рівні [675, с. 9].

В принципі відносини у сфері праці за західними стандартами вважаються справедливими (*fair Labourrelations*), коли між сторонами, перш за все між підприємцями і професійними спілками, досягнутий «баланс інтересів», тобто «класовий мир», коли соціальні партнери самі в змозі знайти компроміс у

вирішенні наявних трудових і соціальних проблем, «тоді держава не втручається в трудові відносини і залишається якби в стороні» [675, с. 10].

З метою вирішення економічних проблем і збереження соціального миру в розвинутих країнах Західної Європи, США, Японії та інших країнах широко застосовується так званий «колективно-договірний процес». Як зазначає А. А. Силін, використовуючи принцип «трипартизму», держава впливає на зміст колективних договорів і угод. Водночас уряд змушений зважати на позицію національних та профспілкових об'єднань, приймаючи певні міри у сфері соціального захисту трудящих, щоб не допустити трудових конфліктів масового характеру у формі страйку і локаутів [676, с. 34]. Ця концепція гнучкості в пошуку нових форм і методів, враховує: по-перше, умови праці кожного робітника і його соціальний захист; по-друге, ця концепція витікає із ідеї гуманізації праці, котра знайшла своє відображення в соціальному законодавстві, правилах та колективних переговорах і угодах. У 1976 р. ця концепція була визнана на міжнародному рівні, коли за ініціативою МОП розпочала організовуватися Міжнародна програма покращення умов праці. До прикладу, у США існують нормативно-правові акти, сутність яких полягає в захисті прав найманих працівників у випадку продажу підприємства новим власникам компенсувати робітникам повністю всі виплати. Важливе значення мають статті, у яких задекларовано виплати грошових компенсацій після закінчення трудового контракту, завчасного виходу на пенсію тощо, які забезпечують працівникові підтримку необхідного життєвого рівня до настання пенсійного віку. Як зауважує А. А. Силін, «уряд США опинився навіть в стороні від колективно-договірного процесу у провідних галузях економіки, де соціальні партнери зуміли самостійно заповнити законодавчі прогалини в правовому захисті працівників, оскільки колективні договори на Заході є правовими документами» [676, с. 37].

Одним з прикладів соціального захисту працівників є події, які відбулись в грудні 2018 р. у Франції, де одними із перших були економічні та соціальні вимоги: «підвищити на 40 % мінімальну зарплату, пенсії і прожитковий мінімум; створити нові робочі місця у сфері охорони здоров'я, освіти, громадського

транспорту, правопорядку тощо; негайно приступити до будівництва 5 млн одиниць доступного житла ... та створення робочих місць у сфері будівництва; суворо карати мерії і префектури, що залишають бездомних просто неба» [677, с. 60]. Свідченням захисту інтересів працівників є закон про звільнення, який діє у ФРН з 1950 р., у якому передбачено правовий захист працівників від необґрунтованого звільнення. Обґрунтованим або соціально виправданим згідно з законом є звільнення, яке викликане причиною, пов'язаною із особистими якостями працівника, його поведінкою, або пов'язаними з виробничою необхідністю. Підставою до звільнення працівника може бути «крадіжка, розтрата, промислове шпигунство, недобросовісне відношення до клієнтів, вживання наркотиків в робочий час тощо» [678, с.74].

У резолюції «Внесок корпоративної соціальної відповідальності у сталий розвиток» викладеній у стратегічному курсі «Європа 2020», включені соціально-правові норми, серед яких: 1) своєчасне виконання взятих зобов'язань за договорами та угодами між партнерами; 2) проведення заходів щодо уникнення дискримінації у процесі праці й її оплати (виплата заробітної плати працівникам відповідно до їх трудових обов'язків), мотивація працівників у відповідності до їх досягнень у трудовій діяльності; 3) виконання соціальних гарантій перед працівниками, у тому числі на формування соціального пакету; 4) навчання, підготовка, підвищення кваліфікації працівників; 5) створення безпечних для життя і здоров'я працівників умов праці, захист працівників від шкідливих факторів виробництва [679, с. 230–231].

Отже, магістральним напрямком зовнішньої політики України є курс на європейську інтеграцію, в якій значне місце посідають нормативно-правові акти, що регулюють відносини у сфері праці. У цьому аспекті важливе значення мають європейські регіональні джерела сучасного міжнародного законодавства, серед яких є Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 грудня 1950 р., Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 р., Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 р. Серед міжнародно-правових документів щодо захисту прав людини особливе значення має Хартія основних прав Європейського Союзу

(далі – Хартія). Як визначено у Преамбулі, Європейський Союз, розуміючи своє моральне та духовне надбання, «... поміщує людину в центр своєї діяльності шляхом введення громадянства Союзу та створення простору свободи, безпеки та правосуддя» [680]. Варто зазначити, що до категорії «свободи» статті 6-9 Хартія відносить певні соціально-економічні права, такі як право на свободу професійної та підприємницької діяльності, а також право на працю та право власності. Закріплення соціальних прав та приписів у Хартії супроводжується застереженням про те, що вони реалізуються на умовах, закріплених правом ЄС та національним законодавством, та національною практикою [681, с. 232].

До важливих документів, що регулюють права і свободи людини в ЄС, належить Європейська Конвенція про захист прав людини від 4 листопада 1950 р., яка була прийнята членами Ради Європи і набула чинності 3 вересня 1953 р. Сьогодні державами-учасниками Конвенції є всі держави-члени ЄС та усі 47 держав-членів Ради Європи [681, с. 234].

Адаптація нормативно-правових актів України до законодавства ЄС – це їх поетапне розроблення, прийняття та впровадження з урахуванням європейського законодавства. Адаптація відбувається відповідно до Закону України «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законів Європейського Союзу» від 18 березня 2004 р. № 1629–IV (загальнодержавна програма).

Реалізація євроінтеграційних прагнень України вимагає виконання нею усіх своїх зобов'язань перед Євросоюзом. Найважливішим документом, реалізація якого може прискорити цей процес, є «План дій Україна-Євросоюз», його було підписано 25 лютого 2005 р. у Брюсселі [682, с. 256]. Як зауважує М. Іншин, «розвиток відносин із Європейським Союзом значною мірою залежить від законодавчого закріплення незворотності ринкових перетворень у нашій країні та надання надійних гарантій захисту прав людини» [683, с. 161]. О. Миколаєнко застерігає вітчизняних законодавців від «необґрунтованого запозичення правових інститутів іноземних держав, без врахування схожості задіяних типів права, меж збігу предмета їх правового регулювання, системи права країни, інформації про

практику перейнятого правового матеріалу, рівня наукових досліджень у визначеній юридичній науці» [684, с. 154]. Зазначене, на думку науковця, може призвести до руйнування національної правової культури.

Соціальний діалог у сфері праці виконує в сучасних умовах важливу роль. Він є ефективним адміністративно-правових інструментом у вирішенні складних соціально-економічних, політичних, екологічних та інших проблем, які є надзвичайно актуальними для нашої держави та потрібним для її подальшого розвитку та існування. Цікаву думку про майбутнє України висловив покійний кардинал Любомир Гузар. Так, на запитання: «Якою ви бачите долю України?», відповів: «Впевнений, що Україна не є приреченою на якусь загибель. Ні! Ми мусимо не тільки зберегти, але й розвинути при Божій допомозі свою державу, свою суспільність. А можемо цього досягти, якщо будемо працювати» [685, с. 162].

Узагальнюючи, зазначимо, що соціальний діалог є важливим адміністративно-правовим інструментом у регулюванні відносин у сфері праці. У сучасному світі соціальний діалог – це визнана МОП і ЄС практика розбудови суспільних відносин на основі узгодження інтересів держави, роботодавців і найманих працівників. Нормативно-правовою базою соціального діалогу в Україні є Конституція України, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» та інші нормативно-правові акти. Соціальному діалогу, як поняттю і важливому інституту, властиві певні ознаки, функції та принципи.

Важливе значення в соціальному і правовому захисті найманих працівників мають професійні спілки. У найрозвиненіших країнах світу вони виконують цілу низку важливих функцій не тільки суто трудових економічних, але й політичних. Головним завданням діалогу є максимальне наближення, узгодження протилежних інтересів, які повинні ґрунтуватись на правових нормах та морально-етичних цінностях. Важливими умовами діалогу є неупередженість, взаємність, довіра і рівноправність партнерів, взаємопорозуміння між ними.

Перевага соціального діалогу полягає не тільки у регулюванні відносин між працею і капіталом, зниженні рівня конфліктів між різними соціальними класами та групами суспільства, але й в тому, що він формує управлінську політико-

правову культуру найманих працівників, підвищує їх відповідальність за ефективність виробництва і результати праці.

### **3.4 Адміністративно-правові аспекти участі держави у формуванні колективних та індивідуальних договорів у сфері праці**

Сучасні умови розвитку в Україні громадянського суспільства значно залежать від становлення держави як соціальної та правової, що, своєю чергою, потребує від неї створення дієвих адміністративно-правових та інших механізмів, які гарантують недоторканість загальнолюдських цінностей та забезпечення прав людини, в тому числі і права на працю. Особливе значення серед таких механізмів має договірне правове регулювання відносин у сфері праці. Сьогодні договір є одним із універсальних зобов'язань, за допомогою яких стає можливим урегулювати соціально-економічний зміст суспільних відносин.

Історичний аспект договірного регулювання правових відносин має давню історію, яка свідчить про існування тісного зв'язку між договором і правом, розуміючи договір як універсально правове джерело, що зародилося за часів античності. В. В. Налуцишин, досліджуючи проблеми права, порядку і прав людини, зауважив, що суспільний договір розглядався як засада існування легітимного соціального порядку, який можливий лише у випадку громадської та моральної можливості примусу [686, с. 80]. Це означає, що договірні умови між суспільством та людиною передбачали наявність умов дотримання порядку з певними обмеженнями свободи за рахунок соціального контролю. Умовами, що вплинули на становлення і розвиток колективних та індивідуальних трудових договірних відносин стало формування власної національної правової системи в Україні, починаючи від 1991 р.

Укладення колективних договорів, угод та індивідуальних трудових договорів за своїм призначенням і змістом повинно впливати на функціонування ринкової економіки, на діяльність суб'єктів господарювання та соціальний стан населення. До прикладу, укладання колективних договорів за видами економічної

діяльності в Україні на 31 грудня 2019 р. становить: а) кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів (одиниць) – 51 408; б) кількість працівників, охоплених колективними договорами – 5 млн 72 512 тис [687].

Незважаючи на наявні проблеми відносин у сфері праці доцільно, на наш погляд, не тільки визначити їх самостійне місце у сфері правового регулювання, але й звернути увагу на необхідність пошуку нових адміністративно-правових підходів у покращенні і застосуванні колективних договорів, угод та індивідуальних трудових договорів, спрямованих на захист трудових прав і свобод працівників та роботодавців.

Поява, формування і розвиток відносин у сфері праці має динамічний характер, а їх правове закріплення і регулювання відповідає історичним формаціям розвитку людства. Різновиди договірних відносин у сфері праці в різні періоди економічного розвитку держав передбачали правову «фіксацію» найманої праці шляхом укладання контрактів (консенсуальний контракт), договорів найму, договорів найму послуг, договорів підряду, договорів доручення тощо [688, с. 116–117; 689 с. 198–201]. Прикладом укладання індивідуальних трудових договорів під час Другої світової війни можна вважати укладання 30 жовтня 1941 р. між Рівненською райуправою і будівельним майстром С. Вайтерою договору про будівництво шлюзового мосту в с. Басовий Хуст [690, с. 15].

Одним із варіантів укладання договірних відносин серед населення України окупаційною владою Німеччини (1941–1944 рр.) було проведення вербування працездатного населення, особливо молоді на роботи до Німеччини. Так, до лютого 1942 року німецькою владою прийнято розпорядження забезпечувати продуктами за державними цінами членів родин, рідні яких завербовані на роботу до Рейху та на сільгоспроботи в Україні. Крім того, 31 серпня 1943 р. щомісячно грошова підтримка для робітників, які працювали у Німеччині була підвищена від 30 крб. до 180 крб. Виплата грошей мала продовжуватися навіть після того, як члени цих родини діставали працю [690, с. 29].

Сучасні договірні відносини у сфері праці з урахуванням положень Конституції України будуються на засадах свободи волевиявленими їх учасників

щодо виконання прийнятих на себе зобов'язань, які поєднують у собі сукупність завдань, прав, обов'язків, відповідальності та інших норм, що мають правовий характер і впливають на ефективність договірної діяльності між її сторонами.

Свобода волевиявлення між сторонами договірних відносин тісно пов'язана з категоріями можливості та дійсності, які, на думку М. І. Матузова, отримують у правовій матерії найрізноманітніші прояви, і насамперед у вигляді юридичної та фактичної можливості. Кожен індивід отримує можливість використати свій потенціал, проявити ініціативу, кмітливість, хист, здібності, тобто повною мірою скористатися наявною економічною, політичною та особистою свободою. Отже, наявні у даному випадку можливості є тенденціями, які ще належно не проявилися [691, с. 18–20]. Вважаємо, що застосування принципу «дозволено все, якщо не заборонено законом» повинно мати обмеження у регулюванні відносин у сфері праці, особливо щодо виконання й дотримання договірних зобов'язань сторонами цих відносин. Адже колективні договори, угоди та індивідуальні трудові договори передбачають вичерпний перелік прав, обов'язків, відповідальності та інших вимог, що створюють основи договірних відносин. Загальна конструкція договору є одним із необхідних, як в минулому, так і сьогодні напрацювань людства щодо регулювання у всіх сферах адміністративно-політичного та економічного життя людей. У нинішніх умовах важливим є значення договору як універсальної та однієї з найдодільніших форм регулювання суспільно-економічних відносин.

Договір досить часто розглядають як одну із умов спільного гуртового, колективного змісту [555, с. 200, 400]. У Законі України «Про міжнародні договори України» (1993 р.) договір позначено як «нормативний акт, яким встановлено порядок укладання, виконання міжнародних договорів України з метою належного забезпечення її національних інтересів та здійснення цілей завдань [338, с. 484].

Варто погодитись з тим, що у словниках та довідковій літературі слово «договір» тлумачиться як взаємне зобов'язання, письмова та усна угода про права та обов'язки між державними підприємствами, установами, організаціями [25, с. 179], а також взаємне волевиявлення двох або більше сторін щодо встановлення



зміни або припинення цивільних правовідносин [303, с. 44]. У даному вигляді наведене поняття «договір» має галузевий характер, основою якого є «взаємна угода» та «волевиявлення» двох або більше сторін.

Дотримання принципу свободи праці в трудових відносинах здійснюється шляхом добровільного індивідуального укладання трудового договору між працівником і роботодавцем. Держава зобов'язана допомагати людині реалізувати право на працю через відповідні органи працевлаштування. Така допомога надається не лише Державною службою зайнятості, але й приватними суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Бажання України відповідати стандартам Європейського розвитку в економічній і соціальній сферах спонукає до використання світового досвіду у працевлаштуванні. Основою для посередницької діяльності з працевлаштування в Україні стала прийнята Міжнародною організацією праці Конвенція «Про приватні агентства зайнятості» від 19 червня 1997 р. № 181 [692].

Суб'єктами господарювання, що надають послуги у працевлаштуванні за допомогою приватних агентств згідно з Конвенцією № 181 можуть бути фізичні та юридичні особи, які діють незалежно від держави з дотриманням чинного національного законодавства у сфері праці. Так, відносини між суб'єктами, що надають посередницькі послуги, та їх працівниками оформляються як трудовий договір, а відносини між суб'єктами, які надають посередницькі послуги у пошуку роботи і працевлаштуванні та працедавцем, оформляються шляхом укладання договору цивільно-правового характеру. Зауважимо про те, що наявність окремих правових прогалів та упущень в діяльності суб'єктів, які надають посередницькі послуги у сфері зайнятості і працевлаштування населення, не створюють умов для залучення працездатного і незайнятого економічно активного населення до трудової діяльності.

Розглянемо наявні положення, які характеризують поняття трудового договору у чинному законодавстві України про працю. Статтею 21 КЗпП України визначено трудовий договір як угоду між працівником і власником

підприємства, установи, організації або уповноваженим органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з порядкування внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбаченні законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [12].

Обґрунтованою є характеристика поняття трудового договору у постанові Верховного Суду України від 16.01.2018 р. по справі № 350/403/16-ц; провадження № 61-297, де йдеться про основну ознаку, за якою відрізняють трудові відносини від підрядних. Вона полягає в тому, що трудовим законодавством врегульовано процес організації трудової діяльності, а відповідно до цивільно-правового договору процес організації трудової діяльності залишається поза його межами. Водночас метою договору є отримання певного матеріального результату. Для прикладу, у ТК Туркменістану (ст. 17), закріплені ознаки, які відрізняють трудовий договір від інших видів договорів [22]. У ТК Республіки Білорусь немає окремого визначення поняття трудового договору. Разом з тим, ст. 19 ТК Республіки Білорусь передбачає зміст та умови укладення договору, основні права і обов'язки працівника і наймача, терміни трудового договору, режим праці і відпочинку, умови оплати праці та інше [21]. Широке за змістом визначення поняття трудового договору передбачене ст. 56 ТК Російської Федерації [693].

Проект Трудового кодексу України (ст. 1658) передбачає, що цілком логічно у трудовому договорі може бути вказана лише наявність основних суб'єктів трудових відносин, та їх права та обов'язки. З однієї сторони це працівник, з іншої – роботодавець. Трудовий договір між названими суб'єктами тлумачиться як угода, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів, угод і правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом і контролем роботодавця. Як бачимо, на працівника покладаються зобов'язання дотримуватись вимог при виконанні трудової функції, які

передбачені рядом правових актів за допомогою яких регулюються трудові відносини, зі сторони роботодавця передбачено керівництво та контроль за виконанням трудових обов'язків працівниками.

Отже, основою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір, а саме добровільна угода між робітником чи службовцем, з одного боку, і підприємствами (роботодавцем) – з другого, за якою найманий працівник бере на себе зобов'язання виконувати роботу за певною спеціальністю (кваліфікацією), додержуватись правил внутрішньо трудового розпорядку, а друга сторона – виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством [528, с. 7]. П. Д. Пилипенко, розглядаючи поняття трудового договору, звертає увагу на його двосторонній характер, що має закріплення у ст. 21 КЗпП України і характеризує його як угоду між працівником і роботодавцем із відповідними для кожної зі сторін правами та обов'язками [150, с. 153–155; 151, с. 95]. Аналогічно щодо визначення поняття трудового договору є позиція С. М. Кривошеїна. Разом з тим, він зауважує, що принциповою різницею між трудовим договором і цивільно-правовим договором підяду є не процес праці, а її результат [694, с. 37]. З іншої сторони, за цивільно-правовим договором особа виконує замовлення самостійно або за дорученням інших виконавців (примітка автора – за умов трудового договору працівник зобов'язаний виконувати трудові обов'язки особисто), розпоряджаючись робочим часом за власний розсуд [150, с. 38]. Оплата праці за цивільно-правовим договором здійснюється за її результатом, а за трудовим договором – в процесі трудової діяльності.

О. М. Ярошенко дотримується думки про те, що актуальним сьогодні є відмежування трудового договору від цивільного договору пов'язане із працею. Особливо це стосується практичної сторони трудових відносин тому що трудове законодавство про працю не поширюється на цивільно-правові договори, це може серйозно погіршити правове становище працівників і негативно вплинути на відповідні гарантії їх прав [154, с. 218].

Зазначимо, що існує специфіка відносин у сфері праці з працівниками, які є творцями (авторами) об'єктів права інтелектуальної власності. Як правило, вказана

категорія найманих працівників надає перевагу укладенню угод на засадах цивільного права, що не створює для них «повних» трудових відносин, наявних під час укладення трудового договору [695, с. 126–127]. Варто зазначити, що укладення трудового договору є правом працівника, реалізація якого залежить від його свободи волевиявлення, індивідуальних можливостей і потреб.

Звичайно, що наповнення поняття трудового договору не може бути «безмежним», але разом з тим, законодавець повинен передбачати можливу появу нетипових чи нестандартних трудових договорів, про що слушно зауважують А. М. Лушніков та М. В. Лушнікова. Це впливає на розширення предмета галузі [696, с. 194]. В. С. Венедіктов, аналізуючи правове визначення та ознаки трудового договору, пропонує наступні його види: 1) передбачені нормативними актами як у централізованому, так і в локальному порядку; 2) визначені індивідуально угодою сторін у межах, що не суперечать принципу регулювання трудових відносин. Він звертає увагу на те, що серед проблем трудового права є не менш суперечливі, але й хибні за змістом точки зору на індивідуальні та колективні відносини у сфері праці, основою яких є колективні договори, угоди і трудові договори [13, с. 119–121; 697, с. 3].

Аналізуючи ознаки, які властиві трудовому договору, необхідно звернути увагу на те, що вони вказують на його юридичне та економічне значення. Економічне значення трудового договору полягає у забезпеченні потреб працівника та роботодавця. Значно широкішою є юридична ознака, що характеризує трудовий договір як один із центральних правових інститутів трудового права, трудовий договір є гарантією трудових прав працівника роботодавця під час виникнення, зміни і припинення трудових відносин між ними, трудовий договір є умовою для застосування до працівника трудового законодавства, трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин і створює юридичну базу для їх функціонування [155, с. 194–195].

Ознаками трудового договору необхідно вважати: – відокремленість суб'єктів трудового договору; – наявність згоди між сторонами трудового договору. Розглядаючи відокремленість між суб'єктами трудового договору, варто

звернути увагу на думку С. С. Алексєєва, який вважає, що договори виражають не одноособове чи єдине (є мета) волевиявлення, а деяку множинність відокремлених між собою волевиявлень [698, с. 236]. Про відокремлені положення договірних волевиявлень між сторонами договору зазначає В. В. Іванов. Водночас він звертає увагу на погоджений характер волевиявлення договірних відносин між їх учасниками [699, с. 74]. Слушною є точка зору О. А. Красавчикова, який ще раніше від В. В. Іванова зазначав, що спрощений механізм договірних волевиявлень між його сторонами полягає в урахуванні їх власних інтересів (мотивів волевиявлень). Крім того, сторони договірних відносин висувають один перед другим індивідуальні умови, пропозиції, претензії з тих чи інших компонентів установлюваного договірного зв'язку. Шляхом погодження індивідуальних умов суб'єкти договірних відносин виробляють спільні умови, які утворюють зміст договірного акта [700, с. 11]. Відокремленість суб'єктів трудового договору означає також їх персонофікованість і, відповідно до цього, відокремленість волевиявлень. Водночас суб'єкти договору можуть виходити як із різних, так і зі спільних інтересів [699, с. 74].

При укладанні договорів, у тому числі й колективних, важливе значення має наявність зацікавленості сторін у результатах виконання прийнятих на себе зобов'язань. Законний інтерес відображає у праві юридичну дозволеність, що має, на відміну від суб'єктивного права, характер закріпленого у нормі правового законодавства. Так ст. 1 КЗпП України передбачає, що законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, охорону трудових прав працівників [208].

Згода (*consensus*) як ознака трудового договору вміщує наступні волевиявлення його сторін: а) надання пропозиції; б) прийняття (неприйняття) пропозицій. Вважаємо, що у кожному випадку воля як працівника, так і роботодавця виявляється у зверненні до кожної зі сторін прямо чи непрямо.

У результаті взаємного погодження між сторонами трудового договору умов праці, згода втілюється в спільних договірних умовах, які складають його зміст. У рамках досягнутої згоди сторони трудового договору вільні у своєму волевиявленні. Водночас договірна свобода працівника і роботодавця має

позитивний та негативний зміст. З позитивного боку, свобода волевиявлення означає вільне визнання умов праці, зазначених у трудовому договорі. З негативного боку, свобода волевиявлення у трудовому договорі передбачає, що проти своєї волі ніхто не зобов'язаний вступати у договірний зв'язок, адже одні суб'єкти не можуть змушувати інших суб'єктів до укладання трудового договору.

Досить часто під час укладання трудового договору наявний фактор залежності потенційного працівника від роботодавця, виробничого підприємства та інших суб'єктів господарювання, коли одна сторона фактично більше зацікавлена в укладанні трудового договору ніж інша. Наявна зацікавленість роботодавця у використанні праці працівника і викликає залежність, яка стає причиною укладання договору на явно нерівних умовах між працівником і роботодавцем.

Рівність сторін у трудовому договорі закріплюється як у рівних «внутрішньо договірних» з однієї сторони правах, так і з іншої сторони в обов'язках суб'єктів трудового договору. Рівність суб'єктів трудових відносин у сфері праці тісно пов'язана із соціальною рівністю, яка сьогодні є цінністю всього світового співтовариства поряд з такими як ринок, демократія, вільна конкуренція.

Універсальною ознакою трудового договору є обов'язковість виконання договірних умов. Приймаючи до уваги договірні відносини між працівником і роботодавцем кожна зі сторін визнає обов'язковість для себе спільно встановлених умов. Треба пам'ятати, що існує можливість відмови сторін трудового договору від виконання закріплених у ньому умов. Підстави припинення трудового договору передбачені ст. 36 КЗпП України і мають вичерпний зміст. Серед нових за змістом підстав припинення трудового договору у проекті Трудового кодексу України (№ 1658) є звільнення за згодою сторін, за ініціативою роботодавця відповідно до вимог Закону України «Про запобігання корупції» незалежно від волі сторін трудових відносин за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників або за певних умов [412].

Стаття 71 проекту ТК України (№ 1658) містить підстави припиненням трудових відносин. Під припинення відносин необхідно розуміти тимчасове

звільнення працівника від обов'язків виконувати роботу за укладеним договором і тимчасове звільнення роботодавця від роботи або створювати умови для їх виконання. Призупинення трудових відносин не тягне за собою обов'язкового їх припинення. Певною мірою можна вважати, що загальна оцінка призупинення трудових відносин не на користь працівника, а перелік підстав призупинення трудових відносин не має вичерпаного характеру і може бути поширений залежно від особи.

Сучасний зміст індивідуального трудового договору не повинен створювати труднощі в наявній системі взаємовідносин між роботодавцями і працівниками, або їх представниками в трудових відносинах, при яких вирішення складних ситуацій здійснювалось би на основі соціального партнерства [13, с. 8].

Аналогічної думки дотримуються О. І. Процевський, В. В. Садовнича, наголошуючи на тому, що зміна умов трудового договору спричиняє зміни у змісті трудових відносин. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин [701, с. 83; 702, с. 388].

Сучасне бачення щодо змісту неповних трудових договорів повинно мати їх перелік з урахуванням особливостей, що пов'язані з виконанням трудових обов'язків працівником. До прикладу, це стосується «надомної праці», праці яка потребує високої кваліфікації, так звана «праця» інтелектуального змісту тощо.

Для порівняння наведемо думку Ебергарда Шмідта-Ассмана, який адміністративним договором на відміну від трудового договору, називає будь-який договір, у якому принаймні з одного боку бере участь орган публічної адміністрації. Адміністративні договори можуть мати публічно-правову або приватноправову природу [18, с. 393–394].

Характеристика умов та ознак, що властиві індивідуальному трудовому договору буде неповною без використання наявного досвіду розробки та застосування договірної практики інших країн. С. В. Венедіктов, Г. О. Спіцина, досліджуючи особливості правового регулювання відносин у сфері праці у ряді європейських країн, акцентували свою увагу на розкритті змісту і форми трудових договорів цих країн. Так, порядок укладання трудових договорів у Великобританії

на нормативному рівні регулюється Законом про трудові права, яким не передбачено обов'язкової письмової форми договору [420, с. 61–62]. Укладання трудових договорів у Німеччині має індивідуальний двохсторонній характер, і може мати, як усну, так і письмову форму закріплення [420, с. 81]. Трудовий кодекс Франції передбачає два види трудових договорів (безстроковий і трудовий договір укладений на визначений строк), які фіксуються у письмовій формі і обов'язково французькою мовою [420, с. 101–103]. В Іспанії правове регулювання укладення, зміни та розірвання трудових договорів визначається Статутом трудящих. Трудовий договір може мати письмову і усну форми. За терміном укладання трудовий договір може бути, як строковим так і безстроковим [420, с. 126–127]. В Польській Республіці трудовий договір обов'язково укладається в письмовій формі між працівником і роботодавцем [420, с. 143–144].

Трудове законодавство Республіки Литва передбачає наступні види трудових договорів: 1) безстроковий трудовий договір; 2) строковий трудовий договір; 3) договір вторинної зайнятості; 4) договір тем праці (має дистанційний характер); 5) договір про надання послуг домашнього поступу для роботодавця фізичної особи; 6) інші трудові договори [420, с. 164–165, 169].

В Естонській Республіці діє окремий Закон про трудовий договір, зміст якого охоплює як загальні положення, так і процедуру його укладання, а також обов'язки працівника, і роботодавця, обмеження відповідальності працівника припинення та перехід трудового договору, вирішення спорів та державний нагляд, відповідальність і прикладні положення [420, с. 173]. Міжнародний досвід регулювання відносин у сфері праці є одним із інструментів, завдячуючи якому ці відносини становляться більш досконалішими, і такими, що відповідають соціально-трудовим інтересом працездатного населення.

Наявні співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавством України (ст. 9-1 КЗпП України) передбачають застосування кращих за змістом правових основ регулювання відносин у сфері праці. Однією із правових основ в цій частині є норми Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 р. [703], якими встановлено порядок укладання виконання



міжнародних договорів в тому числі у сфері праці, з метою належного забезпечення національних інтересів. Важливою щодо цього є діяльність міжнародних організацій у сфері праці, соціально-трудове законодавство окремо взятих країн, право застосовна практика у регулюванні відносин у сфері праці на підприємствах, установах, організаціях з державною та приватною формою власності. Більше 100 років діяльності МОП, характеризують її як один із успішних міжнародних інструментів, створених людьми для захисту їх прав і свобод у сфері праці. За даними, які наводить Ю. П. Дмитренко, таких країн-членів МОП налічують – 178 [44, с. 606–607, 610]. Бурхливий економічний розвиток у країнах Європи та Північної Америки XIX ст. був, як правило, пов'язаний із рабством, примусовою працею і фактичною відсутністю у людей можливості захистити свої трудові права. Промислова революція тих часів вимагала великої кількості працівників, що викликало проблеми у захисті їх прав. Не вдаючись до аналізу історичного аспекту причин створення МОП, звернемо увагу на її діяльність у правовому забезпеченні відносин у сфері праці на міжнародному рівні. Дієвість міжнародного регулювання праці, як показала практика діяльності МОП, має розвинуте законодавство про працю, що дає змогу створювати умови і забезпечувати зайнятість населення. Прийняті МОП міжнародні трудові норми стосуються, насамперед, умов праці та зайнятості працездатного населення.

Важливими є положення, що стосуються правового регулювання відносин у сфері праці, які закріплені в ряді міжнародних конвенцій це: 1) Конвенція № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.) вимагає заборони примусової чи обов'язкової праці у всіх формах; 2) Конвенція № 100 «Про рівну винагороду» (1951 р.) закликає встановлювати рівну оплату для чоловіків і жінок за працю однакової цінності; 3) Конвенція № 105 «Про скасування примусової праці» (1957 р.) забороняє використання будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці як засобу політичного пригноблення, виховання покарання за вираження політичних та ідеологічних поглядів, мобілізації трудових ресурсів, установлення трудової дисципліни, покарання за участь у страйках чи дискримінацію; 4) Конвенція № 111 «Про дискримінацію у сфері праці і занять» (1958 р.) закликає

до ведення національної політики, спрямованої на подолання дискримінації у найманні, професійній підготовці, відносно умов праці за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віри, політичних поглядів, національного чи соціального походження, на сприяння рівності можливостей і звертань; 5) Конвенція № 138 «Про мінімальний вік для приймання на роботу» (1973 р.) має на мені ліквідацію дитячої праці; установлює, що мінімальний вік для приймання на роботу не повинен бути нижчим від віку завершення обов'язкової освіти; 6) Конвенція № 154 і Рекомендації №163 «Про колективні переговори» (1981 р.) передбачають переговори з метою визначення умов праці та зайнятості, регулювання відносин між підприємцями та працівниками або їх організаціями. Важливо мати інформацію, потрібну для компетентного ведення переговорів.

Аналіз наукових підходів у визначенні поняття трудового договору, його змісту, видів, умов і порядку укладання та способів реалізації, вказує на наявність особливої форми трудового договору – контракту, в якому визначається строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі і матеріальна), умови матеріального забезпечення, організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, що встановлюється угодою сторін (ст. 21 КЗпП України) [208] відповідно до «Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті, найманні на роботу працівників», затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170. Внутрішній зміст порядку укладання трудового контракту наявний і в трудових відносинах, коли людина працевлаштовується для роботи в міжнародних організаціях, а контракти, що укладаються між якою-небудь установою ООН та її персоналом, регулюються виключно внутрішнім правом організації і не підлягають під дію положень якого-небудь внутрішньодержавного права [191, с. 200].

Реалізація права на працю в сучасних ринкових умовах є досить різноманітною. Це означає, що крім трудових договорів існують цивільно-правові договори, що мають ґрунтовні дослідження у цивільному праві [704, с. 408; 705, с. 135; 142, с. 337]. В цивільному праві у порівнянні з трудовим правом договірні умови не завжди співпадають з суб'єктами, на яких вони поширюються. Таке

неспівпадіння договірних умов залежить від суб'єктів, які є непрямими сторонами трудового договору (наприклад, профспілки та інші, уповноважені трудовим колективом, представники). Разом з тим, треба зважати на взаємопогодження і волевиявлення цих суб'єктів, яке впливає на контроль за його виконанням.

Серед недобросовісних роботодавців трапляється «практика», коли вони, використовуючи найману працю працівників, практикують оформлення договорів підряду, що мають цивільно-правовий зміст і створюють можливості для роботодавця щодо невиконання зобов'язань перед працівником, які передбачені законодавством про працю, колективними договорами та колективними угодами.

Перелік типових документів, що створюється під час діяльності сторін трудового договору та їх зберігання, затверджений наказом Міністерства юстиції України від 12 квітня 2012 р. № 578/5, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 17 квітня 2012 р. за № 571/20884. Вважаємо, що у трудовому договорі повинні бути зазначені наступні дані: – прізвище, ім'я по-батькові працівника і найменування роботодавця (прізвище, ім'я по-батькові роботодавця - фізичної особи, що укладають трудовий договір; – дані про документи, що засвідчують особу працівника роботодавця фізичної особи; – ідентифікаційний номер платника податків (для роботодавців, за виключенням фізичних осіб, які не є індивідуальними підприємцями); – в разі потреби, дані про уповноважену роботодавцем особу, яка на передбачених правових засадах може укласти від імені роботодавця трудовий договір; – дата і місце укладання трудового договору між суб'єктами договірних відносин.

Перелік обов'язкових (необхідних) умов трудового договору повинен відповідати характеру праці і відносинам між працівником і роботодавцем у процесі праці. Додаткові (факультативні) умови трудового договору включаються до трудового договору за згодою сторін, а їх наявність не є обов'язковою [155, с. 198]. Додаткові умови укладання трудового договору покликані поліпшувати соціально-трудове положення працівника шляхом доповнення умов укладання трудового договору, з урахуванням умов позначених у колективних договорах, угодах у сфері праці.

Водночас чинне законодавство України про працю (ст. 9 КЗпП України) передбачає, що в разі погіршення становища працівника (невиконання, недбале виконання, недотримання вимог законодавства про працю тощо), умов укладеного трудового договору визнаються недійсними. Порядок укладання трудового договору передбачає низку гарантій, реалізація яких впливає на якісне дотримання і виконання умов трудового договору. Насамперед, це стосується заборони у необґрунтованій відмові особі у прийнятті на роботу. Причинами незаконної відмови можуть бути (ст. 22 КЗпП України): пряме або непряме обмеження права особи, яка має намір на працевлаштування; наявні прямі або непрямі переваги однієї зі сторін при укладанні трудового договору (походження, соціальний та майновий стан, расова та національна приналежність, стать, мова, політичні погляди, релігійні переконання, членство у профспілці чи іншому об'єднанні громадян, рід і характер занять проживання).

Ліквідація цих причин, насамперед, залежить від роботодавця, який повинен і зобов'язаний дотримуватись встановленого законодавством порядку під час прийняття на роботу. Роботодавець при укладанні трудового договору повинен вимагати від працівника документи, які характеризують його як особистість, свідчать про його освіту, вік, стан здоров'я, фахову підготовку та інше, залежно від характеру трудової діяльності, їх особливостей.

За умови якщо трудовий договір укладається з працівником вперше, то трудова книжка і страхове свідоцтво державного пенсійного страхування оформляється роботодавцем. На практиці, мають випадки, коли працівник при укладанні трудового договору заявляє роботодавцеві чи уповноваженій особі про втрату трудової книжки чи її пошкодження. Відповідно до письмової заяви працівника, роботодавець повинен на загальних підставах оформити трудову книжку з позначенням в ній наказу про прийняття на роботу. Статтею 24 КЗпП України передбачено, що укладання трудового договору здійснюється, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим. Особливістю є те, що працівник не може бути допущений до роботи без укладання трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця чи

уповноваженого ним органу. Ця вимога закріплена наказом Державного комітету статистики України «Про затвердження статистичних форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 5 грудня 2008 р. № 489 [706].

Також іноді трапляються випадки коли працівник приступає до роботи без укладання трудового договору, але є угода роботодавця чи уповноваженої ним особи. Під час фактичного допуску працівника до виконання трудових обов'язків роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір з працівником не пізніше трьох робочих днів, а саме з дня фактичного допущення працівника до роботи.

Як уже зазначено, прийняття на роботу працівника повинно бути оформлене наказом чи розпорядженням роботодавця на підставі укладеного трудового договору із зазначенням закріплених у договорі умов.

Важливою нормою в проекті ТК України (ст. 58) є обов'язок роботодавця надати працівникові інформацію, визначити робоче місце, та видати наказ про прийняття його на роботу [412].

Роботодавець до початку роботи за укладеним трудовим договором з працівником окрім умов, які передбачені у договорі повинен: – роз'яснити працівникові його трудові права і обов'язки, одним із яких є виконання особисто своєї трудової функції; – ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та посадовою інструкцією; – визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; – провести інструктаж (навчання, перевірку знань) з охорони праці та пожежної безпеки (ст. 29 КЗпП України) [208].

Серед науковців загальною є думка про те, що обов'язки роботодавця або уповноваженого ним органу визначені безпосередньо нормами трудового права [42, с. 182; 43, с. 22; 44, с. 207; 150, с. 44–45; 153, с. 80–81; 154, с. 243; 441, с. 34].

Класифікація трудових договорів за чинним КЗпП України передбачає їх укладення на: 1) невизначений строк; 2) на визначений строк; 3) на час виконання певної роботи (ст. 23 КЗпП України). Стаття 36 проекту ТК України (1658) пропонує лише двохелементну класифікацію трудових договорів; 1) на невизначений строк; 2) на визначений строк. Існує також альтернативна при

укладанні трудового договору. Це стосується строків укладення трудового договору з педагогічними працівниками, з особами, трудова діяльність яких пов'язана з сімейними обставинами, із сезонними працівниками та інше.

Класифікація видів трудових договорів, передусім, залежить від строку їх дії, а також на безстрокові договори (укладені на невизначений строк) та на період виконання певної роботи). КЗпП України обмежує випадки укладення строкових договорів. Це викликано рядом особливостей, які властиві для строкових трудових договорів. Серед них: 1) строк дії трудового договору, укладеного між роботодавцем і працівником; 2) заборона працівнику, відповідно до умов укладеного трудового договору припинити його виконання; 3) право сторін трудового договору на його взаємне погодження припиняється [154, с. 226].

З урахування цих особливостей можна зазначити, що строковий трудовий договір може укладатися у випадку, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи чи умов її виконання. Отже, трапляються випадки, коли трудовий договір за згодою сторін може бути укладений на певний строк. Якщо випадок не вказаний в переліку чи не обумовлений в трудовому договорі його строк, тоді договір варто вважати укладеним на невизначений строк. Трапляються випадки, коли жодна зі сторін трудового договору не вимагає його розірвання у зв'язку з припиненням строку його дії, а працівник продовжує виконувати трудові обов'язки після завершення строку дії трудового договору. У даному випадку, умова про строковий характер трудового договору втрачає свою «юридичну силу», а трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк. Чинним КЗпП України (ст. 23) передбачено, що трудовий договір може бути укладений на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, водночас не розкриваючи випадків, коли трудові відносини можуть бути встановлені на визначений строк.

Однією із новел проекту ТК України (№ 1658) є зміст ст. 60, в якій запропоновано перелік випадків, коли трудові відносини можуть бути встановлені на визначений у трудовому договорі строк. Серед них: – заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада); – заміщення

вільного робочого місця (вакансія посади), якщо за звільненням працівником відповідно за закону зберігається право повернення на посередню роботу (посаду); – для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем; – для виконання невідкладених робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи умови життєдіяльності людей; – обрання на визначений строк до складу виборного органу або на виборну посаду, а також прийняття на роботу осіб, які безпосередньо забезпечують діяльність членів виборних органів або посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Відповідно до переліку, що затверджується Кабінетом Міністрів України; – педагогічні, науково-педагогічні, наукові працівники, призначення (обрання) на посаду яких відповідно до закону здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк; – творчі працівники засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та або використанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку Міністерства України; – керівники юридичної особи; – виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів; – за бажанням працівника; – інші випадки, коли встановлення строкових трудових відносин передбачено законом [412].

Наведений нами досить переконливий перелік випадків укладення трудового договору на встановлений строк доцільно доповнити наступними трудовими відносинами: а) для виконання сезонних робіт, коли робота залежить від природних умов і може бути виконана лише у певному сезоні; б) з особами, що поступають для роботи за кордоном; в) з особами, що поступають на роботу в організації, які створені на завідомо певний період або для виконання завідомо певної роботи, не може бути визначено конкретною датою; г) для виконання робіт, безпосередньо пов'язаних зі стажуванням та професійним навчанням працівника;

д) з особами, направленими органами служби зайнятості населення на роботи тимчасового характеру і громадські роботи; е) з громадянами, що направлені для проходження альтернативної цивільної служби. До прикладу, Трудовим кодексом Республіки Білорусь (ст. 17) передбачено, що «строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи чи умов її виконання, також у випадках передбачених чинним Кодексом». Статтею 254 ТК Республіки Білорусь закріплено положення щодо укладення трудового договору з керівником організації на строк, який встановлюється установчими документами організації або угодою сторін, якщо інше не передбачено законодавчими актами [21]. Стаття 58 ТК Російської Федерації передбачає, що укладення строкового трудового договору може бути за умов, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи чи умов її виконання [693]. Можна вважати, що аналогічним за змістом зі ст.ст. 58, 59 ТК РФ є визначення строкового трудового договору в ст. 18 ТК Туркменістану [22].

Укладення трудового договору на визначений строк (безстроковий трудовий договір) на думку більшості науковців повинно бути переважним у порівнянні зі строковим трудовим договором [42, с. 186; 154, с. 226; 153, с. 78; 150, с. 40].

Ю. П. Дмитренко характеризує безстроковий трудовий договір як звичайний трудовий договір між роботодавцем та найманим працівником, в якому не зазначається строк його дії [44, с. 212]. Укладення трудового договору на невизначений строк поліпшує трудову занятість працівників, свідчить про стабільність трудових відносин, виникнення яких передбачено шляхом дотримання загальних вимог (глава третя «Трудовий договір» КЗпП України) [12].

Отже, можна зазначити, що трудовий договір на невизначений термін (безстроковий) укладається у всіх випадках, якщо законодавством не передбачені спеціальні норми для конкретного виду робіт або категорій працівників [441, с. 30].

Звернемо увагу на правову позицію, висловлену Верховним Судом України



у постанові від 04.07.2012 р. (справа № 6-59) це стосується істотних змін умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або застосування неповного робочого часу суміщення професій, зміну режимів робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці. Верховний Суд вбачає, що зміну істотних умов праці можна визнати законною тільки в тому випадку, якщо буде доведено наявність змін в організації виробництва і праці. Рішення судів у справі № 6-59 від 04.07.2012 р. не повинні ґрунтуватись на вимогах матеріального права, оскільки всупереч зазначеному, вони не містять будь-яких висновків щодо змін в організації виробництва і відповідача. До ознак, що характеризують зміни в роботі належать: 1) тимчасовий у часовому вимірі перевід працівника на іншу роботу за умови, якщо на іншу роботу не обумовлену трудовим договором на строк не більше місяця – ст. ст. 32, 33 КЗпП України); 2) зміна трудової функції працівника або виробничої діяльності підприємства, організації, установи чи їх структурного підрозділу; 3) продовження роботи працівником у роботодавця з яким укладено трудовий договір; 4) перевід на роботу в іншу місцевість разом із роботодавцем; 5) призупинення роботи (простій) викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи невідворотною силою або іншими обставинами (ст.ст. 32, 34 КЗпП України) [208].

У словниках термін «переведення на іншу роботу» тлумачиться як – зміна у правовому статусі працівника, що здійснюється відповідно до трудового договору або при переукладанні трудового договору в цілому [16, с. 36]. Отже, під переводом працівника на іншу роботу треба розуміти постійну або тимчасову зміну трудових обов'язків (трудової функції) працівника за його усною чи письмовою згодою з роботодавцем на умовах, що не погіршують умов його праці та заробітної плати. Аналіз статей 32–34 КЗпП України створює можливості для класифікації переводів працівника на іншу роботу. Змістом вказаної класифікації є переведення працівника на іншу роботу за виміром у часі, яке може бути постійним і тимчасовим. Постійний перевід означає, що укладений з працівником

трудоий договір може діяти на невизначений строк, а попереднє місце роботи і вид трудової функції працівника не зберігаються. Під час тимчасового переведення для працівника зберігається попереднє місце, при завершенні тимчасового переведення відновлюються умови праці, що існували раніше.

Своєю чергою, постійний і тимчасовий перевід працівника на іншу роботу можна умовно поділити за наступними підставами: а) за зміною місця роботи (перевід в іншу місцевість роботодавця і без нього, перевід до іншого роботодавця); б) за ініціативою (працівника чи роботодавця). Варто звернути увагу на те, що перевід на іншу роботу за ініціативою працівника є у передбачених законодавством випадках обов'язковим для виконання роботодавцем. Так, забороняється тимчасовий перевід на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років (ст.ст. 32–33 КЗпП України). Переведення працівника на легшу роботу за медичними показниками його здоров'я передбачає згоду (усну чи письмову) працівника і обов'язок роботодавця. В медичному висновку щодо здоров'я працівника позначається строк такого переведення. Перевід працівника на іншу роботу необхідно відрізнити від переміщення, зміни визначених сторонами умов трудового договору.

Загальне слово «переміщення» означає дію, стан в результаті яких відбувається зміна місцезнаходження, займається інше місце перебування, пересування [25, с. 499]. Водночас переміщення працівника є одним із різновидів зміни умов праці зі збереженням істотних умов трудового договору [16, с. 638]. До особливостей переміщення працівника належать: 1) переміщення працівника здійснюється роботодавцем на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ (цех, відділ), що розташовані в цій же місцевості; 2) доручення роботи працівнику з іншими механізмами, агрегаторами, якщо це тягне за собою зміни умов трудового договору; 3) на переміщення працівника роботодавцеві не потрібна його згода.

Серед умов укладення трудового договору важливе значення мають підстави його припинення та відсторонення від роботи. Кодекс законів про працю України використовує поняття «припинення трудового договору» «розірвання трудового

договору» та «звільнення». Серед підстав звільнення відповідно до закону України «Про очищення влади» запропоновано використовувати термін «очищення», який за своїм змістом є рівнозначним терміну «припинення». Так, «припинення» означає змушення кого-небудь перестати робити щось. Переривати яку-небудь дію, стан [25, с. 544]. Термін «очищення» треба розуміти як: звільняти кого-, що-небудь, звільняти місця, примусивши кого-небудь піти, позбуватися небажаних ворожих елементів [25, с. 482]. Поняття «припинення трудового договору» є найширшим у застосуванні і охоплює всі випадки завершення договору. Навіть і ті, що не залежать від волі людини (наприклад, смерть працівника, зменшення працездатності працівника внаслідок захворювання).

Поняття «розірвання трудового договору» використовується при припиненні трудового договору за ініціативою однієї зі сторін роботодавця або працівника. Це означає, що трудовий договір укладений на невизначений термін, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну [441, с. 45] може розірвати як працівник, так і роботодавець за зайнятості підстав передбачених законодавством про працю. Вольовий аспект розірвання трудового договору залежить від ініціаторів його розірвання: працівник, власник або уповноважений ним орган (роботодавець), треті особи (суд, профспілки, військомат тощо) [44, с. 228].

Ю. П. Дмитренко, використовуючи категорії діалектики, цілком логічно вважає, що поняття «припинення», «розірвання» трудового договору співвідносяться як ціле та частина. Припинення трудового договору – поняття обсягове, яке охоплює розірвання договору, закінчення його строку чи інший юридичний факт [44, с. 228] чи з інших причин [44, с. 262]. Варто звернути увагу на одну із новел, яка позначається у проекті ТК України (№ 1658) і стосується призупинення трудових відносин (ст. 71), а саме в тимчасовому звільненні працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором і тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою або створювати умови для її виконання. Призупинення трудових відносин не тягне за собою обов'язкове їх припинення [412].

Статтею 46 КЗпП України передбачено підстави відсторонення працівника

від роботи, не пропонуючи водночас вичерпного переліку, а відсилає до інших випадків, передбачених законодавством [208].

Статтею 72 проекту ТК України (№ 1658) визначено перелік підстав відсторонення від роботи працівника. Позитивним щодо цього є зміст п. 3 ст. 72 проекту ТК України, відповідно до якого закон може передбачати відсторонення працівника від роботи із збереженням заробітної плати повністю або частково, відсторонення з виплатою працівнику за час непрацездатності або відсторонення без збереження заробітної плати [412].

Водночас підставами відсторонення працівника від роботи у проекті ТК України (№ 1658) передбачено: 1) відсторонення працівника від роботи, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння (ст. 73 проекту ТК України). Аналіз змісту вказаної статті передбачає не лише права та обов'язки роботодавця по відношенню до особи, яка може бути чи знаходиться у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння працівника роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середню заробітною плату за час відсторонення; 2) відсторонення працівника від роботи з метою захисту населення від інфекційних хвороб або уникнення загрози життю і здоров'я працівника чи інших осіб (ст. 74 проекту ТК України). Зміст статті передбачає реалізацію працівнику, який може бути бактеріоносієм, права на лікування і медичне забезпечення та допомогу на тимчасовій непрацездатності, що є аргументом і соціальної захищеності працівника зі сторін держави. Крім того, йдеться про широкий аспект запобіжних заходів профілактичного змісту серед населення в разі загрози життю і здоров'ю від інфекційних хвороб; 3) відсторонення від роботи працівника з метою забезпечення вимог охорони праці (ст. 75 проекту ТК України). Відповідно до зазначеної статті роботодавець зобов'язаний виконати вимоги щодо усунення причин і умов, які вплинули на відсторонення працівника від роботи. Водночас однією з вимог є дотримання Закону України «Про охорону праці» та умов, передбачених колективними договорами, угодами і трудовим договором; 4) відсторонення працівника від роботи на час проведення службового розслідування (ст. 76 проекту ТК України).

Цим правом наділяється роботодавець в разі порушення працівником власної поведінки, трудових обов'язків, що може завдати шкоди роботодавцю, іншим особам або об'єктам, що пов'язані з виробництвом; 5) інші підстави відсторонення працівника від роботи (ст. 77 проекту ТК України). Вказана стаття передбачає широкий спектр суспільних відносин у сфері громадської безпеки, виробництва, порушення яких може загрожувати життю і здоров'ю працівників та населенню [412].

Узагальнюючи, зазначимо, що трудовий договір може бути припинений лише на засадах передбачених КЗпП України та інших нормативно-правових актів, пов'язаних із регулюванням у сфері праці відносин. Класифікація підстав припинення трудового договору може бути здійснена: 1) залежно від виду юридичного факту, що є основою для припинення трудового договору: а) вольові дії сторін або третіх осіб, що спрямовані на припинення трудового договору; б) наявні події, що вплинули на припинення трудового договору (закінчення обумовленої договору, смерть працівника); 2) залежно від сфери розповсюдження підстав припинення, трудового договору: а) загальні підстави припинення трудового договору, які стосуються всіх працівників; б) додаткові підстави припинення трудового договору, які стосуються окремих категорій працівників. Статтею 41 КЗпП України передбачено наступні категорії працівників. До них належать: – керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, головні бухгалтери та їх заступники, службові особи органів доходів і зборів, яким присвоєні спеціальні звання, і службові особи органів центральної виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; – працівників, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; 3) вчинення працівником, який виконує виховні функції морального проступку, не сумісного з провадженням даної роботи; 4) перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи; 5) припинення повноважень посадових осіб [208].

Звернемо увагу на підстави припинення трудового договору та їх класифікацію, запропоновану авторами проекту ТК України (№ 1658). Статті проекту ТК України (№ 1658) передбачають перелік підстав припинення трудових відносин, які можна охарактеризувати як основні. До них належать: 1) закінчення строку трудового договору (ст. 81 проекту ТК України). Строковий трудовий договір підлягає припиненню у зв'язку із закінченням строку, крім випадків коли одна зі сторін не вимагає його припинення. У разі укладення трудового договору з працівником, який буде виконувати трудову функцію тимчасово відсутнього працівника, то цей договір припиняється не пізніше наступного дня після повернення цього працівника на роботу; 2) угода сторін (ст. 82 проекту ТК України). Ця підстава передбачає, що шляхом взаємного волевиявлення між сторонами трудового договору він може бути розірваний в будь-який час. Повернення у попередній стан щодо продовження дії трудового договору є можливим за згодою сторін; 3) розірвання трудового договору за ініціативою працівника (ст. 83 проекту ТК України). Йдеться про те, що працівник за своєю ініціативою може реалізувати право на припинення трудових відносин. Шляхом відкликання раніше написаної заяви про прийняття на роботу або написанням нової заяви про звільнення, працівник повідомляє роботодавця про своє рішення. Трудові відносини припиняються через два тижні після подання працівником заяви. До особливостей звільнення за згодою сторін належать: – наявність закріплених за працівником матеріальних цінностей, що може впливати на перенесення дати звільнення роботодавцем; – проведення службового розслідування або відкриття дисциплінарного провадження щодо працівника; – наявність призначених судом виправних робіт для працівника, який зобов'язаний відбутися це покарання і лише після цього повинен звільнитися; 4) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (статті 86, 92–97 проекту ТК України). Умови укладеного трудового договору повинні передбачати право роботодавця на його розірвання. Це пов'язано з умовами економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, а також зі скороченням. Роботодавець має право розірвати укладений трудовий договір з працівником при

невиконанні і неналежному виконанні ним своїх трудових обов'язків (ст. 92 проекту ТК України), при виявленні невідповідностей працівника займаній посаді або виконуваній роботі (ст. 93 проекту ТК України), при нез'явленні працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності (ст. 94 проекту ТК України), у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (ст. 95 проекту ТК України), у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад чотири місяці (ст. 96 проекту ТК України), у зв'язку із встановленням невідповідності працівника займаній посаді (ст. 97 проекту ТК України);

5) рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця;

б) укладення трудового договору, всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» встановити для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевих самоврядування, протягом року з дня її припинення;

7) незалежно від волі сторін (статті 98–104 проекту ТК України). Це стосується: – розірвання трудового договору за пропозицією профспілкового органу (ст. 98 проекту ТК України); – припинення трудових відносин у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову службу); – розірвання трудового договору у зв'язку з набранням законної сили рішення суду, яке виключає можливість продовження роботи, та у разі скасування рішення про поновлення на роботі (ст. 100 проекту ТК України); – розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або осіб, які їх замінюють, чи відповідних органів (ст. 101 проекту ТК України); – припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця-фізичної особи; визнання його безвісти відсутнім або оголошення померлим (ст. 102 проекту ТК України); – припинення трудових відносин у разі смерті працівника, визнання його безвісти відсутнім або оголошення померлим (ст. 103 проекту ТК України); – припинення

трудових відносин у разі порушення правил прийняття на роботу (ст. 104 проекту ТК України) [412].

Загальний характер новел, що передбачають припинення трудових відносин, має досить широкий перелік норм, за допомогою яких, на думку авторів проекту ТК України, будуть врегульовані трудові відносини щодо їх припинення.

Узагальнений аналіз укладення трудового договору, шляхом з'ясування ознак видової характеристики і класифікації трудових договорів, умов їх укладення, дає змогу запропонувати його наступне визначення. Отже, трудовий договір – це взаємне волевиявлення і згода сторін, закріплена у письмовій формі між працівником і роботодавцем, відповідно до якої кожен з її учасників у сфері праці наділений правами та обов'язками у зв'язку з трудовою діяльністю, яка обумовлена умовами праці, її сплатою та охороною праці в межах законодавства про працю.

### **3.5 Держава як суб'єкт захисту права людини на працю у трудових спорах**

Розвиток будь-якого суспільства має суперечності і конфлікти, які виникають від причин об'єктивного і суб'єктивного змісту. Німецький філософ Гегель, формулюючи закон «Єдності і боротьби протилежностей», підкреслював, що в основі розвитку суспільства, природи і мислення існує об'єктивна суперечність, яка рухає світ [707, с. 227, 280] і яку необхідно виявити. Це положення німецького філософа вимагає від сучасної науки активно вивчати процеси і явища, що лягли в основу суперечностей у сфері праці між цілями, прагненнями і мотивами, між роботодавцем і працівником в процесі трудових відносин.

Науковий аналіз поняття конфлікту як соціального явища було започатковано лише з другої чверті XIX ст. французьким соціологом О. Кантом, англійським соціологом і філософом Г. Спенсером. У 50-х роках американський вчений Л. Козер сформував власне визначення конфлікту як зіткнення протилежно



спрямованих цілей, боротьби за цінності і претензії на певний статус, владу, ресурси...

Конфлікт (від лат. *Conflictus* – зіткнення) треба розуміти як зіткнення інтересів різних соціальних груп, окремий випадок прояву соціальних суперечностей, одна з їх форм, що характеризуються наявністю вираженого протистояння суспільних сил. Ядром конфлікту може бути проблема, а також усвідомлення носіями конфліктної ситуації (групами, що конфліктують) своїх протилежних інтересів та цілей діяльності [708, с. 251].

Дискусійним до цього часу залишається питання про співвідношення між поняттями конфлікту – «правовий» і «соціальний». В. М. Кудрявцев пропонує під правовим конфліктом розуміти спір, що стосується правових відносин між його сторонами. Це означає, що суб'єкти правових відносин мотивують свою діяльність, керуючись своїм правовим статусом та іншими ознаками, результатом чого є правові наслідки [709, с. 55].

Конфлікт у сфері праці між працівником і роботодавцем є передумовою трудового спору, його основою є зіткнення серйозних розбіжностей і протиріч, які пов'язані з умовами праці. Разом з тим конфлікт у сфері праці може мати протиправний характер, вчинення (розв'язання) якого за правовими наслідками передбачає притягнення винної особи до юридичної відповідальності.

Розвиток конфліктної ситуації між суб'єктами відносин у сфері праці має розмежування в просторі і часі. Просторові межі конфлікту визначаються територією (об'єктом), де він відбувається. Час вчинення конфлікту свідчить про його тривалість від початку і до завершення. Завершенням конфлікту, який переріс у трудовий спір, доцільно вважати рішення уповноваженого на це органу (посадової особи).

З'ясування причин конфлікту, як зауважив Джинні Грехем Скотт, полягає в тому, що конфлікти досить часто виникають на основі прихованих потреб людини, її бажань, які не задовільняються. Прояви конфліктів можуть мати внутрішній і зовнішній характер, визначення якого залежить від використання методів контролю конфліктної ситуації [710, с. 12–13]. Однією з причин конфліктів є

радикальна зміна і оцінка цінностей, соціалістичного і ринкового змісту [711, с. 14]. Відбувається відмова від ідей колективних інтересів і надається перевага індивідуальним інтересам. Демократичні цінності ринкової економіки за своїм змістом ще не стали загальноприйнятими, їх дотримання є однією із проблем українського суспільства.

Варто прийняти до уваги і психологічний аспект формування конфлікту, коли в результаті різкої зміни цінностей у сфері праці на перше місце виходить бажання не просто отримати гідну оплату за результати праці, але й дотримання інших вимог, які передбачені умовами праці в трудовому договорі. Сьогодні у сфері трудових відносин між працівником і роботодавцем існує розбіжність і нерівність в реалізації можливостей, які обумовлені умовами праці, що є одним із джерел трудових конфліктів. Спостерігається тісне протистояння між економічними, соціальними, політичними, етнонаціональними та іншими вимогами і інтересами [712, с. 22].

Об'єктивною причиною конфліктів у сфері праці є суперечність між інтересами роботодавця і найманого працівника [713, с. 172]. Вони можуть стосуватись зміни організації виробництва і розподілу, організації побуту працюючих та членів їх сімей. Тому «колективні трудові спори можна назвати економічними спорами або спорами про задоволення інтересів» [714, с. 46].

Варто зауважити, що радянські філософи вже на початку 90-х років XIX ст. зазначали про наявність суперечностей в соціальному суспільстві, що вони надзвичайно різноманітні... Вони трапляються і в сфері економіки, і виникають внаслідок недоліків в організації господарського і культурного будівництва, і управління суспільними справами [715, с. 169].

В. П. Горбатенко зауважує, що характеристику наявним суперечностям між власниками підприємств (заводів, фабрик) капіталістами і найманими працівниками дав К. Маркс у своїй праці «Капітал» [716, с. 622]. Вплив конфлікту на його учасників та трудовий колектив має подвійний характер. Він може виступати в двох формах – конструктивній і деструктивній, як з позитивним, так і з негативним результатом [717, с. 23]. Конструктивний вплив конфлікту допомагає

глибше оцінити індивідуально психологічні особливості людей, які беруть участь у ньому, їхні ціннісні орієнтації, мотиви. Приблизно в 10–15 % конфліктних ситуацій взаємини між опонентами після завершення конфлікту поліпшуються. Після завершення конфліктів у більш як 65 % випадків вдається цілком або частково подолати суперечності, що їх зумовлюють. Після завершення конфліктів по вертикалі у 28 % випадків підвищується якість індивідуальності керівника». Конфлікт може деструктивно впливати на конфліктуючих, оскільки більшість конфліктів справляють негативний вплив на настрій їх учасників, а також на здоров'я, провокують виникнення неприязні, ворожості, ненависті між учасниками конфлікту. Після завершення конфлікту спостерігається погіршення якості спільної діяльності у 15–16 % ситуацій [718, с. 35, 36]. Конфлікт між працівником і роботодавцем, який переростає у трудовий спір, має відповідну структуру, що вміщує наступні елементи: 1) об'єкт конфлікту – порушення умов праці однієї із сторін трудового договору; 2) сторони трудового конфлікту (працівник і роботодавець або уповноважений ним орган (посадова особа); 3) обставини, які впливають на появу і розвиток конфлікту з перетворенням його у трудовий спір; 4) конфліктна ситуація (сукупність умов, в яких знаходяться сторони трудового конфлікту та їх ставлення до розвитку і вирішення конфлікту); 5) дії чи бездіяльність сторін конфлікту. Вказані елементи мають деструктивний характер, сутність якого полягає у порушенні наявного правового порядку регулювання відносин у сфері праці з метою досягнення певного результату шляхом конфлікту.

Можна зазначити, що для конфлікту, який зачіпає трудові інтереси однієї з сторін відносин у сфері праці обов'язковим є «проходження» стадій, що впливає на його об'єктивний розгляд і справедливе у відповідності з чинним законодавством вирішення. Вплив конфлікту на трудовий колектив, де він виникає, залежить від правового статусу (загального, спеціального) учасників, від обстоюваних інтересів, інтенсивності протистояння. Сучасні дослідження соціологів вказують на те, що на конфлікти витрачається приблизно 15 % робочого часу персоналу. Керівники компанії на їх вирішенні витрачають в середньому до 50 % робочого часу [717, с. 23].

У регулюванні і вирішенні конфлікту між працівниками та роботодавцем позитивне значення має керівник. За даними соціологів, якщо менеджер залучається до конфлікту на початковому етапі (при перших сигналах конфлікту) і управляє ним, є вірогідність врегулювати конфлікт на 92 %. На етапі підйому (передконфліктній стадії) така вірогідність складає 46%. На стадії «загострення» – 5 % [717, с. 27].

Сучасна наука, аналізуючи конфлікти у сфері праці, вказує на те, що існують три принципово різні способи їх розв'язання. Перший – компромісний, що ґрунтується на узгодженні інтересів конфлікуючих сторін (наприклад, адміністрації (роботодавців) та робітників), водночас кожна із сторін іде на певні поступки. Другий – диктаторський, що ґрунтується на придушенні однією з конфлікуючих сторін іншої (наприклад, з боку адміністрації це може бути організація штрейкбрехерства, недопущення конфлікуючих працівників на територію підприємства, навіть введення військ на територію підприємства. Третій – інноваційний, що виходить з того, що конфлікуючими сторонами розробляються та впроваджуються якісь нові моделі та методи поведінки сторін (наприклад, приватизація підприємства чи передача його у приватну власність, коли інші методи досягнення угоди не дають позитивного результату) [708, с. 254].

Дискусійним, на наш погляд, залишається питання щодо рівнозначності понять «трудовий спір» і «конфлікт». Статтею 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не розмежовано цих понять, а лише вказано, що це розбіжності, які виникли між сторонами соціально-трудових відносин [623]. Разом з тим, поняття «конфлікт» означає зіткнення протилежних інтересів ... серйозні розбіжності, гострі суперечки [25, с. 307]. Значення терміну «спір» полягає у тому, що це «словесне змагання, обговорення чого-небудь ... серйозна суперечка ... зіткнення» [25, с. 616]. Причиною виникнення трудових спорів є конфлікт інтересів учасників трудових відносин [155, с. 499] з приводу відносин праці, що розглядається у встановленому законом порядку [43, с. 157].

Формальне закріплення щодо вирішення трудових спорів було зазначено у

Кодексі законів про працю Української РСР (1922 р.), норми якого передбачали вирішення трудових спорів у органах шляхом примирно-третейського розгляду (розцінно-конфліктних комісіях, примирних камерах і третейських судах), а де трудових сесій не організовано – в народному суді [719]. Наявність у радянський час народної власності на знаряддя і засоби виробництва змушували науковців того періоду говорити, що конфліктів і трудових спорів на підприємствах, установах і організаціях не існує. Прийнятий у 1971 р. Кодекс законів про працю УРСР (який і тепер є чинним – з відповідними змінами та доповненнями) містить главу XV «Індивідуальні трудові спори», а спори між колективами працівників підприємства або галузі і окремим роботодавцем чи об'єднанням роботодавців регулюються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [623].

Захист порушених трудових прав і свобод найманих працівників потребує уточнення поняття «індивідуальний трудовий спір», оскільки це поняття з урахуванням закріплення права приватної власності, функціонування ринкової економіки не відображає сутності такого спору. Аналіз наукових праць, підручників, довідників, юридичних словників дає змогу зробити висновок, що поняття «трудова спір» фактично об'єднує в собі як поняття колективного трудового спору (конфлікту), так і поняття індивідуального трудового спору, хоча правові способи їх вирішення є різними. Від конкретності визначення вказаних понять залежить застосування способів і засобів для прийняття законного рішення по справі. Загальне визначення трудових спорів треба розуміти як неврегульовані розбіжності, що виникають з питань застосування чинних нормативних актів про працю або встановлення умов праці робітників і службовців та вирішення їх у встановленому законом порядку [11, с. 466; 16, с. 921].

Чинний КЗпП України не містить визначення поняття «трудова спори» та «індивідуальні трудові спори». Статтею 379 проекту ТК України (№ 1658) визначено лише поняття індивідуального трудового спору, що виникає між працівником і роботодавцем при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках – до їх початку або після їх припинення [412]. Індивідуальні трудові

спори розглядаються як не врегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) з питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або встановлення чи зміни індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган (посадовій особі), наділений відповідними повноваженнями з їх вирішення [720, с. 215]. Наведене визначення індивідуальних трудових спорів має широкий діапазон захисту порушених відносин у сфері праці, які виникають між роботодавцем і найманим працівником.

ТК Республіки Білорусь не має закріпленого в нормі поняття індивідуального трудового спору. У главі 17 ТК Республіки Білорусь закріплені положення, що передбачають правове регулювання у вирішенні індивідуальних трудових спорів [21, с. 300]. Стаття 381 ТК РФ визначає індивідуальний трудовий спір як не врегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником з питань застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, колективного договору, угоди, локального нормативного акту, трудового договору [23, с. 742]. У ТК Туркменістану (ст. 367) індивідуальні трудові спори тлумачаться як суперечності між роботодавцем і працівником по застосуванню трудового законодавства щодо умов праці, передбачених трудовим договором [22]. Загальною вимогою, яка закріплена в даній нормі, є додержання умов праці, передбачених трудовим законодавством.

Основними положеннями у визначенні трудових спорів за законодавством інших країн є врегулювання розбіжностей та суперечностей, які виникають між учасниками трудових відносин щодо умов праці, передбачених трудовим договором. Це викликано тим, що останнім часом значно збільшилася кількість порушень трудових прав громадян [155, с. 471].

В. С. Венедіктов, позначаючи проблеми захисту трудових прав працівників в Україні, слушно зауважує, що формування ринкових відносин супроводжується масовим порушенням трудових прав працівників, зростанням безробіття, зниженням рівня грошових доходів населення [13, с. 15], що потребує втручання держави стосовно захисту трудових прав і законних інтересів найманих

працівників. На думку В. Н. Толкунової, трудові спори варто розуміти як надіслані на розгляд юрисдикційного органу суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку [721, с. 187].

Н. Дараганова, розглядаючи питання спорів про працю суб'єктів владних повноважень, зауважує, що нині в Україні існує значний масив законодавчих актів, які регулюють правовий статус суб'єктів владних повноважень, що створює певні ускладнення, зокрема, і при визначенні законодавства, пріоритетного для вирішення спірних відносин [478, с. 365–371]. Т. Жовнір до поняття трудового спору відносить певні конфлікти або розбіжності, які виникають між працівником та роботодавцем у трудових правовідносинах з моменту звернення одного з таких суб'єктів до компетентного органу для їх урегулювання [722, с. 74–77].

Аналізуючи сутність словосполучень, які використовуються при визначенні поняття «трудовий спір», а саме – «неврегульованість», «розбіжності», ми вважаємо, що вони є застарілими у вживанні і недостатньо пояснюють предмет трудового спору. За теперішніх умов розвитку ринкової економіки, закріплення приватної власності на засоби виробництва, термін «розбіжності» не відповідає сутності і розумінню предмета трудового спору. Ідтримуємо думку О. С. Боевої про те, що «більш правильним буде вжиття терміна «протиріччя», оскільки індивідуальний трудовий спір сам по собі вже відображає, що кожний з суб'єктів трудових правовідносин відстоює протилежну позицію, а судові рішення ухвалюється на користь лише однієї із сторін» [723, с. 514].

Визначення трудового спору передбачає, насамперед, встановлення учасників конфліктних відносин у сфері праці, а також предмета трудового спору – трудові права і обов'язки суб'єктів трудових відносин [320, с. 781].

Основною ознакою у визначенні поняття трудових спорів є «суперечності, які виникають між суб'єктами трудового права з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових умов праці і які передані на розгляд відповідного органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення» [441, с. 156].

Видова характеристика трудових спорів сприяє вибору найбільш оптимальних способів вирішення конфліктів між учасниками відносин у сфері праці. Загальноприйнятими є підходи у поділі трудових спорів за суб'єктним складом і предметом спору, що дає змогу виокремити трудові спори на індивідуальні і колективні. Вказані види трудових спорів треба розмежувати за конфліктами інтересів, які стали предметом спору. Як правило, це економічні і правові інтереси. Варто зазначити, що між конфліктами інтересів (економічними і правовими) не існує чіткого розмежування, в окремих випадках вони тісно пов'язані між собою. Так, у висновках Верховного Суду України, викладених у постановках про спори, що виникають з трудових правовідносин, йдеться про застосування ст. 116 КЗпП України при звільненні працівника та виплату всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, проводиться в день звільнення. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити про виплату зазначених сум та виплатити їх в зазначений у цій статті строк [724, с. 19–24].

Варто детально розглянути юридично значимі ознаки, які характеризують трудовий спір між працівником і роботодавцем.

1. Найбільш характерною у трудових спорах є сфера їх виникнення, а саме – відносини у сфері праці. Відносини у сфері праці виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем. Це означає підпорядкування працівника роботодавцю щодо виконання трудових обов'язків. Однак, треба мати на увазі, що підпорядкування працівника роботодавцю у трудових відносинах у жодному разі не може бути приводом для зловживання зі сторони роботодавця. Держава відповідно до чинного національного законодавства, міжнародних норм про працю, гарантує юридичну рівність суб'єктів трудових відносин перед законом та судом.

2. Трудовий спір спрямований на захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника, уповноваженим на це органом (посадовою особою). У кожному випадку виникнення трудового спору між суб'єктами трудових відносин необхідно з'ясувати, чи реалізував уповноважений орган (посадова особа) свої



владні повноваження у правовідносинах, які передували виникненню трудового спору. Владні повноваження органів (посадових осіб) при розгляді трудових спорів виконуються в межах, передбачених законодавством, шляхом застосування механізму правового регулювання, а також нагляду і контролю за виконанням винесеного рішення по справі.

3. Сфера виникнення трудового спору зачіпає трудові права та законні інтереси працівника. Основним критерієм, який визначає сферу трудових відносин, а значить і виникнення трудових спорів, є конфлікт інтересів між учасниками трудових відносин. Конфлікт інтересів у сфері праці між працівником і роботодавцем можна визначити як необхідність для працівника отримати блага, що передбачені умовами договору.

4. Предметом трудового спору є рішення, дії чи бездіяльність роботодавця, які порушують трудові права, свободи і законні інтереси працівника. Найчастіше трудові спори виникають щодо рішень, дій чи бездіяльності роботодавця чи уповноваженого ним органу, якими порушено трудові права, свободи і законні інтереси працівника. Дії роботодавця, що спрямовані на незаконне звільнення працівника, мають активний характер. Водночас бездіяльність працедавця щодо припинення трудових відносин з працівником порушує його права, свободи і законні інтереси.

Предметом трудового спору доцільно вважати укладення, зміну, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівником або роботодавцем щодо порушення їх прав (ст. 379 проекту ТК України № 1658) [412].

На виникнення трудових спорів між працівником і роботодавцем впливають різні за змістом причини, як об'єктивні, так і суб'єктивні. До об'єктивних причин трудових спорів належать ті, що не залежать від волі працівників і роботодавців та мають характер об'єктивно обумовлених закономірностей (наприклад, недосконалість чинного трудового законодавства, важке фінансове становище підприємства, викликане економічною кризою в державі тощо). Суб'єктивні

причини трудових спорів залежать від волі і дій працівників і роботодавців, які пов'язані з недоліками та помилками в процесі праці (наприклад, порушення роботодавцем трудового законодавства, недоліки в організації праці і відпочинку працівників, неправильне тлумачення працівниками та роботодавцями норм трудового законодавства, умов колективного або трудового договору [720, с. 217].

При вирішенні трудових спорів, залежно від підстав їх виникнення, використовують наступні методи: 1) погоджувальний порядок, який застосовувався діючими на той час оціночно-конфліктними комісіями, шляхом угоди між представниками адміністрації і місцевою профспілковою організацією. В разі незгоди з рішенням вказаної комісії позивач мав право звернутися до суду; 2) судовий порядок розгляду трудових спорів, який передбачає подання позову особою про порушення її трудових прав, а також в разі порушень законності при її вирішенні. Варто звернути увагу на наступне. За порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів передбачена адміністративна відповідальність (ст. 172-7 КУпАП). Законодавець закріпив положення щодо притягнення до адміністративної відповідальності учасників конфлікту за порушення умов дотримання і виконання індивідуального трудового договору, а також порядку укладання і виконання колективних договорів, контрактів у сфері праці.

Пояснення терміна «реальний конфлікт інтересів» законодавець пропонує розуміти як суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання вказаних повноважень (ст. 172-7 КУпАП) [324].

Правопорушення вчиняється шляхом протиправних дій чи бездіяльності суб'єктом (особою), яка зазначена у п.п. «б» п. 2, а також у п. 3 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції» [725; 726]. Протокол про адміністративне правопорушення щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст. 172-7 КУпАП) мають право складати: а) посадові особи Національного агентства з питань запобігання корупції (ст. 255 КУпАП); б) прокурор (ст. 255 КУпАП).

Адміністративна справа щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів розглядається районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами (суддями) (ст. 221 КУпАП). Варто зазначити, що присутність особи, яка притягається до адміністративної відповідальності за порушення запобігання та врегулювання конфлікту інтересів є обов'язковою (ст. 268 КУпАП). Статтею 38 Конвенції «Про захист прав людини і основоположних свобод» зі змінами, внесеними Протоколом № 11, визначено положення щодо розгляду справ і процедури дружнього врегулювання, де йдеться про повноваження Європейського Суду з прав людини, а саме про: а) розгляд справи разом з представниками сторін і, в разі необхідності, проводить розслідування, для ефективного здійснення якого заінтересовані держави створюють всі необхідні умови; б) надає себе в розпорядження заінтересованих сторін для забезпечення дружнього врегулювання спору на основі поваги до прав людини, як їх визначає Конвенція та протоколи до неї [727, с. 17]. Актуальною щодо цього залишається вимога постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» стосовно того, що «діяльність судів по розгляду справ цієї категорії повинна спрямовуватися на всемірну охорону конституційного права кожного на працю, яка включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також на охорону прав і законних інтересів підприємств, установ, організацій, на зміцнення трудової і виробничої дисципліни, на виховання працівників у дусі свідомого ставлення до праці» [728, с. 174]; 3) адміністративний порядок вирішення трудових спорів передбачає їх вирішення шляхом участі в розгляді посадовими особами за місцем праці позивача [320, с. 702–703].

Комплексний характер змісту трудових спорів створює можливості для їх класифікації за наступними підставами: 1) за предметом розгляду трудового спору; 2) за видами правових відносин, з яких виникає трудовий спір; 3) за суб'єктами звернення про трудові спори; 4) за характером трудового спору; 5) за порядком розгляду трудових спорів.

Серед науковців існують думки про те, що трудові спори можна вирішувати без звернення до уповноважених на це органів (посадових осіб) способами, які в літературі прийнято називати альтернативними: переговори, фасилітація, медіація [729, с. 296]. Вважаємо, що альтернативні способи допомагають вирішувати трудові спори із врахуванням інтересів їх учасників (працівник, роботодавець) і можуть бути застосовані під час різних стадій розгляду спору.

Трудові спори можуть виникати не лише між працівниками і роботодавцем, але і між об'єднанням працівників і роботодавцем або їх об'єднанням. Такі спори відповідно до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначено як колективні трудові спори (конфлікти). Вони можуть виникати на виробничому, галузевому, територіальному або національному рівні у зв'язку з встановленням нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладанням чи зміною колективного договору, угоди, виконанням колективного договору, угоди або окремих її положень, невиконанням вимог законодавства про працю [623].

До колективних трудових спорів (конфліктів) належать неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішуються в установленому законом порядку [720, с. 259].

Перелік розбіжностей, позначених у визначенні колективних трудових спорів передусім стосується дій, які спрямовані на запобігання чи відновлення порушеного встановленого законом порядку, а також економічних, соціальних, професійних, культурних інтересів працівників, які виникають на різних рівнях між соціальними партнерами [22].

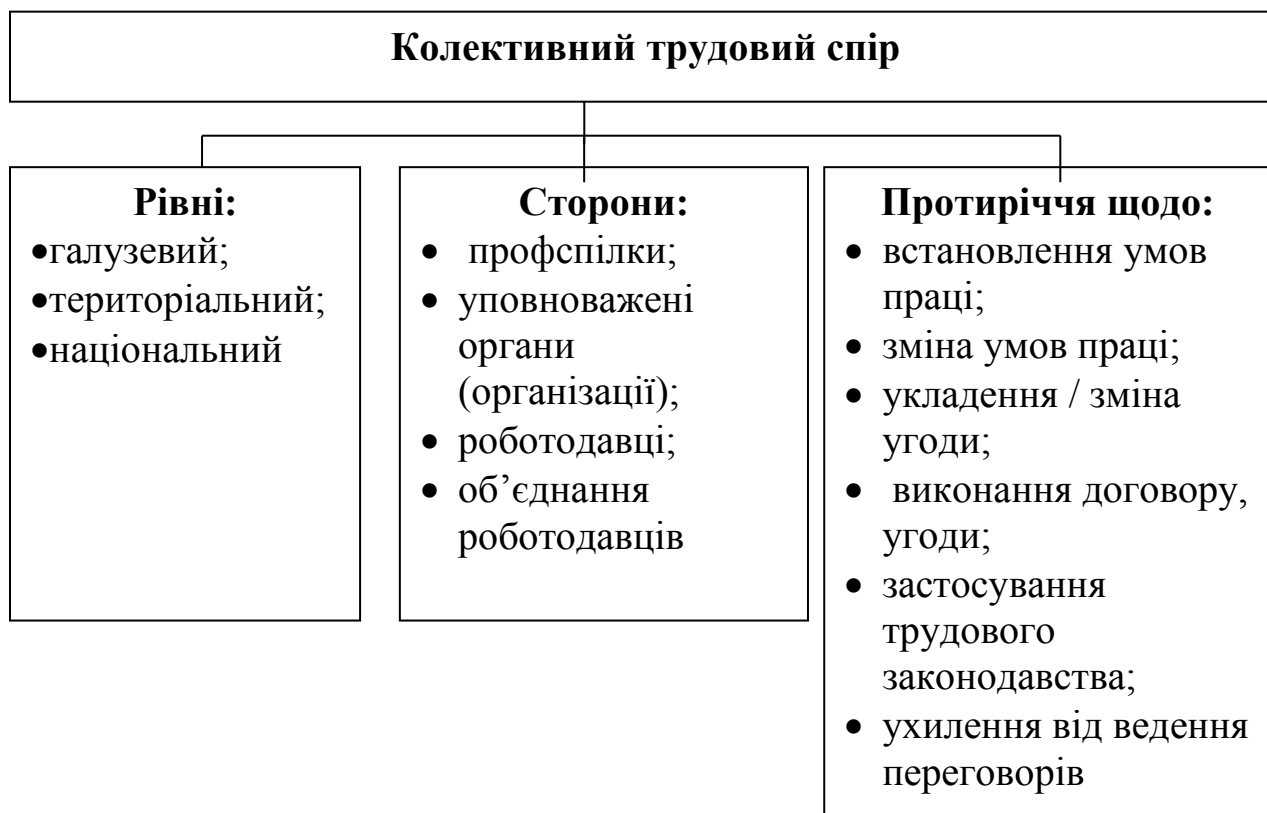
Колективний трудовий спір відповідно до ст. 398 ТК РФ – це неврегульовані розбіжності між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками) через встановлення та зміну умов праці (включаючи заробітну плату), укладення, зміну і виконання колективних договорів, угод, а також у зв'язку з відмовою роботодавця враховувати думку виборного представницького

органу працівників під час прийняття локальних нормативних актів [471].

Характеристика поняття «колективний трудовий спір» вміщує сукупність ознак, що характеризують сторони трудового конфлікту, протиріччя, які виникають при укладенні колективного договору з причин, що пов'язані з умовами праці та іншими обставинами, які передують укладенню колективного договору, угоди. Вважаємо, що структурно-логічна схема колективних трудових спорів повинна передбачати їх наступні протиріччя (рис. 3.5.1).

Рис. 3.5.1

### Структурно-логічна схема колективних трудових спорів



Органами, які уповноважені розглядати колективні трудові спори (конфлікти) є примирна комісія і трудовий арбітраж. У випадку недосягнення згоди примирні комісії з того чи іншого питання, спір передається на розгляд трудового арбітражу, що є органом, який складається з фахівців, експертів та інших осіб, що уповноважені в межах своєї юрисдикції приймати рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Професор Н. М. Цитович в лекціях з поліцейського права (1896 р.),

аналізуючи питання страйків, які вчиняли робітники за порушення умов праці, звертав увагу на доцільність влаштування третейських судів, які повинні складатися з представників робітників і підприємців з метою вирішення спорів щодо зміни умов найму, тривалості робочого часу, розмірів заробітної плати та інше. Як приклад Н. М. Цитович зазначав, що такі суди існують в Англії, Німеччині, крім того у Німеччині такі суди мають організаційний зв'язок з промисловими судами [730, с. 120].

О. М. Маланій, досліджуючи становлення і еволюцію відносин у сфері праці на території Східної Галичини у складі Другої Речі Посполитої (1918–1939 рр.), зазначає, що до 1928 року трудові скарги на території Східної Галичини вирішували промислові суди, започатковані ще австрійською владою. З 1928 р. почали діяти спеціальні суди праці. В компетенцію судів праці входив розгляд кримінальних справ про порушення норм законодавства про охорону праці, тривалість робочого часу та часу відпочинку працівників, працюю молоді та жінок, трудові договори робітників і службовців та про невиконання приписів, виданих інспекцією праці [731, с. 9].

Чинний КЗпП України (п. 2 ст. 221) має положення про те, що трудові спори розглядаються районними у місті, міськими чи міськрайонними судами за заявами працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу) [12]. Для прикладу, ухвала ВС України від 15.12.2010 р. (справа № 6-20213св09) «Про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди». Прийнято рішення, що з урахуванням вимог трудового законодавства у справах, у яких оспорюється незаконність звільнення, саме відповідач повинен довести, що звільнення відбулося без порушення законодавства про працю.

Забезпечення реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці (ст. 43 Конституції України) зумовлює створення державних органів нагляду за виконанням відповідних цим правам обов'язків роботодавців. З цієї

метою було прийнято Закон України «Про охорону праці» [276].

Вагоме місце в системі органів нагляду за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці займає Державний комітет промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду. Його правосуб'єктність реалізується через діяльність державних інспекторів, які є суб'єктами трудового права. Для забезпечення їх контрольної наглядової діяльності роботодавець повинен безоплатно створити необхідні умови для роботи представників органів державного нагляду за охороною праці [601, с. 480].

Важливою є діяльність Державної служби з питань праці. Положення про її діяльність затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 р. № 96. Посадові особи Державної служби з питань праці мають право безперешкодно відвідувати підприємства з метою контролю за дотриманням законодавства про працю і у разі виявлення порушень законодавства про працю давати роботодавцю приписи про їх усунення, ставити перед роботодавцем питання про накладення стягнення на посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю та зайнятість населення [290].

Згідно зі ст. 224 КЗпП України трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах (далі – КТС), якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем [208]. Згідно з ч. 2 ст. 422 проекту ТК України питання про утворення комісії з трудових спорів повинні вирішуватись за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Кількісний склад комісії з трудових спорів визначається за взаємною домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови включення до складу зазначеної комісії рівної кількості представників від роботодавців та працівників. Представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів первинною профспілковою організацією або загальними зборами працівників (ч. 3 ст. 423 КЗпП України) [208].

В. М. Андріїв зауважує, що комісії з трудових спорів фактично недавно надано статус органу соціального діалогу [732, с. 93]. Це означає, що комісії з трудових спорів «покликані примирити сторони, що сперечаються, до звернення в суд, а можливо й запобігти такому зверненню, адже для них воно неминуче пов'язано з матеріальними витратами та різними незручностями [733, с. 656].

У проекті ТК України (№ 1658) надано чітке формулювання щодо сутності КТС. Це орган, який може утворюватися в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємно прийнятих рішень і примирення сторін. Порядок і процедура утворення КТС вирішуються за погодження між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) [412]. С. Я. Вавженчук вбачає наявні суперечності в проекті ТК України в аспекті «невідповідності визначення первинної профспілкової організації і можливостям утворення КТС» [440, с. 433].

Відповідно до ч. 1 ст. 223 КЗпП України комісія щодо трудових спорів обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації, з числа працюючих [208]. Не менш як 15 осіб КТС має бути «представлена працівниками, що є членами різних профспілок та авторитетними працівниками» [440, с. 424]. Строк повноважень комісії визначається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. Позитивним є те, що КТС уповноважена розглядати індивідуальні спори всіх працівників, як штатних, так і тимчасових.

У вирішенні трудових спорів і конфліктів важливе значення має Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП). Це постійно діючий державний орган, створений для сприйняття сприяння досудовому врегулюванню колективних трудових спорів, у яких він є посередником [734]. Особливо варто підкреслити, що НСПП в разі ігнорування офіційних запитів щодо роботодавця та ігнорування останнім її запитів, вона не наділена правом застосовувати міри захисту або санкції у разі невиконання або неналежного виконання її рішень, рекомендацій. НСПП надано право звертатися до правоохоронних органів, органів прокуратури, до державних органів з нагляду за дотриманням законодавства про



працю з пропозиціями щодо порядку вирішення колективних трудових спорів.

Сутність діяльності примирної комісії в тому, що вона має можливість захистити трудові права не тільки окремого працівника, але і групи працівників. Захист таких прав здійснюється на різних рівнях: на виробничому, галузевому, територіальному та національному. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. Примирна комісія не наділена правозастосовними функціями примусового характеру [623].

На національному рівні колективний трудовий спір (конфлікт) вирішується між спільним представницьким органом репрезентативних об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України. Як зазначає В. В. Лазор, «значна частина керівників підприємств, особливо приватизованих, грубо ігнорують норми законодавства, ухиляються від укладання колективних трудових договорів на підприємстві». Це сприяє зловживанням з боку роботодавців і особливо з питань оплати праці, що, своєю чергою, призводить до виникнення колективних трудових спорів і конфліктів, у тому числі мітингів і страйків [735, с. 132]. Страйк – тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Страйк застосовують як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу [736, с. 238–239].

З метою захисту прав найманих працівників профспілкові організації України мають право на проведення мітингів, демонстрацій, страйків. Міжнародними актами право на страйк віднесено до основних колективних

трудових прав працівників, але МОП у своїх актах права працівників на страйк офіційно не визнає. Це пояснюється тим, що МОП концентрує увагу роботодавців та працівників на принципах соціального партнерства, а не на конфронтації. Право на страйк прийнято вважати одним із основоположних прав людини. Закон визначає страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору у випадку відкритої відмови роботодавця в організації роботодавців, організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи угруповання уповноваженого ним органу. В Конституції України і в ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», і в проекті ТК України його визначено як крайній засіб, якщо примирні процедури не сприяли вирішенню проблеми, або якщо сторона, до якої висунуто вимоги, ухиляється від участі в примирних процедурах чи не виконує домовленостей, досягнутих при вирішенні такого спору, конфлікту [623]. До прикладу, за даними Державної служби статистики України проведено страйки згідно з чинним законодавством у 2017 р. 23 рази (у галузі промисловості), якими було охоплено (брали участь) 2 млн 100 тис [737].

Крім страйку в багатьох країнах з метою вирішення трудових спорів і конфліктів найманими працівниками широко використовується пікет або пікетування. В КЗпП України, а також в проекті ТК України поняття «пікет» не використовується. У разі порушення трудових прав працівників, вони можуть організувати пікетування. Воно може бути законним, так і незаконним. Так, законодавство Великобританії надає право на пікетування (організовані або на які не надана згода профспілки) й неофіційні (що проводяться працівниками за власної ініціативи). Вважається, що однією з перших держав, які ввели право на страйк до рангу конституційних трудових прав, є Франція (1946 р.) та Італія (1947 р.). Основоположність цього права зафіксовано й у сучасних конституціях багатьох держав. У багатьох країнах (Бельгія, Великобританія, Греція, Німеччина, Португалія) вважається, що право на страйк належить виключно профспілці.

З огляду на ч. 2 ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних

трудових спорів (конфліктів)» законодавець дозволяє його реалізацію як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

У вирішенні соціальних конфліктів важливе значення має соціальна політика, наявні норми права, а також проблема соціальної справедливості.

Проблема соціальної справедливості у всіх сферах соціально-політичного, економічного розвитку суспільства була предметом аналізу, починаючи з філософії античності. Цю проблему аналізували Арістотель, Платон, а в період середньовіччя – Ф. Аквінський, в період Новітнього часу – англійські філософи Т. Гоббс, французький мислитель Ж.-Ж. Руссо, німецькі мислителі І. Кант, Г. Гегель, К. Маркс.

Справедливим буде твердження про те, що сучасна олігархічна держава свідомо ігнорує проблеми соціальної справедливості, запит громадян на її утвердження у всіх сферах суспільного життя. В цьому аспекті необхідно вказати й на проблему справедливості, яка є актуальною серед відносин у сфері праці, переорієнтації держави на інтереси особистості, підвищення соціальної відповідальності та зобов'язань бізнесу щодо забезпечення соціальної справедливості у всіх сферах матеріального виробництва.

Проблема справедливості у соціальній сфері і гіркою життя людини наприкінці XIX ст. була сформульована 15 травня 1891 р. в Енциклиці Папи Лева XIII, в якій чітко сформульовано заклик щодо влади захисту нижчих прошарків, яким необхідно надати термінову та результативну допомогу, оскільки значна частина людей веде жебрацьке життя, що недостойне людини. Держава існує однаково і для багатих, і для бідних, вона не може вдовольняти інтереси багатих і нехтувати інтересами бідних, тому влада повинна прийняти відповідні рішення для захисту робочого класу та його інтересів [738]. Отже, проблема вирішення й усунення конфліктів у трудовій сфері в значній мірі залежатиме не тільки від рівня професіоналізму працівників підприємств, установ і організацій, але і від правової культури та морально-християнських чеснот керівників всіх рівнів.

Серед проблем, які є актуальними у світовому товаристві, є проблема суперечностей і конфліктів у всіх сферах соціального життя. Ця проблема властива

і для України, зокрема для сфери матеріального виробництва, у якій суперечності викликають спори і конфлікти, що здебільшого відбуваються між роботодавцем і найманим працівником. У їх вирішенні активну участь приймає держава, професійні спілки та громадські організації.

У своїй діяльності щодо вирішення конфліктів профспілки повинні, передусім, керуватись чинним законодавством, творчо вивчати і застосовувати новітні досягнення у вирішенні трудових спорів, суперечностей, конфліктів, які використовують найбільш розвинені країни світу.

Як засвідчує практика, найефективнішим засобом регулювання конфліктів у трудовій сфері є соціальне партнерство і соціальний діалог.

### **Висновки до розділу 3**

На основі аналізу чинного законодавства, практики його застосування, осмислення державної політики України щодо соціального діалогу в системі договірних відносин у сфері праці доцільно сформулювати такі висновки:

1. З'ясовано, що діалектика соціального діалогу з точки зору філософії включає в себе одиничне, особливе і загальне. Цей взаємозв'язок має важливе значення для практичної діяльності і в тому числі для аналізу людського фактору, маючи на увазі одиничне як конкретного роботодавця або найманого працівника.

Аргументовано, що в ході соціального діалогу є можливість вирішити цілий ряд проблем шляхом застосування легітимних способів зняття соціальних суперечностей, використовуючи пізнавальну, регулятивну, контрольну, консолідуючу, прогностичну, а також комунікативну функції.

Зазначено, що адміністративно-правовий механізм державного регулювання відносин у сфері праці, шляхом застосування соціального діалогу, має: застаріле і суперечливе за змістом норм законодавство у сфері праці; неналежне виконання уповноваженими державними органами функцій щодо соціального діалогу у сфері праці; поєднання зі сторони держави і роботодавця політичних, економічних і бізнесових інтересів, що посягають на права і свободи найманих працівників;

недостатньо ефективну наявну модель соціального діалогу, яка використовується під час переговорного процесу між сторонами діалогу і залишається в окремих випадках непрозорою, та як такою, що має низький рівень обговорення положень, які формують правову конструкцію договорів, угод, пов'язаних з регулюванням відносин у сфері праці.

2. На основі аналізу напрямів соціально-трудової політики держави визначено, що в соціальному діалозі між державою і громадянським суспільством в Україні повинні бути: 1) об'єднання зусиль органів публічного управління спрямовані на вирішення гострих соціально-економічних проблем; 2) визнання й усвідомлення економічного і трудового положення найманих працівників та їх готовність до вирішення їхніх проблем; 3) прагнення до взаєморозуміння між органами публічного управління з учасниками соціального діалогу.

Встановлено, що у взаємовідносинах держави з працівниками і роботодавцями вступає в дію об'єктивний закон взаємозв'язку, в якому тісно пов'язані мета, засоби і результати діяльності всіх суб'єктів трудових відносин. Це означає, що: 1) держава через видання нормативно-правових актів реалізує свої владні інтереси; 2) інші суб'єкти соціально-трудових відносин повинні усвідомлювати значення своїх цілей, інтересів, а також дій у сфері праці; 3) суб'єкти відносин у сфері соціального діалогу несуть відповідальність, передбачену законом, а у разі вчинення правопорушення притягаються до юридичної відповідальності.

Доведено, що роботодавці є одним з основних суб'єктів соціального діалогу і трудових правовідносин. Зазначено, що у взаємовідносинах між суб'єктами відносин у сфері праці, особливо з боку роботодавця, важливе значення має категорія справедливості, дотримання якої буде свідчити про їх здатність виконувати вимоги, закріплені в трудових договорах, угодах відносно праці та винагороди за її результати для найманих працівників.

Одним з основних суб'єктів у сфері праці є працівник, який на підставі трудового договору працює на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю.

3. Соціальний діалог, як процес публічного пошуку компромісних рішень (вирішення проблем) між учасниками договірних відносин», розглянуто у двох аспектах: в широкому розумінні – як суспільний діалог між класами і соціальними групами щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження їх інтересів та у вузькому розумінні – як спосіб узгодження інтересів соціальних груп тільки у сфері праці між урядом, профспілками і роботодавцями, що має трьохсторонній характер (трипартизму). Охарактеризовано суть трипартизму, яка полягає в тому, що держава бере на себе роль соціального партнера при укладенні загальнонаціональних угод з питань праці або регулярно проводить консультації з організаціями роботодавців і працівників, представниками яких є професійні спілки з основних проблем у сфері праці.

Підкреслено, що активна роль держави, організацій роботодавців у проведенні соціального діалогу дає змогу знайти повноцінне компромісне рішення, яке забезпечує задоволення вимог найманих працівників та знімає напругу в трудових колективах.

Визначено, що перевагою соціального діалогу є не тільки те, що він регулює відносини між працею і капіталом, знижує рівень конфліктів між різними соціальними класами та групами суспільства, а і, що важливо, формує політико-правову культуру найманих працівників, підвищує їх відповідальність за ефективність виробництва і результати праці.

Аналіз практики проведення колективних переговорів та їх укладення свідчить, що Закон України «Про колективні договори і угоди» не має чіткого визначення принципів, якими повинні керуватись сторони колективних переговорів, на законодавчому рівні не вирішено питання про призначення повноважного представника сторін, а також, закон не розмежовує належним чином компетенцію, цілі, завдання окремих рівнів колективних договорів, угод, зокрема галузевого та державного. Правовою прогалиною залишається відсутність права представників працівників вести колективні переговори, якщо в трудовому колективі немає первинних профспілкових організацій працівників.

Залишаються неврегульованими в законодавчому порядку питання щодо

механізму обміну інформацією під час ведення колективних переговорів і під час укладення колективних угод. Це стосується права роботодавця щодо отримання повної, об'єктивної, достовірної інформації від професійних спілок на предмет рекомендацій та вимог найманих працівників.

Охарактеризовано соціально-психологічну характеристику соціального діалогу в ході переговорного процесу між його учасниками, які в процесі діалогових відносин володіють різними соціальними характеристиками, цільовими настановами та інтересами, займають різне становище в суспільстві, беруть не однакову участь в громадському житті, що помітно розрізняє їх за рівнем доходів, матеріальним становищем і структурою особистого споживання.

Визначено, що стан розвитку соціального діалогу в Україні, на жаль, має низький рівень соціальної зрілості суб'єктів переговорного процесу, відсутність в окремих випадках чітких настанов на досягнення цілей переговорного процесу компромісним шляхом, наявністю в окремих випадках вузькогрупових інтересів, без урахування інтересів інших учасників соціального діалогу.

4. Доведено, що наявні колективні та індивідуальні договірні відносини у сфері праці здебільшого залишаються недостатньо узгодженими між сторонами колективних договорів, угод та індивідуальних трудових договорів, а ефективність їх використання є незначною, що негативно впливає на розвиток економіки в державі та соціальний добробут населення. Підвищення ролі договору в житті українського суспільства обумовлено не лише внутрішніми, але й зовнішніми сторонами, а саме процесами правової та економічної інтеграції, що відбувається в Україні та інших країнах Європи. Аргументовано, що держава зобов'язана допомагати людині реалізувати право на працю через відповідні органи працевлаштування. Таку допомогу надає не лише Державна служба зайнятості України через свої територіальні структурні підрозділи, але й приватні суб'єкти господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні. Однак, наявність окремих правових прогалин та упущень в діяльності суб'єктів, які надають посередницькі послуги у сфері зайнятості і працевлаштування населення не створюють у більшості випадках умов для залучення працездатного і

незайнятого економічно активного населення до трудової діяльності.

5. Розглянуто теоретико-правові положення, що пов'язані з конфліктами та спорами у сфері праці між працівниками і роботодавцями, окремі з яких можуть мати протиправний характер, вчинення (розв'язання) яких за правовими наслідками може передбачати притягнення винної особи до одного з видів юридичної відповідальності. Доведено, що держава відповідно до чинного національного законодавства, міжнародних норм, які регулюють відносини у сфері праці гарантує юридичну рівність суб'єктів трудових відносин перед законом та судом.



## РОЗДІЛ 4

### ЗАРОБІТНА ПЛАТА ТА ЇЇ ПОЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВОЮ У СФЕРІ ПРАЦІ

#### 4.1 Заробітна плата як економіко-правова категорія в системі договірних відносин у сфері праці

Люди у процесі праці, вступаючи у певні соціальні відносини, взаємодіють між собою. Соціальну взаємодію у сфері праці вважають формою соціальних зв'язків, яку реалізують під час обміну діяльністю та взаємодією. Ціною праці є заробітна плата, величина якої формується під впливом попиту і пропозиції. Серед нормативно-правових актів, які визначають і регулюють заробітну плату і на якій базується все законодавство, в тому числі і законодавство про працю, є основний Закон України – Конституція України. Так, ст. 43 Конституції України закріпила положення у якому підкреслено: «кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижче від визначеної законом» [179].

Заробітна плата як основна форма доходу найманих працівників та основа їх добробуту, має важливе значення не тільки в матеріальній мотивації, але й є важливим морально-психологічним чинником і є найдієвішим інструментом активізації людського фактору. Проблема заробітної плати в Україні є однією з актуальних проблем про що свідчать нормативно-правові акти. Так, процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняття в 1991 р. Закону України «Про підприємства в Україні». Підприємства набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, її форми, системи й розміри згідно із законодавством. У 1992 році було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» [739]. На підставі конвенції та рекомендації МОП від 24.03.1995 р. підготовлено й прийнято основний документ із питань регулювання оплати праці. Закон України «Про оплату праці» [278]. Ці законодавчі акти, а також Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні схвалена

Указом Президента України від 25.12.2000 року № 1375/2000 [740].

Важливе значення для правового регулювання оплати праці має КЗпП України, а також Закони України «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про пенсійне забезпечення», «Про прожитковий мінімум». Зазначимо, що у КЗпП України є окрема глава 7, яка має назву «Оплата праці». Важливим нормативно-правовим актом, окрім вітчизняних, є Загальна декларація прав людини, яка схвалена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. Цим документом сформульовані основні права і свободи людини, в тому числі і право на рівну оплату за працю без дискримінації; право на задовільну винагороду.

Питання, що пов'язані з оплатою праці зафіксовані у МОП в таких Конвенціях: Конвенція МОП «Про щорічні оплачувані відпустки» №52; Конвенція МОП «Про захист заробітної плати» № 95 [741]. Конвенція МОП «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100»; Конвенція МОП № 111 «Дискримінація в галузі праці і занять».

Проблема виробництва матеріальних і духовних благ і цінностей, а також рівень і справедливість у визначенні розмірів заробітної плати була і залишається однією із актуальних. Аналізу проблеми заробітної плати присвятили свої дослідження вітчизняні вчені: В. М. Божко, О. В. Валецька, Ю. М. Верес, Л. В. Васюренко, О. В. Гамова, О. М. Ганечко, М. І. Іншин, Г. А. Капліна, А. М. Колот, Т. А. Костишина, А. В. Короленко, Г. Т. Куліков, В. Є. Куриляк, В. С. Мазур, А. М. Островерх, Т. О. Пожуєва, О. М. Поплавська, О. М. Поліщук, С. М. Прилипко, О. П. Рудницька, Я. В. Сімутіна, С. О. Цимбалюк, О. М. Ярошенко та інші.

Вивчення сутності терміна «заробітна плата» розпочалося з XVII ст. В. Петті вважав, що заробітна плата – це ціна праці, величина якої визначається необхідними засобами для існування робітника. Д. Рікардо наголошував на тому, що заробітна плата – розмір суми, яка необхідна для забезпечення життєвих засобів для утримання робітників. Своєю чергою, А. Сміт зазначав, що заробітна

плата містить у своєму складі вартість життєвих засобів людини, які дають їй змогу працювати та жити.

Визначення терміна «заробітна плата» закріплено у ст. 94 Закону України «Про оплату праці». «Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу» [278]. Отже, заробітна плата є економічною категорією відносин розподілу доходу між власником підприємства та найманим працівником. Водночас вона є винагородою за виконану роботу, розмір якої залежить від складності та умов її виконання, професійно-ділових якостей працівника, його особистих виробничих результатів та кінцевих результатів діяльності колективу загалом.

О. В. Валецька акцентує увагу на тому, що заробітну плату за «трудовим договором роботодавець систематично, гарантовано і своєчасно виплачує працівникові за виконану ним роботу у розмірах і в строки, визначені законодавством, колективними угодами та локально-правовими актами» [742, с. 8]. Як зауважують Н. М. Бондаренко та Є. П. Осипова, характеристика поняття «заробітна плата» є однією з найбільш дискусійних категорій, оскільки не існує єдиного підходу до визначення її сутності [743, с. 153]. Так, Я. В. Сімутіна дає наступне визначення заробітної плати це «винагорода переважно у грошовій формі, яку роботодавець зобов'язаний систематично виплачувати працівникам за виконання ними роботи, обумовленої трудовим договором (контрактом), з урахуванням їхнього особистого внеску за встановленими нормами та розцінками та не нижче визначеного державного мінімального розміру заробітної плати [744, с. 5, 8].

В Законі України «Про оплату праці» та КЗпП України використовуються поняття «оплата праці» та «заробітна плата». Конституційний Суд України у справі щодо офіційного тлумачення цих положень виходить із того, що вони є «рівнозначними». Обсяг заробітної плати найманого працівника становлять винагорода за виконану роботу й гарантовані державою виплати. В. М. Вегера, спираючись на теоретичне положення О. І. Процевського щодо категорій «оплата

праці» та «заробітна плата», вважає, що ці терміни можна порівняти з термінами «можливість» і «дійсність». «Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці, це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність є результатом реалізації можливості, це вже об'єктивно наявна зароблена працівником сума (заробітна плата) як винагорода в грошовому вираженні. Для перетворення правової можливості (оплати праці) на правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого впливає на коло й зміст прав та обов'язків сторін трудового договору [745, с. 422]. М. І. Іншин зі співавторами вказують на те, що заробітна плата «визначається як винагорода, яку підприємство, установа, організація або фізична особа зобов'язані виплачувати робітникам і службовцям за їх працю у відповідності до їх кількості і якості за встановленими нормативами та розцінками» [746, с. 154].

Заробітна плата як соціально-економічна і правова категорія виконує низку функцій, а саме: а) функцію відтворення робочої сили працівників та забезпечення членам їх сімей достатнього рівня життя; б) стимулююча функція; в) мотиваційна функція; г) компенсаційна функція; д) соціальна функція. Заробітній платі належить важлива роль у процесах відтворення робочої сили. Як показує світовий та вітчизняний досвід, ці питання є досить складними, суперечливими.

На стимулюючу роль заробітної плати значний вплив має соціальна функція. Її роль полягає у забезпеченні соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю. Як вказує І. О. Баклицький, «в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконувати цих функцій. Її розмір забезпечує не більше як 20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає заінтересованості в орієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності» [747, с. 92]. Так, рейтинг України за середньомісячною заробітною платою (за пріоритетом купівельної спроможності) у доларах США (2012 р.) серед 129 країн світу мав 57 місце (середня заробітна плата становила 686 доларів США) [748].

А. В. Короленко зазначає, що «система оплати праці, як складне соціально-економічне явище, відображає багаторівневу систему відносин з приводу взаємодії

багатьох економічних та соціальних процесів, впливу політичних та соціально-культурних факторів на рівень, організацію та форми винагороди за працю у ринковій економіці» [749, с. 5].

Аналізуючи проблеми оплати праці серед вчених, зауважено, що до цього часу існують розбіжності, у тому числі і щодо її принципів (О. В. Валецька, Г. А. Капліна, Я. В. Сімутіна та інші). На наш погляд, найбільш вагомо щодо визначення принципів оплати праці підійшли С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко, які сформулювали наступні принципи: 1) за рівноцінну працю проводиться рівна оплата. Дискримінація в оплаті праці заборонена; 2) оплата праці залежить від трудового внеску працівника та максимальним розміром не обмежується; 3) мінімальний розмір оплати праці встановлюється державою; 4) праця оплачується диференційовано, залежно від складності (кваліфікації), шкідливості умов праці, значення її в економіці та для даного виробництва; 5) оплата праці конкретного працівника встановлюється за його угодою з роботодавцем; 6) системи і тарифи оплати праці встановлюються колективними договорами та угодами» [750, с. 182].

В. М. Божко вважає, що необхідно «враховувати генезу правового регулювання оплати праці впродовж тисячоліть, яка й допоможе нам правильно визначити ті цінності, на яких має базуватись інститут оплати праці» [597, с. 321]. Варто погодитися з В. М. Божко про те, що оплата праці це багатоаспектна, динамічна система із розгалуженими горизонтальними та вертикальними зв'язками, зовнішнім впливом та внутрішніми процесами, котра відображає економічну, політичну, соціальну та правову державну політику, взаємодію держави і суспільства, працівників та роботодавців» [597, с. 322]. Це означає, що всі елементи цієї динамічної системи повинні аналізуватись в їх нерозривному діалектичному взаємозв'язку, кожен елемент якої функціонує лише у взаємодії з іншими елементами. Аналогічну точку зору має Д. А. Керімов, зазначаючи, що «порушення функціонування одного компонента відображається на функціонуванні інших і системи в цілому» [751, с. 177].

Систему принципів, що є основою у регулюванні відносин у сфері оплати

праці, становлять загально-правові принципи, які відображаються у всій системі відносин у сфері праці, а також безпосередньо принципи трудового права. До загально-правових принципів, що впливають на оплату праці, належать законність, справедливість, рівність. Звернемо увагу на те, що більшість зарубіжних і вітчизняних вчених акцентують увагу на загально-визначальних принципах. Так, відомий вітчизняний вчений Ю. С. Шемшученко підкреслює, що в житті розвитку й існування суспільства важливе значення мають такі цінності: свобода, рівність, справедливість [752, с. 8]. На цих цінностях повинні будуватись всі інші принципи, в тому числі і в сфері регулювання заробітної плати. Вказані принципи закріплені у Маастрихтському Договорі «Про Європейський Союз» від 7 лютого 1992 р., що підтверджує відданість «принципам свободи, демократії, верховенства права, поваги до прав людини та її основоположних свобод» (преамбула договору) [753].

При переході до ринкових відносин, закріплення права власності на знаряддя і засоби виробництва з'явилася велика кількість власників, що в окремих випадках вплинуло на загострення суперечностей між працею (заробітною платою найманих працівників) і капіталом (доходом роботодавців) внаслідок різної природи мотивів трудової діяльності, а також несправедливого розподілу результатів праці. У зв'язку з цим зазначають автори монографії «Дослідження проблеми оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС)» А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська, «виникла потреба у розв'язанні зазначеної суперечності за допомогою формування та застосування сучасних систем оплати праці» [754, с. 5]. В Україні працівник «на один долар заробітної плати виробляє продукції у 2–3 і навіть у 4 рази більше, ніж його колеги з економічно розвинутих країн, а отримує заробітну плату в 10–15 разів меншу. Це означає, що не забезпечується навіть просте відтворення робочої сили, а рівень експлуатації на вітчизняних підприємствах є надзвичайно високим» [754, с. 63].

Як засвідчують соціологічні дослідження проведені серед найманих працівників найбільший протест у них викликають такі порушення: на першому місці – несправедливість в оцінці оплати праці (54,8% відповідей), на другому –

заборгованість по зарплаті та невчасна її виплата (34,0 %) і на третьому – велика різниця в оплаті праці працівників і керівництва підприємства (20%) [754, с. 67].

Форми оплати праці і стимулювання працівників, які застосовувалися в умовах командно-адміністративної системи, на переконання В. Є. Куриляк та В. С. Мазур, «втратили своє мотиваційне значення і вплив на працівників. Діючі багато років системи оплати і стимулювання праці практично виявилися зруйнованими» [755, с. 70]. Автори вважають, що подальше ослаблення мотивації трудової діяльності працівників «можуть призвести до негативних економічних наслідків в Україні» [755, с. 70].

У системі правового регулювання оплати праці істотне значення має локальний метод, який забезпечує поєднання інтересів підприємства, працівника. Водночас значення централізованого регулювання оплати праці не зменшується, бо саме йому належить забезпечення різноманітності локальної регламентації [744, с. 8]. Ю. М. Верес вказує на те, що «локальний метод оплати праці дозволяє більшою мірою брати до уваги взаємозумовлені інтереси працюючих і роботодавців у погоджувальному порядку визнавати, визначати й фіксувати внутрішньо правовими актами взаємовигідні умови праці» [756, с. 8–9, 14].

Заробітна плата повинна бути головним безконфліктним ціннісним інструментом у суспільстві та основою економічного та соціального розвитку. На жаль, основними конфліктними чинниками щодо виникнення трудових спорів стають несвоєчасна виплата заробітної плати й накопичення заборгованості з неї: спори, в яких вимоги найманих працівників стосуються цих проблем «загалом по Україні досягають 76,8%» [637, с. 31]. Як справедливо вказує А. Мосіна, чим вищий рівень правової культури працівників, тим активніше вони захищають свої права не тільки «вчасно виплачувати зарплату, але й забезпечувати її гідний рівень відповідно до вимог чинного законодавства» [637, с. 31]. Добре відомо, що низька заробітна плата не мотивує зростання продуктивності праці, ефективності виробництва, розвитку трудового потенціалу. Як зазначає Н. Є. Кульчицька зі співавторами, «при низькому рівні ціни послуг робочої сили, її працездатність не може забезпечити нормального відтворення, що не дозволяє забезпечити

конкурентоспроможність трудового потенціалу» [679, с. 11].

Аналізуючи сутність заробітної плати, О. Ю. Поліщук наголошує на тому, що вона є «і макро- і мікро-економічною категорією. Виступаючи доходом працівника на мікрорівні, заробітна плата є важливою ознакою економічної системи, показником її стабільності. На макроекономічному рівні заробітна плата є складовою частиною національного доходу і результатом його розподілу» [757, с. 5]. Несвоєчасна виплата заробітної плати, а також виплата не в повному обсязі є порушенням трудового законодавства, за яке передбачена дисциплінарна, адміністративна, кримінальна відповідальність згідно з наявним законодавством [758, с. 461]. Засіб визначення величини оплати праці, як вказують В. Є Куриляк і В. С. Мазур, повинен відповідати поділу працівників на організаторів і виконавців. Так, середньо-тижнева заробітна плата американського інженера (603 долара) майже у два рази перевищує середню заробітну плату робітників (309 доларів) [755, с. 46].

На сучасному етапі розвитку національної ринкової економіки однією з найважливіших форм мотивації в організації і виробництві є матеріальне стимулювання праці, яке становить процес формування та використання систем матеріальних стимулів праці й розподілу заробітної плати за кількістю та якістю праці відповідно до законодавства. В сучасних умовах заробітна плата відіграє першочергове значення в мотиваційному механізмі. «Майже 70 % витрат підприємств США спрямовується на заробітну плату працівників, а в Україні 40–50%» [755, с. 10].

Розвиток суспільства переконливо вказує на те, що у всіх сферах основним є людський чинник. Тільки той працівник, який володіє високими професійними якостями, дисциплінований, відповідальний і мотивований є важливим чинником у сучасних умовах розвитку суспільства. В економічно розвинених країнах небезпідставно вважають, що «висока заробітна плата – висока ефективність». М. І. Якокка вважає, що «якщо працівник заробляє 15 доларів за годину, це саме та людина, яка купує дім, автомобіль, холодильник. Саме вона є паливом і мотором економіки» [759, с. 333]. Аналогічної думки дотримується С. О. Сухарьова,



вважаючи, що одним з перших кроків мотивації праці є матеріальне стимулювання найманого працівника: «вдосконалення системи заробітної плати, надання можливості персоналу брати участь у власності і прибутку підприємства» [760, с. 193]. У цьому аспекті фактично спільною є думка багатьох як зарубіжних, так і вітчизняних вчених про те, що стимулюючим фактором все ж таки виступає придбання певних життєвих благ, необхідних для робітника та його сім'ї [761, с. 47]. Як засвідчує практика, заробітна плата в Україні має низький рівень і для більшості найманих працівників вона перетворилася на невелику соціальну виплату. Така ситуація не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці шляхом вкладання коштів з оновлення виробничих фондів. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але й низьку якість продукції, і у зв'язку з тим її конкурентну неспроможність. Низька заробітна плата, зауважують Т. О. Пожуєва і С. В. Гамова «знижує мотивацію найманої праці стримує зростання ефективності промислового виробництва» [762, с. 22–23].

У колективно-договірному регулюванні оплати праці в Україні існують недоліки, серед яких невиконання угод або їх неповне виконання. Так, Я. В. Сімутіна вказує на відсутність «чітких критеріїв оцінки ступеня виконання положень, що свідчить з одного боку, про недостатню конкретизацію положень угод, а з другого боку про формальний, у певній мірі, необов'язковий підхід до їх виконання» [744, с. 13]. На жаль, в сучасних умовах на багатьох підприємствах спостерігається скорочення рівня продуктивності праці, моральна застарілість систем її оплати.

Надзвичайно важливою проблемою у відносинах між роботодавцем і працівником в аспекті правового регулювання оплати праці є уникнення конфліктів і досягнення порозуміння консенсусу. Це питання набирає актуальності, оскільки основним морально-психологічним чинником заохочення працівників є бажання отримати за свою працю гідну оплату. Як вважає О. Ганечко, у сучасних умовах є бажання працівника мати «комфортні умови праці

із невеликим рівнем її оплати, аніж інтенсивну роботу з високим рівнем оплати» [763, с. 256]. В сучасній системі оплати праці керівництво підприємств, установ, організацій отримало можливість «самостійної організації праці, що виражається у встановленні розмірів, систем та форм оплати праці» [763, с. 260]. Це означає, що організація оплати праці представляє собою складний та багаторівневий процес, у якому переплітаються інтереси усіх суб'єктів соціально-трудоких відносин. Л. В. Васюренко вказує на те, що в Україні у сфері оплати праці «накопичилися значні проблеми» [764, с. 5]. Важливе значення у вирішенні соціально-економічних проблем, у тому числі й оплати праці, має держава. У цьому аспекті варто взяти до уваги думку Л. В. Васюренко про те, що «світовий досвід свідчить, що жодна країна з розвинутою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, хоча методи, сфера, масштаби державного впливу звичайно різні. Отже, в економічній системі, що базується на ринкових відносинах, втручання держави у заробітну плату повинно мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість» [764, с. 11].

Істотне значення у регулюванні трудових відносин загалом та щодо оплати праці зокрема, має держава. Держава є носієм публічної влади і активним учасником соціального партнерства. Держава, як учасник соціального діалогу, виконуючи посередницькі функції, сприяє досягненню узгодження інтересів працівників та роботодавців. Водночас держава, як носій публічної влади, встановлює державні гарантії прав працівників і роботодавців, визначає межі договірного регулювання, здійснює контроль та нагляд за їх реалізацією, забезпечує право працівників на локальне регулювання оплати праці. У сучасних умовах ринкової економіки держава жорстко не регламентує оплату державного централізованого методу оплати праці, це перш за все, встановлення мінімальних гарантій оплати праці, яка не повинна бути заниженою.

Про значення і місце держави в регулюванні оплати праці у своєму дисертаційному дослідженні зауважує О. В. Валецька. Водночас вона визначає державне регулювання оплати праці, як діяльність держави в «особі певних органів, які за допомогою правових методів встановлюють державні норми і

мінімальні гарантії в оплаті праці та здійснюють інші повноваження, віднесені до їхньої компетенції» [742, с. 10].

Варто погодитися з тим, що в соціальній політиці держави необхідно формувати такий механізм, який би забезпечив «таке регулювання трудових відносин, при якому людина праці не відчувала б себе «зайвою», не корисною для суспільства і могла б реалізувати свою здатність до праці на ринку праці відповідно до своїх можливостей, здібностей, покликання та врахування свого фізичного і психічного стану» [580, с. 28]. Як зазначають В. С. Куриляк і В. С. Мазур, у розвинутих країнах теорія людського капіталу не лише дісталась вершин наукових знань, але й стала ідеологією могутніх державних та приватних інвестицій в економіку людини, економічною базою глобальної концепції людського розвитку [755, с. 48]. Сучасна теорія людського капіталу вивчає ті проблеми, які істотно впливають на мотивацію продуктивності праці та доходи. Під людським капіталом розуміють знання, навички та здібності людини, які сприяють зростанню її продуктивної сили в процесі виробництва матеріальних і соціальних цінностей. Це переважно стосується здоров'я, творчих здібностей, рівня освіти, професійних навичок, мобільності. З окремих елементів процесу формування людського капіталу, на думку В. С. Куриляк та В. С. Мазур, два мають у теперішній час особливо важливе значення – освіта та накопичення досвіду, і саме вони отримали найбільш детальну розробку у дослідженнях теоретиків людського капіталу [755, с. 49].

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину. Інвестиції в людський капітал є вкладенням в людину, підвищують її продуктивні здібності та й продуктивність праці. Ці інвестиції спрямовуються, перш за все, на освіту, включаючи загальну і спеціальну, підготовку за місцем роботи, витрати на охорону і зміцнення здоров'я; культурно-розважальну сферу і відпочинок, виховання дітей. Так, наприклад, близько 40% валового національного продукту (ВНП) найрозвиненіші країни світу отримують лише за рахунок розвитку освіти та підвищення освітнього рівня населення [755, с. 50].

У цьому аспекті важливе значення має праця та її мотивація, а також такий важливий чинник мотивації праці, як заробітна плата. У наш час проблема щодо пошуку ефективної системи оплати праці постає як перед державою, так і перед роботодавцями – керівниками промислових підприємств.

#### **4.2 Роль держави у забезпеченні гарантійних та компенсаційних виплат працівникам у сфері праці**

Охорона трудових прав працівників та гарантії їх забезпечення позначається «... як міра свободи і рівності, що відображає панівні уявлення про справедливість, які склалися на основі повторюваних суспільних відносин, що визначаються, схвалюються і охороняються державою» [192, с. 81]. Наведене нами одне з багатьох визначень охорони трудових прав дає змогу, з урахуванням його змісту, зрозуміти сутність гарантій забезпечення права громадян на працю (ст. 5-1 КЗпП України). Це стосується гарантій державою вільного вибору виду трудової діяльності, безоплатного сприяння державними службами зайнятості у підборі для громадян підходящої для них за фахом роботи, для випускників державних навчальних закладів, безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку з виплатою стипендій, компенсацію матеріальних витрат пов'язаних з переїздом на роботу в іншу місцевість, надання правового захисту за порушення законодавства про працю тощо.

Наявні гарантії права на працю за своїм змістом та спектром їх правового забезпечення залишаються і сьогодні актуальними, незважаючи на зміни, що трапляються у сфері власності, економіці тощо [765, с. 156].

Статтею 4 Закону України «Про охорону праці» визначено, що державна політика в галузі охорони праці базується на принципах, які сприяють реалізації гарантій прав на охорону праці [276].

Досить часто виникають дискусії відносно тлумачення термінів гарантійні та компенсаційні виплати зі сторони роботодавців, які вбачають у них можливість ухилятися від дотримання гарантій, передбачених чинним законодавством.

Вважаємо, що роботодавець зобов'язаний не лише дотримуватися, але й виконувати визначені законодавством про працю, колективними договорами, угодами та індивідуальними трудовими договорами гарантії незалежно від форми власності, яка належить фізичній чи юридичній особі [766, с. 119]. Роботодавець повинен гарантувати майбутньому працівнику умови праці, її забезпечення, пільги і компенсації, оплату праці, зазначити ці положення у трудовому договорі [474, с. 426–427]. На необхідність додержання та охорони трудових прав і свобод, а також їх відновлення та відшкодування матеріальних збитків йдеться безпосередньо в Конституції України. В проекті ТК України (№ 1658) правове регулювання і захист трудових прав і законних інтересів працівників законодавці вбачають у наступному: 1) кожному суб'єкту трудових відносин гарантується захист особистих трудових прав і свобод та законних інтересів, скерованих на реалізацію права на працю (ст. 1 проекту ТК України); 2) відповідно до основних принципів правового регулювання трудових відносин, держава гарантує і визнає, що праця є вищою соціальною цінністю суспільства, а її захист здійснюється шляхом судового захисту трудових, соціально-економічних прав учасників трудових відносин (ст. 2 проекту ТК України); 3) особливий захист держави передбачено для неповнолітніх учасників трудових відносин та жінок, це стосується: а) недопущення дискримінації у сфері праці (ст. 3 проекту ТК України); б) заборони примусової праці (ст. 4 проекту ТК України); в) у відповідальності посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які не забезпечили реалізацію людиною і громадянином права на працю; 4) наявність підстав та умов, за яких винна особа притягується до дисциплінарної та матеріальної відповідальності (ст.ст. 361, 365 проекту ТК України) [412]. Існують процесуальні гарантії захисту трудових прав і свобод учасників відносин у сфері праці. Вони забезпечуються завдячуючи процесуальному провадженню в ході якого з'ясовуються обставини порушення трудових прав і свобод, здійснюється розгляд справи та приймається конкретне рішення і здійснюється його виконавче провадження.

В проекті ТК України держава мінімально гарантує виплати: для донорів та

їх компонентів; при направленні на медичний огляд; на час виконання державних або громадських робіт; за час відпустки та замість невикористаної відпустки; під час праці у польових умовах та вахтовим методом; при репатріації працівника.

За межами впливу держави залишаються в такому разі гарантії: гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість; при службових відрядженнях; при направленні на підвищення кваліфікації; компенсації за зношування інструментів належних працівникам; авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; про обмеження відрахувань із заробітної плати; про обмеження розміру відрахувань із заробітної плати; про заборону відрахувань з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат. Важливою залишається гарантія щодо забезпечення мінімальної заробітної плати для працюючих бідняків [152, с. 439–444]. Так, згідно зі ст. 22 Закону України «Про оплату праці» суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами [278].

Характеристика гарантій права на працю дозволяє запропонувати умовний їх поділ на: а) гарантії державні, які за своїм змістом і кількістю є максимальними, але залежними від рівня, соціально-політичного та економічного розвитку суспільства [142, с. 339]; б) гарантії права на працю передбачені колективними угодами, трудовими договорами. Узагальнена систематизація гарантій права на працю та її охорону має внутрішню структуру, завдячуючи якій можна виявити сукупність упорядкованих між собою зв'язків [85, с. 271] на конституційному, галузевому, міжгалузевому, регіональному, місцевому та індивідуальному рівнях. До прикладу, індивідуальні гарантії права на працю передбачають збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку працюючому [767, с. 195].

Загальне розуміння терміну «гарантія» вбачали у «запоруці, забезпеченні» [768, с. 344; 769, с. 114], а також законодавчому закріпленні засобів охорони прав і свобод громадян, способи їх реалізації шляхом охорони правопорядку, інтересів суспільства і держави [25, с. 116]. К. А. Мокічев вважав, що гарантії за їх правовим

змістом і призначенням діють з метою запобігання, припинення та усунення порушень правових вимог [375, с. 429]. Т. В. Семигіна пояснює гарантії як передбачені законодавством умови, засоби та заходи, спрямовані на забезпечення та охорону прав та інтересів громадян у галузі трудових відносин [35, с. 35].

До засобів, що забезпечують гарантії, належать спеціальні дії, за допомогою яких здійснюється дотримання і виконання гарантії. Під заходами варто розуміти певну сукупність дій чи заходів, спрямованих на досягнення або здійснення тих, чи інших, передбачених законодавством, гарантії. Умовами забезпечення чи реалізації гарантії вважають взаємну усну чи письмову домовленість про дотримання та виконання гарантії [25, с. 237–238, 657].

Гарантії трудових прав працівників є системою встановлених законодавством заходів щодо врегулювання питань, що пов'язані з порушенням трудового законодавства й вирішенням трудових спорів робітників і службовців, направлених на захист їх трудових прав [44, с. 611–612]. З урахуванням системного характеру забезпечення гарантії трудових прав працівників, їх умовно можна поділити на групи, врегульовані нормами трудового законодавства: 1) норми, які забороняють відмову в прийомі на роботу за ознаками раси, статі, національності, релігії тощо; 2) норми, що забезпечують посягання на права працівника (перевід на іншу роботу, порушення трудових прав неповнолітніх, вагітних жінок, заміна відпусток грошовою компенсацією, звільнення за ініціативою адміністрації тощо); 3) права працівника на оскарження порушених його трудових прав.

У. П. Бобко, аналізуючи стан юридичного забезпечення соціальних гарантії у межах відносин у сфері праці, звертає увагу на їх жорстке централізоване адміністрування зі сторони органів державної влади, яке стосувалося всіх сторін трудових відносин [770, с. 64].

До специфічних гарантії реалізації права на працю належить суспільно корисна оплачувана праця осіб, засуджених до позбавлення волі [286]. Гарантованою зі сторони держави для осіб засуджених до позбавлення волі є: оплата праці; належні умови праці (ст. 119 КВК України); оплата праці відповідно

до її якості і кількості (ст. 120 КВК України); чинні форми і системи оплати праці; норми праці та її розцінки тощо.

Економічні гарантії суб'єктів у сфері праці дають їм можливості реалізувати свої професійні здібності, освіту, інтелект для отримання гідної оплати за результати праці, беручи участь у виробництві матеріальних, культурних та інших благ. Це повністю стосується гарантій на: право власності на засоби виробництва, матеріальні та інші блага; право на підприємницьку діяльність, яка врегульована трудовим та іншим національним законодавством; право володіти, розпоряджатися своєю власністю, результатами творчої та інтелектуальної діяльності; право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя, працю, яку громадянин обирає на власний розсуд, або на яку добровільно, без примусу, погоджується; право своєчасного одержання винагороди за працю; право на належні безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, яка повинна бути не нижчою від розміру, визначеного законом; право користування природними й іншими об'єктами суспільної власності; право на відпочинок для тих, хто працює; право на страйк щодо захисту своїх економічних та соціальних інтересів.

Порушення економічних гарантій суб'єктів трудових відносин передбачає настання юридичної відповідальності, вид якої залежить від шкоди та суспільної небезпеки вчинених протиправних дій чи бездіяльності.

Аналізуючи стан юридичної відповідальності за порушення гарантій та компенсацій суб'єктів трудових відносин в Україні, зауважено, що наявні випадки, коли роботодавець умисно створює перепони для найманого працівника щодо реалізації права на гарантії та компенсації при встановленні, зміні та припиненні трудових відносин. Однією з причин такого ставлення роботодавця до найманого працівника можна вважати недостатньо жорстку реакцію контролюючих державних органів за додержанням і використанням чинного законодавства про працю [771, с. 442].

О. Пахолко, як приклад гарантії права на працю у США, наводить те, що «...всі знаходять собі місце праці: безробіття в Нью-Йорку приймається на рівні 5–6 %, а річний дохід середньостатистичного працівника становить 38–40 тисяч



доларів» [772, с. 22].

До політичних умов забезпечення гарантій права на працю належить програмна діяльність партій та їх об'єднань (наприклад, провладна більшість у складі Верховної Ради України) з питань зайнятості працездатного населення країни, заходи по усуненню чи зменшенню рівня безробіття, створення робочих місць, професійна підготовка кадрів для економіки країни та інше.

Соціальний зміст умов гарантій забезпечення права на працю характеризується сукупністю економічних, політичних, ідейних, моральних інтересів суспільства, що виникають в результаті їх реалізації. Загальна характеристика соціальних гарантій передбачає наявність системи соціальних, економічних і правових засобів, умов, що забезпечують реалізацію конституційних, соціально-економічних та соціально-політичних прав усіх членів суспільства [113, с. 76]. До основних соціальних гарантій належать: право на працю, відпочинок, житло, освіту, медичну допомогу [309, с. 65]. Забезпечення вказаного змісту гарантій вимагає їх законодавчого врегулювання (особливо щодо умов праці, вирішення трудових конфліктів, соціального забезпечення безробітних, осіб похилого віку, осіб непрацездатних, багатодітних сімей тощо).

Обґрунтування соціальних умов гарантій забезпечення права на працю залежить від соціальної політики української держави. Сьогодні відсутні радикальні зміни соціальних умов як для суб'єктів відносин у сфері праці, так і для громадян, що не працюють, але потребують соціального забезпечення. Цьому «сприяють» протиріччя, між розподілом результатів праці, а саме між роботодавцями і найманими працівниками. Відсутність єдності у суспільстві, розшарування його на різні соціальні групи та «прошарки» негативно впливає на забезпечення гарантій права на працю.

Правові умови забезпечення гарантій права на працю мають певну класифікацію і предмет правового регулювання [773, с. 21]. Якщо предметом правового регулювання є безпосередня (конкретна) гарантія забезпечення права на працю, правове регулювання містить вплив держави [16, с. 715] на суспільні відносини у сфері праці з метою їх забезпечення та реалізації в межах прав та

обов'язків суб'єктів відносин у сфері праці.

Правові гарантії, своєю чергою, забезпечують за допомогою передбачених законом спеціальних засобів, способів, умов всебічну охорону прав і свобод людини [16, с. 130]. Вказана сукупність правових гарантій потребує їх пізнання шляхом з'ясування об'єкта правового впливу (наприклад, гарантії виплати грошових компенсацій за невикористані працівником щорічні відпустки). Це означає, що існує діалектична єдність між індивідуальним і суспільним у свободі людини, яка передбачає реалізацію, відшкодування її потреб як матеріальних, так і моральних [774, с. 5003], на що, безсумнівно, треба зважати під час розгляду питань, пов'язаних із притягненням винної особи до юридичної відповідальності.

Чинне законодавство України про працю (ст. 5-1 КЗпП України) має широку за змістом і формальну за виконанням систему правових гарантій, покликаних забезпечувати право громадян на працю. Аналіз гарантій забезпечення права громадян на працю дає змогу зробити висновок про можливість їх класифікації: 1) за сферою життєдіяльності суб'єктів відносин у сфері праці. Це стосується реалізації гарантій найманих працівників в економічній і соціальній сферах життєдіяльності; 2) за суб'єктами відносин у сфері праці. Умовно їх можна поділити на наступні: а) гарантії для держави, яка створює умови і забезпечує реалізацію гарантій у сфері праці; б) гарантії для працездатного населення щодо забезпечення зайнятості, працевлаштування, отримання професійної освіти, перепідготовки та інше; в) гарантії отримання роботи для молоді за фахом, а також можливість підвищення професійного рівня; г) гарантії для роботодавців, щодо реалізації права на підприємницьку діяльність в межах, передбачених національним законодавством.

Державою передбачено низку гарантійних правових інструментів, за допомогою яких стануть захищеними матеріальні інтереси працівника. Реалізацію гарантій у сфері праці покладено на роботодавців. Організаційний зміст гарантій права на працю вміщує певні періоди дій, які за своїм змістом можуть бути підготовчими, виконавчими та заключними. Ці дії за часом реалізації можуть бути довготривалими, короткими, а за кількістю суб'єктів трудових відносин –

індивідуальні, колективні та інші. Важливою ознакою гарантії права на працю є територіальність реалізації гарантії на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях.

Вважаємо за доцільне розглянути низку нових правових гарантії для суб'єктів трудових відносин, які пропонуються авторами низки проектів ТК України. Так, розширено зміст статті, яка передбачає гарантії для донорів крові та її компонентів, тобто складових її частин [25, с. 305]. Досить суперечливою за змістом є наявна позиція законодавця щодо надання одного дня відпочинку для працівника-донора (ч. 2 ст. 124 КЗпП України), яку залишили без змін у проекті нового Трудового кодексу України. Крім того, донор перед здачею крові повинен пройти медичне обстеження (платне чи безкоштовне) та здати необхідні аналізи, що потребує певного часу. За цей період часу також повинна бути передбачена відпустка із збереженням середнього заробітку. Відновлення здоров'я заради життя і здоров'я інших людей для донора за один день неможливе. Мінімальна кількість днів відпочинку із збереженням середнього заробітку повинна складати три дні, які за згодою працівника можуть бути приєднані до його щорічної оплачуваної відпустки.

Додатковою гарантією для працівників є збереження їх місця роботи (посади) та середньої заробітної плати на час проведення періодичного медичного огляду. За межами тлумачення змісту цієї норми залишаються медичний огляд працівника, який призивається на військову службу, вступає на навчання та інше.

Новою за змістом є стаття, яка передбачає гарантії та компенсації працівникам, що працюють у польових умовах або вахтовим методом [412]. Варто звернути увагу на незначний перелік виконання робіт у польових умовах, що призведе до внесення нових змін та доповнень щодо цього. Суперечливою щодо цього може бути трудова діяльність працівника, яка має постійний роз'їздний характер, чи рухомий характер робіт на будівництві, що пов'язано з постійними переміщеннями та відірваністю працівника від постійного місця проживання.

Детальнішого пояснення потребують гарантійні виплати працівнику за роботу у польових умовах. Це стосується визначення відсотків від посадового

окладу чи тарифної ставки, а також періоду оплати додаткових виплат (наприклад, оплата додаткових виплат працівнику від дня його виїзду на роботу у польових умовах за всі календарні дні трудової діяльності працівника по день повернення працівника з праці у польових умовах на підприємство чи в іншу установу до роботодавця) так зване «польове забезпечення». Вахтовий метод передбачає виконання робіт поза місцем постійного проживання працівників, коли не може забезпечуватися щоденне їх повернення до місця проживання [412]. Важливою гарантією для працівників, які виконують роботу вахтовим методом є зобов'язання роботодавця створити належні соціально-побутові умови та забезпечити додаткові виплати, передбачені нормами законодавства про працю, угодами та колективними договорами.

Новою за змістом є норма про гарантії і компенсації працівникам у разі їх репатріації. Термін «репатріація» (латин. – repatriatio) пояснюється як «повернення емігрантів на Батьківщину з поновленням їх у правах громадянства». [16, с. 796]. Щодо працівників, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем репатріація гарантує повернення працівника, який знаходиться поза межами України у відрядженні, на навчанні, виконує роботи з міжнародних перевезень та займається іншою трудовою діяльністю до місць його постійного проживання чи до місця укладення з ним трудового договору для відпочинку (відпустки), продовження виконання трудових обов'язків чи звільнення [412].

Визначення та аналіз лише частини новацій у регулюванні та забезпеченні трудових відносин між роботодавцем і працівником характеризує неоднозначну за змістом позицію авторів проектів ТК України щодо забезпечення гарантії права на працю. Це стосується конституційного закріплення права на працю за фахом, віком, станом здоров'я та іншими чинниками. Водночас відсутній обов'язок громадян створювати матеріальні блага на користь українського суспільства та держави. Порівняння правових гарантій на працю між чинним законодавством про працю та відповідними нормами проектів ТК України свідчать не на користь останнього.

Поява нових суб'єктів відносин у сфері праці (роботодавець, найманий

працівник) не виключає ряду гарантій права на працю, які автори нових проектів ТК України вважають «соціалістичними» за наповненням та такі, що не відповідають сучасним економічним реаліям і відносинам у сфері праці. Вважаємо за доцільне об'єктивніше, з урахуванням наявного в минулому позитивного досвіду правового регулювання відносин у сфері праці та адаптації окремих норм міжнародного трудового права, використовувати їх при формуванні положень щодо гарантій права на працю.

Загальна «процедура» реалізації гарантій права на працю суб'єктами трудових відносин передбачає створення можливостей їх реалізації шляхом використання засобів, які дають можливість здійснити [25, с. 237] окремі спеціальні дії або їх комплекс, що спрямовані на захист прав у галузі праці між суб'єктами трудових відносин. Ідеологічні і моральні гарантії у сфері праці, на наш погляд, повинні забезпечуватися з урахуванням рівня загальної культури українського суспільства, конкретних учасників відносин у сфері праці.

Комплексний зміст гарантій пояснюється тим, що за їх допомогою забезпечується дотримання конституційного права людини на працю, яке захищається чинним законодавством, в тому числі і трудовим, а також обумовлене, своєю чергою, Декларацією прав людини та Міжнародним пактом «Про економічні, соціальні та культурні права» (ст. 6) відповідно до якого «Держави, що беруть участь у цьому Пакті визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею» [288].

До засобів, за допомогою яких здійснюється забезпечення юридичних гарантій у сфері праці, належать: вияв, запобігання, припинення і профілактика порушень у сфері праці; відновлення порушених відносин у сфері праці та визначення виду і міри юридичної відповідальності для винних у цьому осіб; удосконалення змісту норм, за допомогою яких здійснюється регулювання відносин у сфері праці; наявність ефективної системи державного і громадського контролю і нагляду за роботодавцями у сфері праці.

С. Я. Вавженчук, досліджуючи проблеми захисту та охорони трудових прав працівників, пропонує поділити способи, заходи, засоби на: публічні та приватні,

матеріально-правові, процесуально-правові, процедурно-правові [440, с. 305]. Вказані способи, заходи і засоби спрямовані на забезпечення правових гарантій працівника у галузі праці і реалізуються за допомогою сукупних регулятивних дій [25, с. 238] організаційного і правового змісту.

У розділі IV Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплено гарантії прав профспілок. Вказані гарантії відповідно до ст. 40 цього Закону стосуються: членів виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, повноважних працівників цих органів. Працівникам підприємств, установ або організацій, обраним до профспілкових органів (ст. 41 Закону), гарантуються можливості для здійснення їх повноважень [285].

Аналогічною за змістом є ст. 248 КЗпП України, яка передбачає гарантії діяльності профспілок [12]. Проект Трудового кодексу України (№ 1658) серед принципів правового регулювання трудових відносин (ст. 2) за участю професійних спілок передбачає: 1) гарантування профспілкової автономії для представництва й захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів своїх членів; 2) шляхом посередництва профспілок сприяти самозахисту працівникам своїх прав та інтересів; 3) безперешкодне здійснення громадського контролю профспілками за додержанням трудових прав роботодавцями [412]. Закріплення окремого розділу гарантій прав професійних спілок авторами проекту Трудового кодексу України (№ 1658) не передбачено. Це викликає справедливую критику серед українського суспільства.

Суб'єкти забезпечення гарантій відповідно до їх правового статусу, визначеного чинним законодавством, у встановленому порядку, дотримуючись передбачених правових процедур, приймають рішення щодо гарантій. Для забезпечення гарантій властива обов'язковість їх виконання на постійній, періодичній чи разовій основі. У сучасній законодавчій діяльності органів влади важливе значення має розв'язання проблеми гарантійних виплат.

Становлення і розвиток ринкових відносин в Україні стали можливими після прийняття нормативно-правових актів, за допомогою яких регулюють гарантійні виплати працівникам. До прикладу, це Закон України «Про оплату праці» від

24.03.1995 р., Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати», Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордоном, що затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 р. № 59, в редакції від 10 червня 1999 р. Як зауважує О. П. Рудницька, недоліком наявного законодавства було те, що «гарантійні виплати були помилково віднесені у чинному законодавстві до додаткової заробітної плати» [775, с. 168]. Вона зазначає, що визначення поняття гарантійних виплат відсутнє, а тому, в сучасних умовах потребує поглибленого дослідження [776, с. 175–176]. Крім того, «визначення поняття гарантійних виплат, що існує у монографічній та в навчальній літературі з трудового права, не дає однозначної відповіді, які ж виплати є гарантійними» [777]. Н. Б. Болотіна характеризує гарантійні виплати як суми, що зберігають працівникові заробітну плату (повністю або частково) за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, звільняється від виконання трудових обов'язків і за ним зберігається місце роботи [778, с. 413]. Крім того, гарантійними вважаються виплати, коли працівник «безпосередньо не виконує своїх трудових обов'язків, але за ним зберігається і йому виплачується середня заробітна плата» [779, с. 353].

Гарантійні виплати – це передбачені законом суми грошових виплат, які проводяться з метою запобігання витрат у заробітку працівника за час, коли він з поважних причин фактично був звільнений від виконання трудових обов'язків на постійному робочому місці [44, с. 612]. Під гарантійними виплатами, як вважають Ю. Ф. Іванов, М. В. Іванова, варто розуміти суми грошових виплат, виплачуваних працівнику як заробітна плата за час, коли його з поважних причин, визнаних таким законодавством, було звільнено від виконання трудових обов'язків безпосередньо на робочому місці. Доповненням до гарантійних виплат доцільно вважати гарантійні виплати – це грошові суми, які працівник отримує понад заробітну плату в разі скорочення робочого часу або переведення на іншу роботу у визначених законом випадках [153, с. 155; 154, с. 378]. Під гарантійними виплатами розуміють також грошові виплати, які забезпечують повне або часткове збереження заробітку працівнику у випадках, передбачених законодавством, коли

через поважні причини вони тимчасово звільняються від виконання трудових обов'язків [42, с. 339].

А. М. Островерх зазначає, що основна мета гарантійних виплат – це охорона матеріальних інтересів працівника в періоди, коли він не працював і не міг отримувати заробітної плати не з власної вини [780, с. 6]. Вважаємо, що гарантійні виплати можуть визначатись на основі як державного, так і договірного регулювання. Так, у статтях 12, 15 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. зазначено, що гарантії і компенсації працівника встановлюються КЗпП України та іншими актами законодавства України, підприємствами у колективному договорі за дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами.

З цією метою О. П. Рудницька виділяє наступні ознаки гарантійних виплат. Першою такою ознакою є матеріальний характер гарантійних виплат, тобто вони здійснюються в грошовій формі. Другою характерною ознакою є призначення даних виплат – збереження або недопущення зниження заробітку (доходу) працівника. Третьою ознакою є спеціальний порядок їх нарахування шляхом обчислення середньої заробітної плати або виходячи з тарифної ставки. Четверта ознака характеризується тим, що випадки надання гарантійних виплат можуть визначатись на основі як державного так і договірного регулювання [776, с. 179].

Гарантійні виплати можна систематизувати за джерелами їх встановлення на законодавчі, підзаконні та локальні. Такі виплати встановлюються державними органами або самими суб'єктами відносин у сфері праці та закріплюються у відповідних актах.

Звернемо увагу на пропозиції авторів проекту Трудового кодексу України (№ 1658) щодо гарантійних і компенсаційних виплат працівнику, коли він не працював з підстав визначених законом, угодою, колективним чи трудовим договором (ст. 246 проекту ТК України). Новелою у визначенні гарантійних виплат працівнику є те, що ці виплати повинні здійснюватися роботодавцем відповідно до закону, укладених угод, колективних та індивідуальних трудових договорів.



Інститут гарантійних виплат знаходиться у взаємозв'язку з таким інститутом трудового права як час відпочинку. Так, з норм ст. 74 КЗпП України та ст. 2 Закону України «Про відпустки» [277] вбачається, що право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період заробітної плати. Її розмір визначається шляхом обчислення середньої заробітної плати працівника. Грошова виплата, що здійснюється на користь працівника за час його знаходження у щорічній оплачуваній відпустці, є гарантійною.

Як зауважує О. Є. Соснін, гарантійні виплати мають на меті збереження досягнутого рівня доходів працівників [781, с. 3]. Так, якщо цільовим призначенням заробітної плати є оплата працівнику винагороди за виконану ним роботу, то гарантійні виплати надаються не за виконану працю, а навпаки, за час коли працівник не працює і роботодавець не отримує результатів його праці.

Ми підтримуємо думку А. В. Калини про те, що гарантійними і компенсаційними виплатами є складові оплати праці найманого працівника роботодавцем у випадках нецільового використання робочого часу або виконання непередбачених трудовою угодою робіт [782, с. 171].

Аналізуючи поняття «гарантійні доплати», О. П. Рудницька вказує на те, що «деякі вчені у галузі трудового права безпідставно включають до категорії гарантійних виплат таку правову конструкцію, як гарантійні доплати, та не розмежовують ці різноманітні за своїм призначенням «правові конструкції». На її думку, розмежовувати ці виплати необхідно за їх призначенням [776, с. 117]. Спираючись на міжнародно-правові акти, законодавство України забороняє будь-яку дискримінацію в оплаті праці.

Підстави надання гарантійних виплат можуть встановлюватись на основі як державного, так і договірної регулювання. Норми передбачені на державно-правовому рівні є обов'язковими для всіх суб'єктів. Гарантійні виплати локального характеру регулюються колективними договорами і угодами.

О. П. Рудницька наголошує про те, що гарантійні виплати можна класифікувати за джерелами їх встановлення на законодавчі підзаконні та локальні

[776, с. 174]. Варто зауважити, що такі виплати, як заробітна плата, компенсаційні та гарантійні виплати хоч взаємопов'язані, але кожна з них володіє тільки її властивими ознаками, змістом і обсягом, а тому не можуть бути включені до одного інституту.

Автори проекту ТК України (№ 1658) в окремих випадках не вбачають різниці між термінами, які характеризують зміст гарантійних виплат і компенсацій. У науковій літературі застосовують поняття «компенсаційні виплати» та «компенсаційний пакет». Термін «компенсація» (від лат. compensation) – відшкодування, винагорода. Згідно з «Глумачним словником української мови» компенсація – це відшкодування, зрівноважування, винагорода за що-небудь, а також сума, яку сплачують як відшкодування, винагороду, покриття витрат, утрат» [783, с. 290]. Чинний КЗпП України не містить визначення поняття «компенсація». Згідно зі ст. 247 проекту ТК України (№ 1108) компенсаційні виплати – це грошові виплати, установлені для відшкодування працівникові витрат, пов'язаних з виконанням ним трудових чи інших обов'язків, передбачених цим Кодексом, Законами та іншими нормативно правовими актами й колективним договором [649].

Аналізуючи проблему компенсаційних виплат, С. О. Цимбалюк вказує на те, що компенсація це – по-перше, повна виплата винагород, благ тощо, які надає роботодавець (керівник) найманому працівникові під час залучення його до процесу праці (створення матеріальних і нематеріальних благ) і розпорядження його результатами (продуктами) праці одержаними в процесі застосування робочої сили (компетенцій людського капіталу); по-друге, як процес надання роботодавцем (керівником) певних виплат, винагороду, благ найманому працівникові відповідно до норм чинного законодавства, зокрема державних гарантій, норм колективних угод, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договорів. Компенсацією в широкому розумінні ... можуть бути не тільки складові, що входять до заробітної плати, а й виплати, винагороди, блага, заохочення (зокрема нематеріального характеру), які не належать до заробітної плати» [784, с. 12].

Варто зазначити, що компенсаційні виплати – суми, які виплачуються працівникам зверх заробітної плати для компенсації підвищених витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків [44, с. 614]. Проектом ТК України (№ 1658) передбачено наступні компенсаційні виплати (допомогу): на оздоровлення при наданні щорічної відпустки (ст. 251); компенсації під час підвищення кваліфікації (ст. 253); у зв'язку з відрядженням (ст. 254), під час праці у польових умовах або вахтовим методом (ст. 255); у разі репатріації працівника (ст. 256).

У договірному регулюванні проблем компенсаційних виплат важливе значення має соціальне партнерство і соціальний діалог. Вони є найефективнішими та найцивілізованішими формами побудови соціально-трудових відносин, оскільки передбачають узгодження та досягнення оптимального балансу інтересів суб'єктів цих відносин, їх рівноправність і визнання прав та обов'язків кожної сторони. Нормативно-правовою базою компенсаційних виплат є наступні нормативно-правові акти: КЗпП України [208]; Закон України «Про колективні договори і угоди»; Закон України «Про соціальний діалог»; Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії» та інші.

Україна також ратифікувала Європейську соціальну хартію [367]. Основною метою якої є забезпечення соціальних прав громадян з метою дотримання належних життєвих стандартів та соціального добробуту населення. Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» та № 154 «Про сприяння колективним переговорам» створюють можливості для їх впровадження у практику діяльності суб'єктів у сфері праці.

У вирішенні проблеми компенсаційних виплат у діалозі між роботодавцями і представниками найманих працівників (профспілками) важливе значення має соціально-правова позиція профспілок. На жаль, не всі сучасні профспілки проявляють активність, рішучість у соціальному діалозі щодо захисту інтересів найманих працівників. Аналізуючи проблему компенсаційних виплат в процесі соціального діалогу, С. О. Цимбалюк робить висновок, що значна кількість

положень галузевих угод не містить конкретних механізмів і термінів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань [784, с. 115, 129]. А. М. Колот серед гарантій та компенсацій, що спрямовані на задоволення потреб стабільності, безпеки та захищеності працівників, звертає увагу на те, що «надання працівникам гарантій і компенсацій сприяє формуванню лояльності до підприємства, а отже, посилено їхньої мотивації та закріплено на підприємстві, що позитивно позначається на результатах його діяльності» [785, с. 278]. Г. В. Назарова вважає, що доплати, що мають водночас мотивуючий і компенсаційний характер, заохочують працівників до розширення професіонального (посадового) профілю та інтенсифікації праці [786, с. 32]. Зазначимо, що за межами впливу держави залишаються такі гарантії і компенсації: при переїзді на роботу в іншу місцевість; при службових відрядженнях; за зношування інструментів, які належать працівникам, авторам винаходів корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; обмеження відрахувань із вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат [787, с. 55]. Працівникам компенсується також втрата частини заробітної плати в зв'язку з інфляційними процесами.

Узагальнюючи, визначимо, що роль держави у дотриманні і забезпеченні гарантій і компенсацій у сфері праці залишається провідною, особливо щодо нагляду і контролю за реалізацією права працівника на гідну оплату результатів праці та надійний, відповідно до світових стандартів, соціальний пакет захисту людини від ризиків і загроз економічного та іншого змісту.

### **4.3 Правова характеристика договірного регулювання оплати праці в Україні та країнах Європейського Союзу**

В сучасних умовах розвитку Української держави істотної ваги набирає інститут договірного регулювання оплати праці, оскільки в процесі соціального діалогу, як слушно зауважує О. В. Валецька, «конкретизуються правові норми, встановлені державою, підвищується рівень гарантій, передбачених законодавством, узгоджується інтерес сторін трудових правовідносин, що сприяє

розвитку правової свідомості та правової культури» [742, с. 11].

Спільною є думка А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, О. М. Поплавської про те, що стан договірного регулювання оплати праці в Україні треба визнати незадовільним через недосконалість чинного законодавства, недостатню конкретність змісту угод і договорів, незавершеність процесу формування інституту договірних відносин [785]. Тобто наявний механізм договірного регулювання оплати праці не впливає належно на соціально-економічне положення найманих працівників, перш за все, на рівень реальної заробітної плати, що продовжує залишатися низькою, не забезпечуючи водночас соціальних потреб працюючого населення.

Оцінюючи стан договірного регулювання заробітної плати в Україні, необхідно враховувати, що система соціального партнерства проходить етап становлення і не всі соціально-трудова відносини відрегульовані у ній належно через недосконалість законодавства, відсутність традицій розв'язання проблем у соціально-трудова сфері на принципах соціального партнерства. Це призвело до того, що «на практиці не відбулося чіткого розмежування оплати праці, що обмежує можливості впливу кожного механізму на заробітну плату» [754, с. 165].

Переважає більшість підприємств застосовують стандартну систему оплати праці, що базується на засадах колективно-договірного регулювання з використанням тарифної сітки (схеми посадових окладів) та домінуванням почасової форми оплати. Відсоток працівників, охоплених колективними договорами (86,3 %), істотно перевищує відсоток підприємств, на яких діяв колективний договір (69,8 %), оскільки поза сферою колективно-договірного регулювання перебувають переважно малі підприємства. З числа мікропідприємств (до 10 працівників) третина, а серед підприємств із чисельністю працівників 10–49 осіб – майже половина не мали колективного договору [788, с. 15]. Загальні правові засади щодо змісту угод і колективних договорів містяться в КЗпП України, Законах України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог». Відповідно до чинного законодавства (ст. 97 КЗпП України та ст. 15 Закону України «Про оплату праці») колективний договір є основним

нормативним актом на підприємстві, у якому закріплюються умови та розміри оплати праці. У зв'язку з цим власник або уповноважений ним орган (особа) в односторонньому порядку не має права приймати рішення з питань оплати праці. Ці питання мають бути узгоджені з первинною профспілковою організацією, а в разі її відсутності – з представниками, обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів.

На думку А. М. Колота, це створює умови для поширення практики застосування колективного договору з метою встановлення умов оплати праці, надання найманим працівникам різних компенсацій, зокрема й соціальних виплат, заохочень і благ, а також умов участі трудового колективу в формуванні, розподілі та використанні прибутку» [785, с. 381–382].

Щодо оплати праці колективний договір містить такі положення: систему і розміри заробітної плати; інші види трудових виплат: доплати, надбавки, премії, тощо; гарантії, компенсації, пільги; участь трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку, якщо це передбачено статутом; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку працівників; умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці тощо [208].

Важливо зазначити, що Генеральна Угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і відносин у сфері праці передбачає досить широкий перелік домовленостей між сторонами щодо оплати праці працівникам. Наведемо лише деякі з них, що стосуються: – забезпечення зростання середньої заробітної плати шляхом легалізації заробітних плат та розширення охоплення соціальним страхуванням зайнятого населення; – збільшення частки працівників, умови оплати праці яких регулюються відповідними галузевими угодами; – вжиття заходів для підвищення середньої заробітної плати в бюджетній сфері; – стимулювання купівельної спроможності для внутрішнього споживання товарів, зменшення негативних процесів тінізації відносин у сфері праці та вимушеної трудової міграції; – поетапне досягнення до

2021 р. рівня середньої заробітної плати в Україні, принаймні до 50 відсотків середнього рівня оплати праці чотирьох країн Східної Європи, в яких найбільше використовується праця українців (Польща, Угорщина, Чехія, Литва) [647]. На жаль, розвиток економіки України та інші суб'єктивні чинники не дозволили досягнути державою вказаного рівня середньої заробітної плати.

Варто звернути увагу й на те, що згідно зі ст. 97 КЗпП України, власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, установлені законодавством, колективними договорами, угодами [208]. На підприємстві можуть бути як загальні, так і індивідуалізовані умови оплати праці. Наявність загальних умов оплати праці надає право роботодавцю під час укладення трудового договору запропонувати найманому працівникові індивідуалізовані умови оплати праці.

Як зазначає А. В. Короленко, «саме трудовій угоді повинна належати переважна роль у регулюванні відносин з приводу оплати праці на індивідуальному рівні, оскільки вона найбільше адекватно відображає реальний стан суб'єктів відносин» [749, с. 14]. О. В. Валецька, аналізуючи переговорні процеси на базі соціального діалогу між роботодавцем та найманим працівником, вказує на те, що при укладенні колективних договорів встановлюються норми, що допускають «оплату, нижчу від норм, визначених колективними угодами; невеликий розмір штрафу за відмову від проведення колективних переговорів щодо укладення колективних договорів, відсутність чітко визначеної відповідальності профспілкового або іншого представницького органу зобов'язань по колективних договорах». О. В. Валецька робить висновок, що питання з урегулювання оплати праці можуть бути вирішені в окремих випадках лише в індивідуально-договірному порядку» [742, с. 12].

А. М. Колот зі співавторами монографії вважають за необхідне в процесі соціального діалогу ставити питання щодо збільшення в заробітній платі тарифної (базисної) частини. Це сприятиме гарантуванню вищої заробітної плати, що, своєю чергою, більше забезпечуватиме відтворювальну функцію заробітної плати і

захистить працівника від скорочення її розміру, а також зменшить залежність працівників від роботодавців [754, с. 245].

За час свого існування колективний договір довів свою ефективність, але розповсюджене переконання про те, що колективний договір є найкращим шляхом регулювання щодо оплати праці є спірним. Так, в одних країнах Європи переважають індивідуальні договори між працівником і роботодавцем, а в інших – вирішальною є роль держави та законів у сфері зайнятості і працевлаштування. На думку Г. А. Капліної, державне регулювання оплати праці «зберігає й актуалізує свою значущість на сучасному етапі розвитку ринкових відносин». Водночас вона дотримується думки, що «сукупність правових норм, спрямована на регулювання оплати праці, потребує істотної систематизації з метою підвищення їх узгодженості, усунення колізій» [789, с. 9].

Запропоновано законодавчо закріпити норму, відповідно до якої «якщо колективний договір не укладений, то роботодавець зобов'язаний у письмовій формі, шляхом прийняття спеціального документа, погоджувати форми і системи оплати праці, Положення про заохочення тощо, з найманими працівниками» [789, с. 12]. Варто також вказати на те, що індивідуально-договірне регулювання оплати праці складається з двох елементів: 1) встановлення працівнику індивідуальних умов оплати праці з урахуванням законодавства і норм колективно-договірного регулювання оплати праці; 2) надання працівнику повної інформації про умови оплати його праці на підставі законодавчих і колективно-договірних норм. Ці елементи можуть застосовуватися або в поєднанні, або може використовуватися тільки другий елемент. Г. А. Капліна пропонує нормативно закріпити ці положення як гарантійні і компенсаційні виплати, які у чинному законодавстві не передбачені [789, с. 15].

Варто зауважити, що серед недоліків договірного регулювання оплати праці, то у деяких з них не враховуються вимоги ст. 15 Закону України «Про оплату праці» та ст. 97 КЗпП України по встановленню рівня мінімальної заробітної плати. Деякі колективні договори містять положення, згідно з якими мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) працівника встановлена на рівні нижчому, ніж



визначено галузевою угодою, що негативно впливає на договірне регулювання оплати праці на відповідному рівні. Трапляються випадки коли несвоєчасно переглядаються тарифні сітки й ставки посадових окладів, відсутнє конкретне визначення рівнів доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги, винагород за вислугу років. Існують колективні договори, до яких включаються питання вдосконалення нормування праці, індексації заробітної плати. На більшості приватних малих підприємствах взагалі не укладаються колективні договори, внаслідок чого наймані працівники залишаються незахищеними перед роботодавцями. Головною причиною низької ефективності колективних договорів як інструмента регулювання заробітної плати є брак чітких зобов'язань, прав та відповідальності соціальних партнерів. Разом з тим, Конвенцією МОП № 95 передбачено, що заробітна плата, згідно зі статтею 5 Конвенції, повинна виплачуватись безпосередньо зацікавленому працівнику, якщо національне законодавство, колективний договір чи рішення арбітражного органу не передбачають протилежного та якщо зацікавлений працівник не погоджується на інший метод [741]. Стаття 141 Договору про заснування Європейського Співтовариства закріплює принцип рівної оплати для чоловіків і жінок за однакову роботу. Принцип рівної оплати праці при виконанні рівноцінної роботи щодо чоловіків та жінок закріплений також у Конвенції МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 6 червня 1951 р. Рекомендації №135 МОП передбачають встановлення мінімальної заробітної плати, критерії для визначення її рівня, порядок внесення відповідних коректив [741].

Однією із важливих проблем, яка обговорюється в ході колективних переговорів, є заробітна плата. Переговори, які проводяться на національному рівні, орієнтовані насамперед на встановлення стандартів заробітної плати, зокрема її мінімального розміру. Мінімальна заробітна плата має вагомим значення у захисті заробітної плати всіх найманих працівників, оскільки законодавством багатьох країн передбачено, що при відсутності колективного договору або у випадку, якщо в ньому відсутні положення щодо розміру заробітної плати, її

рівень не повинен бути нижчим від мінімальної тарифної ставки. Як зазначає О. М. Ганечко, «в Україні наявна тенденція до запровадження основних міжнародних стандартів у сфері правового регулювання оплати праці, зокрема стандартів Міжнародної організації праці та стандартів ЄС». Так, дослідниця підтверджує, що ця тенденція базується на прагненні України до євроінтеграції, яке сповідує наша держава [790, с. 25]. Істотними причинами досягнення країнами Західної Європи досить високого економічного й соціального розвитку є: по-перше, володіння сучасним науково-технічним потенціалом; по-друге, наявність стабільно високих темпів економічного зростання; по-третє, діюча система оплати праці, яка забезпечує достатній життєвий рівень працюючих. Характерною рисою регулювання заробітної плати в ринковій економіці розвинутих країн є повна самостійність підприємств у питаннях розробки структури заробітної плати, рівнів і методів матеріального стимулювання з урахуванням конкурентної здатності підприємства на ринках праці, товарів і послуг. Аналізуючи досвід високорозвинених країн, О. П. Рудницька робить висновок, що законодавство України у порівнянні з іншими країнами повинно «більш повно захищати інтереси працівників щодо надання гарантійних виплат» [775, с. 66]. Слушною за змістом є думка О. П. Рудницької про те, що при вивченні передового досвіду зарубіжних країн щодо гарантійних виплат роботодавцями на користь працівників необхідно уникати «переоцінки цього досвіду та неправильного його застосування у процесі правової реформи національного законодавства» [775, с. 53]. Зауважимо, що саме соціально-політична система цих країн формує умови щодо створення ефективного регулювання оплати праці, яка відповідає інтересам найманих працівників, роботодавців, а також впливає на досягнення позитивних результатів у сфері підприємницької діяльності.

#### **4.4 Філософсько-правова категорія справедливості в оплаті праці найманого працівника**

Справедливість, як філософська правова категорія, є важливою в діяльності

суб'єктів у сфері праці. Так, В. С. Нерсисянц поняття справедливості визначає, «як внутрішню властивість і якість права» [791, с. 28]. Поняття «справедливість» у «Великому тлумачному словнику української мови» визначається як безпристрасність дій, суджень, і чесне визнання за ким-небудь чиєї-небудь правоти, гідності... і в цілому відповідність людських вчинків загальноприйнятим нормам моралі [563, с. 1203]. Справедливість у філософській енциклопедії характеризується як «категорія морально-правової, а також соціально-політичної свідомості» [792, с.119]. Крім того, «справедливість – це поняття про обов'язок, що відповідає визначеним уявленням про сутність людини і її невід'ємних правах» [793, с. 346]. В юридичній енциклопедії поняття «справедливість» означає наявність у соціальному світі прав, засад і виражає їх правильність, імперативність і необхідність [794, с. 604].

Проблема справедливості займала одне з центральних місць в законодавчо-державній діяльності в стародавньому світі. Так, у преамбулі Збірника Законів царя Хаммурапі була закріплена норма наступного змісту: «для того, аби в країні запанувала справедливість, треба знищити беззаконня та злих людей, щоб сильні не утискували слабких» [795, с. 12]. Старогрецькі філософи, зокрема, Геракліт, розглядав справедливість як ідеальний світовий порядок, «божественний логос», якому підпорядковані як люди, так і боги» [796, с. 156]. Думки Геракліта щодо справедливості підтримував Демокріт, наголошуючи, що люди повинні дотримуватись наявних природних об'єктивних закономірностей. Демокріт дотримувався думки про те, що «несправедливим є те, що суперечить природі» [797, с. 150]. Грецький поет Есхіл писав, що в «скалу права і справедливості розіб'ється всяка неправда. Бо сила справедливості і право йдуть разом» [798, с. 10]. Знаменитий грецький лікар Гіпократ у своїй клятві заявляв про те, що у своїй діяльності ніколи не буде заподіювати ніякої шкоди і несправедливості», закликаючи людей у всіх своїх справах дотримуватись доброчесності і справедливості [799, с. 10]. Активним борцем за права і справедливість був Цицерон [800, с. 120].

Значну увагу у своїй науковій творчості проблемі справедливості приділяли

представники європейської філософсько-правової думки, зокрема, Ф. Бекон, Т. Гоббс, Д. Локк та інші. На думку Ф. Бекона, справедливість об'єднує людей та створює підґрунтя для права. Крім того, він зауважив, що «справедливість полягає в тому, щоб не робити іншому того, чого не бажаєш для себе» [801, с. 365]. Т. Гоббс вважав справедливість природним законом [664, с. 307]. На його думку, «тільки завдяки справедливості, ... доброті та іншим добрим чеснотам людина піднімається до подоби Бога» [664, с. 271]. Замислюючись над справедливою і несправедливою формою правління і владою, англійський філософ Дж. Локк зауважив, що «праведний і справедливий король, навпаки, визнає що він існує для забезпечення багатства і захисту власності свого народу». На його думку, «коли закінчується закон, розпочинається тиранія» [802, с. 113].

У німецькій класичній філософії поняття справедливості розглядали як моральну категорію. І. Кант наголошував, що «з почуття рівності виникає ідея справедливості» [803, с. 201]. Філософ закликав дотримуватись важливих моральних принципів і особливо не «вчиняти нічого, що може виявитись несправедливим» [594, с. 360]. Далі І. Кант зазначав, що ніщо так не обурює більше, ніж несправедливість [803, с. 201]. Німецький філософ Г. Гегель у своїх творах акцентував увагу на дотриманні не тільки державою, але і кожним громадянином у своїй діяльності справедливості. Це, за його словами, означало прагнути вчиняти справедливо заради справедливості [804, с. 70–71]. Г. Гегель критично відносився до нормативно правових актів держави, серед яких можуть мати місце як справедливі так і несправедливі. Вони, на його думку, перш за все, повинні служити інтересам народу [805, с. 189].

Аналіз проблем праці і заробітної плати в капіталістичних країнах, дозволяє стверджувати, що найманий робітник змушений працювати для «підтримки свого власного існування ... і відому кількість часу працює даром на користь капіталіста». Крім того, в процесі капіталістичного виробництва, капіталісти постійно прагнуть отримати великий прибуток за рахунок «збільшення цієї дарової праці, шляхом продовження робочого дня і шляхом підвищення продуктивності праці, відповідно – шляхом великої напруги робочої сили тощо»

[806, с. 20]. Капіталістична експлуатація найманих працівників – це той «вампір, який оживає лише тоді, коли висмоктує живий труд і живе тим повніше, чим більше живого труда поглинає» [807, с. 244].

Проблема справедливості у наш час є актуальною як у сфері праці загалом, так і в плані заробітної плати за її результати. Відомі американські дослідники Майкл Армстронг і Тіна Стівенс у своїй фундаментальній монографії «Оплата праці» формулюють наукову концепцію, основою якої є «комплекс головних принципів, які відображають і підтримують цінності організації». Вони акцентують увагу на тому, що з позицій філософії наявна потреба у розв'язанні проблем щодо справедливості, об'єктивності, послідовності і прозорості при управлінні системою винагород за результати праці [808, с. 6].

Крім того, М. Армстронг і Т. Стівенс пропонують власну класифікацію оплати праці, яка передбачає: а) загальну винагороду; б) загальну заробітну плату; в) базову заробітну плату. Дотримання вимог даної класифікації у процесі соціального діалогу між роботодавцем і працівником допоможе вирішити проблему оплати праці, яка повинна бути зрозумілою і справедливою між обома сторонами [808, с. 63]. М. Армстронг і Т. Стівенс зауважують, що істотне значення заробітна плата має в мотивації праці. Вони зазначають, що «реакція на політику і практику винагороди надзвичайно залежить від цінностей і потреб співробітників і від умов їх праці» [808, с. 81]. У цій теорії вони виділяють зовнішні і внутрішні винагороди. Зовнішні винагороди в формі оплати вчені пропонують роботодавцям з метою залучення і утримання працівників на своїх об'єктах праці. «Внутрішні грошові заохочення, пов'язані з відповідальністю, успіхом і, власне, роботою, можуть володіти більш тривалим і глибоким впливом на мотивацію» [808, с. 83]. Вважаємо, що дана концепція є цікавою за змістом, особливо щодо справедливої оцінки і потреб працівників та мотивації їх праці, шляхом належної оплати за її результати.

Американські фахівці у галузі психології при аналізі проблеми взаємозв'язку між працівниками і роботодавцями сформулювали термін «психологічний контракт». Психологічний контракт – це система уявлень, яка включає в себе

очікувані дії та очікувану реакцію, яку вони бажають отримати від свого роботодавця. Психологічний контракт пов'язаний з припущеннями, очікуваннями, обіцянками і взаємними обов'язками, які за своїм змістом повинні бути справедливими і гарантованими [808, с. 87]. Американський дослідник Стайлс вважає, що у ході «укладення», так званого, психологічного контракту як зі сторони працівника, так і роботодавця виникають достатньо складні проблеми. Підтримуючи Стайлса, М. Армстронг і Т. Стівенс зауважують, що надзвичайно складно, а досить часто і неможливо гарантувати, що психологічний контракт і відповідно трудові відносини будуть повністю зрозумілі як працівникам, так і роботодавцям [808, с. 86]. Так, наприклад, працівники можуть очікувати, що до них будуть відноситися справедливо і їм запропонують роботу, яка буде їм цікавою морально і матеріально.

Керівникам підприємств і їхніх структурних підрозділів, як вказують В. Г. Никифоренко та В. О. Кравченко, насамперед, необхідно звернути увагу не лише на забезпечення управління виробництвом, але й на справедливе ставлення до персоналу (працівників). Крім того, автори особливу увагу акцентують на умінні переконання й вирішення конфліктів [809, с. 195]. Наявні проблеми підбору кадрів вимагають від уповноважених на це осіб уважно і терпляче випробовувати та розпізнавати справжніх організаторів, «людей з тверезим розумом і з практичною кмітливістю, людей... з умінням без шуму... налагоджувати міцну і дружню роботу великої кількості людей» [810, с. 193–194]. Певною мірою, ця вимога залишається актуальною для підготовки не лише державних службовців, але й управлінських кадрів у сфері економіки з метою її ефективного розвитку.

Важливе значення в діяльності роботодавця – керівника має вміння налагоджувати контакти з найманими працівниками, тобто бути комунікабельним [811, с. 21]. Проблема соціальної справедливості і особливо у сфері трудових правовідносин, у якій істотне місце займала оплата праці, була і залишається актуальною і сьогодні. Соціальна справедливість, особливо щодо розподілу результатів праці між найманим працівником і роботодавцем, завжди є на користь останнього. Зауважено, що соціальна захищеність найманих працівників,

реалізація права на працю економічно активного і працездатного населення, за умови достойної винагороди за результати праці, залишаються невирішеними [812, с. 139].

Філософська думка давно відкрила суперечливу природу людини, яка по-різному сприймає життя, а звідки – її неоднозначне відношення до багатства. «В одних випадках воно засуджується, оскільки здатне, як вважав Цицерон, «опоганити усе святе», будучи джерелом зла і втрати людяності» [813, с. 593]. Проблема справедливості в оплаті праці споконвіку є болючою. Цю діалектику розкрив Г. Гегель вказуючи на те, що в процесі переходу прагнення роботодавця до збагачення (кількість) негативно впливає на якість найманої робочої сили. Він вважав, що «людина прагне до того, щоб в інтересах кращого задоволення своїх потреб використовувати працю іншої людини» [814, с. 66–68]. Ця думка Г. Гегеля залишається спірною тому, що за елементом «привласнення» існує праця власника (роботодавця), яка має інші виміри, умови, форми і методи.

На думку Дж. Адамса, який, дотримуючись положень теорії справедливості, вважає, що люди суб'єктивно визначають відношення до отриманої винагороди і до затрачених до цього зусиль, а також співвідносять розмір «власної» винагороди з оплатою результатів праці інших людей за виконану аналогічну роботу [815, с. 104].

Варто звернути увагу на праці «До критики гегелівської філософії права» (1843), «Економічно-філософські рукописи 1844 року», «Святе сімейство» (1845), «Німецька ідеологія» (1844–1846), «Убогість філософії» (1847), «Стан робітничого класу в Англії» (1845) та «Капітал», в яких розглядалися філософсько-політичні, правові, соціальні проблеми та їх вплив на відносини у сфері праці з позицій діалектики взаємозв'язку власника виробництва та найманого працівника. Автори цих робіт гостро критикували наявний у ті часи соціально-політичний устрій, несправедливість і експлуатацію трудящих. Так, «у своїх виключно економічних діях капіталіст є сильнішою стороною, ніж працівник» [816, с. 152]. І далі працівник стає ще біднішим. Чим більше багатства працівник виробляє, тим більше зростають міць і розміри прибутків роботодавця. Працівник стає

дешевшою робочою силою, чим більше товарів він створює.

Т. А. Костишина зазначає, що однією з найістотніших особливостей філософії К. Маркса й Ф. Енгельса, у порівнянні з попередньою філософською традицією, була чітка орієнтація їх вчення про практичну зміну світу шляхом революційних дій [817, с. 70], які згодом впливають на формування не лише умов праці, але й на її оплату та рівень соціального добробуту працюючих.

Л. В. Губерський зі співавторами зауважують, що «у всі часи всі люди хотіли грошей: царі, лакеї, герої, зрадники, добрі, злі, аристократи, плебеї та інші. Не дивно, що гроші були і залишаються однією з найбільш актуальних проблем життя – матеріального і духовного. Ніщо так не цікавить людину, як гроші, про які вона думає, мріє, на які очікує. Більшість людей впевнена, причому не безпідставно, що гроші можуть все» [813, с. 607, 609]. Так, на підставі масового опитування (№ 1000) в Україні 1–15 липня 2016 р. соціологічна служба інституту Геллапа встановила, що майже половина українців (46 %) упродовж року, що передувало опитуванню, переживали часи «коли вони не мали досить грошей для придбання їжі для себе або для своїх сімей», що стало найвищим показником за весь час здійснення аналогічних досліджень. І не випадково 41 % українців водночас оцінили своє соціальне самопочуття як страждання». За індикатором страждань у 2016 р. Україна зайняла перше місце в Європі й вийшла на третє місце у світі після Південного Судану (47 %) та Гаїті (43 %) [818, с. 175].

Як зазначають А. Арсеєнко і В. Буталюк, актуальним сьогодні є реформування економіки України під егідою МВФ «в нашій багатостраждальній країні, що перетворилася з однієї з найбагатших держав у Європі на найбіднішу країну у Старому і Новому Світі» [818, с. 175]. Досить суперечливим є отримання високих результатів у сфері економіки, коли отримані кредити ідуть на погашення попередніх кредитів без істотного поліпшення не лише стану економіки, але й соціального захисту населення.

Проблема справедливості в сучасних умовах є надзвичайно актуальною. Не випадково ООН наголошує, що згідно з принципами справедливості та міжнародного права усі країни-члени ООН вирішують свої міжнародні спори



мирними засобами в такий спосіб, щоб не загрозувати міжнародному миру та справедливості (ч. 3 ст. 2). В Загальній декларації прав людини, схваленій резолюцією 217 А (III) 10 грудня 1948 року на третій сесії Генеральної Асамблеї ООН, проголошено не лише право «на працю, на справедливість та сприятливі умови праці» (п. 1 ст. 23), але й «право кожного працюючого на справедливу і задовільну винагороду» (п. 3 ст. 23).

Подальший розвиток права на справедливу заробітну плату знайшов своє відображення у Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, схваленому резолюцією 2200 (XXI) 16 грудня 1966 р. на XXI сесії Генеральної Асамблеї ООН. У ст. 7 Пакту вказано на «право кожного на справедливі й сприятливі умови праці, які включають, зокрема – винагороду, яка забезпечувала б як мінімум усім працівникам справедливу зарплату [288]. Відповідно до ч. I Європейської соціальної хартії, схваленої 3 травня 1996 р. Радою Європи, «всі працівники мають право на справедливі умови праці (п. 2) і на справедливу винагороду, яка забезпечує гідний рівень життя для них самих та для їхніх сімей» (п. 4) [367]. Згідно зі ст. 5 Хартії Європейського Співтовариства «Про основні соціальні права працівників» від 9 грудня 1989 року, «будь-яка праця повинна справедливо винагороджуватися. З цією метою ... в кожній окремій країні працівникам повинна бути забезпечена справедлива заробітна плата». Аналізуючи сукупність прав, зазначених у названих документах та порівнюючи їх з правами людини і громадянина, які закріплені в Конституції України В. М. Божко робить висновок, що «здійснений нами аналіз Основного Закону України засвідчив, що в ньому не передбачено права працівників на справедливу заробітну плату» [597, с. 340–341]. Це означає, що не лише ратифікувавши міжнародно-правові акти, в яких наголошено право працівника на справедливу заробітну плату її можна вже мати. Зобов'язання забезпечити працююче населення справедливою заробітною платою залежить, насамперед, від державної політики України щодо регулювання відносин у сфері праці й соціального захисту та соціального забезпечення населення.

## Висновки до розділу 4

Підсумовуючи розглянуту в цьому розділі дисертації проблематику щодо аналізу та розвитку положень участі держави у забезпеченні гідної заробітної плати з урахуванням розвитку економіки країни, можна зробити такі висновки:

1. З урахуванням того, що заробітна плата в Україні має низький рівень і для більшості найманих працівників, вона перетворилася на невелику соціальну виплату. Доведено, що така ситуація не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Органи державної влади визначають, що дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але й низьку якість продукції, і у зв'язку з тим її неконкурентну спроможність.

Аргументовано, що вплив держави на рівень заробітної плати з позначенням її соціально-економічного і правового змісту залежить від реалізації наступних функцій: 1) функції відтворення робочої сили працівників та забезпечення членам їх сімей достатнього рівня життя; 2) стимулювання трудової діяльності працівників; 3) мотивація підвищення рівня заробітної плати за її результати зі сторони роботодавців; 4) компенсація працівнику додаткових витрат, що пов'язані з його трудовою діяльністю; 5) соціальне забезпечення добробуту працюючого населення в межах рівня розвитку економіки країни. Досвід розвитку економіки України свідчить про складність реалізації державою вказаних функцій, що пов'язані із заробітною платою та заходами щодо її забезпечення.

2. Роль держави у забезпеченні гарантійних та компенсаційних виплат працівникам у сфері праці передбачає вільний вибір трудової діяльності, безоплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі для громадян відповідної для них за фахом роботи, для випускників державних навчальних закладів, безоплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку з виплатою стипендій, компенсацію матеріальних витрат пов'язаних з переїздом на роботу в іншу місцевість, надання правового захисту за порушення законодавства про працю.

Доведено, що державна політика у сфері праці базується на принципах, які сприяють реалізації гарантій і компенсацій.

Аргументованою є позиція законодавця, яка закріплена в проекті ТК України (№ 1658) щодо правового регулювання гарантованого захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Зазначено, що сучасна побудова гарантій зі сторони держави у сфері праці передбачає їх наявність і закріплення: при укладенні трудових договорів, угод та індивідуальних трудових договорів при припиненні трудових відносин між працівником і роботодавцем (як за ініціативою працівника, так і за ініціативою роботодавця); про робочий час, відпочинок, заробітну плату працівника, про охорону праці працівника.

3. Розглянуто правову характеристику договірному регулюванню оплати праці в Україні та країнах Європейського Союзу з урахуванням того, що система соціального партнерства в Україні проходить стан становлення і не всі соціально-трудова відносини врегульовані у ній належно через недосконалість національного законодавства, відсутність традицій розв'язання проблем у соціально-трудова сфері на принципах соціального партнерства, застосування стандартної системи оплати праці, що базується на засадах колективно-договірному регулюванню з використанням тарифної сітки (схеми посадових окладів) та домінуванням почасової форми оплати результатів праці.

Зауважено, що в країнах Європи у сфері праці переважають індивідуальні договори між працівником і роботодавцем, при цьому залишається вирішальною роль держави та законів у сфері зайнятості і працевлаштування.

Важливим є те, що Українська держава дотримується вимог міжнародного законодавства у сфері праці, приймаючи до уваги, перш за все, те, що регулювання заробітної плати в ринковій економіці повинно передбачати повну самостійність підприємств у питаннях розробки структури заробітної плати, рівнів і методів матеріального стимулювання, з урахуванням конкурентної здатності підприємства на ринках праці, товарів і послуг.

4. Проаналізовано філософсько-правову категорію справедливості в оплаті

праці найманого працівника з позицій розподілу результатів праці між найманими працівником і роботодавцем. Зауважено про те, що категорія справедливості є достатньо складною, особливо щодо визначення економічних взаємовідносин між власниками капіталу (роботодавцями), що використовують найману працю, і найманими працівниками. Аргументовано, що в сучасному українському суспільстві принципи і механізми розподілу суспільного продукту встановлені державою, але вони не відповідають повністю як об'єктивним економічним законам, так і наявним «моделям» соціальної справедливості, що пов'язана з використанням найманої праці.

Звернено увагу на позицію ООН, яка наголошує, що згідно з принципом справедливості та міжнародного права усі країни-члени ООН вирішують свої міжнародні спори мирними засобами в такий спосіб, щоб не загрожувати міжнародному миру та справедливості. Зазначено, що це стосується не лише права на працю, на справедливість та сприятливі умови праці, але й на право кожного працюючого на справедливу і гідну винагороду за результатами праці.

## РОЗДІЛ 5

### НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ОДИН З АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ІНСТИТУТІВ ПРАВОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

#### 5.1 Адміністративно-правовий зміст політики держави у здійсненні нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю

Розвиток контрольної діяльності має довгий історичний період і завжди ця діяльність була пов'язана з державним управлінням. Це пояснюється тим, що управління людськими колективами, в тому числі і в сфері праці, є неможливим без здійснення контролю і нагляду. В сучасному українському суспільстві контрольна функція властива, насамперед, державі, а також політичним партіям, громадським об'єднанням, організаціям, комерційним і некомерційним підприємствам, установам та іншим суб'єктам господарської діяльності. Саме шляхом реалізації контрольної функції держави виникає зворотний зв'язок між об'єктом і суб'єктами контролю, який дозволяє отримувати інформацію про стан і якість результатів контрольної діяльності. Вдосконаленню контрольної функції держави сприяли виокремлення з неї: – контролю за органами державної влади і управління; – адміністративного, відомчого, індивідуального контролю; – прокурорського нагляду; – судового нагляду. Серед обов'язкових ознак правової держави важливе значення мають законність і дисципліна, що закріплені в законодавстві про працю. Дотримання законності і дисципліни впливає на належний стан трудової і технологічної дисципліни на об'єктах господарювання, підприємницької діяльності за індивідуальними суб'єктами відносин у сфері праці.

Способами забезпечення законності і дисципліни є: 1) контроль; 2) нагляд [819, с. 123]. Вказані види контрольної діяльності держави мають цілісну правову природу соціального контролю.

Соціальний контроль, як вважає В. В. Налуцишин, є однією із важливих функцій управління суспільством. За його допомогою здійснюється дотримання соціального порядку, захищаються соціальні цінності, які складають сутність соціальної організації [686, с. 6]. Обґрунтовуючи суспільну цінність та ефективність соціального контролю, В. К. Грищук зауважує, що його наявність є невід'ємною рисою незалежної демократичної соціальної правової держави громадянського суспільства [820, с. 16].

Пояснення сутності термінів «нагляд» і «контроль» в діяльності органів публічного управління за додержанням законодавства у сфері праці залежать, перш за все, від наявності ознак загального і спеціального змісту, що передбачають перевірку, спостереження та інші заходи організаційно-правового впливу. Контроль, як зазначає М. В. Ковалів, є однією з функцій управління, сутність якої полягає у спостереженні і перевірці діяльності об'єкта управління, відповідно до прийнятих рішень уповноваженим на це суб'єктом управління [821, с. 149]. Акцентуючи увагу на тому, що контроль є одним з ефективних інструментів втілення в життя економічної і соціальної політики держави, М. В. Ковалів наділяє контроль властивостями похідного «вторинного» інструмента, за допомогою якого здійснюється перевірка виконаної роботи [821, с. 151]. Певною мірою з цим визначенням можна погодитися, якщо йдеться про результати виконаної роботи. Разом з тим, контроль і нагляд можуть бути реалізовані на всіх етапах (технологічних процесах) виконуваної роботи.

Д. М. Бахрах, Б. В. Россінський, Ю. Н. Стариков вважають, що крім загального, відомчого, позавідомчого контролю є ще й обмежений звужений контроль. Водночас вони наголошують, що існують три етапи нагляду: судовий, прокурорський та адміністративний [560, с. 438]. А. В. Мельник вважає, що до основних видів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю належать: державний, особливими різновидами якого є відомчий муніципальний, судовий контроль; нагляд і контроль роботодавця та уповноваженого ним органу [822, с. 11].

Звертаємо увагу на те, що відсутність в Україні єдиного законодавчого акта

про контроль і нагляд негативно впливає не лише на різноманітні підходи у тлумаченні вказаних термінів, але й створює суперечливі умови для контрольно-наглядової діяльності органів виконавчої влади. Виникає ситуація, коли одні й ті самі завдання з питань додержання законодавства «дублюються» різними за напрямками економічної та іншої суспільної діяльності державними органами.

Стандартизація державного контролю та відмежування його від державного нагляду сприятиме визначенню його напрямів застосування, принципів побудови, видів, форм та методів реалізації при регулюванні відносин у сфері праці.

У «Великому енциклопедичному юридичному словнику» (2012 р.) нагляд визначено як державний, призначення якого полягає у забезпеченні законності, дотриманні спеціальних норм, виконанні загальнообов'язкових правил, що містяться в законних і підзаконних актах [16, с. 181]. Варто звернути увагу, що нагляд передбачає, насамперед, дію, яка реалізується через «забезпечення», «дотримання», «виконання» норм і правил уповноваженими на це суб'єктами.

Розглядаючи походження терміна «контроль» як англійського «control», варто звернути увагу на, те що, він, за словами Г. В. Атаманчука, є тотожним з терміном «manadement» і відповідає наявному поняттю «управління» [823, с. 23]. Має місце також французька версія тлумачення слова «контроль», а саме «controle», яке утвердилося від латинського «contra», що означає «протидію», «протилежність» або «міра впливу» чи активну поведінку – «дію». Вважаємо, що слово «контроль» достатньою мірою відповідає таким діям як перевірка та спостереження з метою волевиявлення, попередження та припинення протиправної поведінки з боку будь-якого [824, с. 406].

Контроль є одним з атрибутів адміністративної влади, а також однією з важливих її функцій. Він містить спостереження за законністю і цілеспрямованістю діяльності, оцінює її з правових, наукових, соціально-політичних, організаційно технічних позицій. Контроль доцільно ділити на: загальний; відомчий; позавідомчий [560, с. 437, 755]. Практика здійснення контролю за додержанням законодавства у сфері праці має схожий видовий поділ і практику застосування уповноваженими на це посадовими особами. Наявність

контролю свідчить, що він є органічною частиною функції управління, а його реалізація передбачає виявлення та усунення обставин, що негативно впливають на діяльність підконтрольного об'єкта [825, с. 472].

Розглядаючи природу контролю, О. Сушинський переконаний в тому, що контроль має так зване «надприродне» значення щодо свого впливу на владні та громадські інституції на їх діяльність [826, с. 43]. Суперечливою з точки зору В. І. Стражева є «відведення» для контролю ролі допоміжної функції, яка властива для всіх сфер державного управління, а його суть полягає у виявленні функціональних помилок (як навмисних, так і ненавмисних), що виникають у функціонуванні діях суб'єктів управління [827].

Аналізуючи відмінності між контролем і наглядом, підтримуємо думку науковців про те, що контроль як форма державної діяльності відрізняється від нагляду тим, що він повсякденно та безперервно здійснюється уповноваженими на це органами [828, с. 453; 829, с. 396–397]. Варто зазначити, що складовою частиною державного нагляду і контролю є правовий режим, функціонування якого може тимчасово обмежувати права і свободи громадян та впливати на режим трудової діяльності на підприємствах в установах, організаціях [830, с. 6003]. Важливим аргументом щодо цього є те, що різниця між контролем і наглядом полягає в тому, що контролюючий орган має право втручатися в діяльність підконтрольного органа і притягати винних осіб до правової відповідальності [828, с. 454]. Варто звернути увагу на зауваження В. В. Зуй, що державний контроль і нагляд у сфері праці та соціальної політики здійснюють як центральні органи, так і їх територіальні органи [831, с. 234].

А. В. Мельник, розглядаючи адміністративно-правові засади здійснення нагляду і контролю за дотриманням законодавства України про працю, вважає, що складовими елементами контролю є: – самостійна або зовнішньо ініційована діяльність уповноважених на це державних і недержавних органів; – перевірка функціонування об'єктів контролю за додержанням законодавства про працю; – застосування заходів впливу за додержанням законодавства про працю; – виявлення причин і умов порушень законодавства про працю [822, с. 10].



Залишається дискусійним питання щодо віднесення наглядово-контрольної функції держави до однієї з основних гілок влади, яка за своїм змістом і призначенням повинна стати «контрольною владою». Сьогодні навіть ідея розробки проекту закону, який би став «універсальним» правовим актом у регулюванні контрольно-наглядової діяльності у держави, залишаються поки що лише предметом дискусій серед науковців і практиків. Це свідчить про важливість реалізації контрольної функції держави шляхом різних за видами, але спільних за метою, завданнями, принципами, видами, формами і методами державного нагляду і контролю.

Звернемо увагу лише на наявні різновиди відомчого контролю і нагляду.

Статтею 8 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» закріплено повноваження Міністра щодо організації та контролю виконання міністерством положень Конституції України, законів України, актів Президента України [203]. Місцеві державні адміністрації відповідно зі ст. 16 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» мають повноваження щодо здійснення на відповідних територіях державного, контролю за охороною праці та своєчасною оплатою її результатів не нижче визначеного державою мінімального розміру [279]. Невизначеною за характером і змістом контролюючих і наглядових функцій у сфері праці є діяльність окремих територіальних громад (далі – ОТГ).

До прикладу, Законом «Про громади землі Баден Вюртемберг» (зі змінами станом на 29 липня 2010 р.) визначено нагляд як дію, що обмежується становленням відповідності управління законодавству, якщо законом не передбачено інше [832, с. 156–157].

Кодексом цивільного захисту України передбачено державний контроль за діяльністю органів управління та сил цивільного захисту (ст. 138), а також громадський контроль за додержанням законодавства з питань цивільного захисту (ст. 139) [833]. Державний нагляд (контроль) у сфері вищої освіти регулюється на підставі ст. 77 Закону України «Про вищу освіту». Крім того, ст. 78 вищезазначеного Закону передбачає здійснення громадського контролю у сфері вищої освіти, що є правом суспільства та окремих громадян оцінювати стан

забезпечення і реалізації державної політики у сфері освіти [834].

У Законі України «Про оплату праці» закріплені положення про здійснення державного і громадського контролю за додержанням законодавства про контрольню-наглядіві вимоги щодо оплати праці (ст. 35) [278]. Забезпечення формування державної політики у сфері охорони праці шляхом здійснення державного нагляду і громадського контролю передбачено ст. 38 Закону України «Про охорону праці» [276].

Контроль за виконанням колективного договору, угод згідно зі ст. 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали чи уповноваженими ними представниками [415].

Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про відпустки та відповідальність за його порушення передбачено ст.ст. 27, 28 Закону України «Про відпустки» [277].

Варто звернути увагу на те, що Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» не включає до сфери своєї дії відносини щодо державного нагляду контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення (ст. 2) [149], що свідчить про специфіку регулювання господарської діяльності і в Україні.

У сфері охоронної діяльності контроль за додержанням ліцензійних умов провадження охоронної діяльності здійснює Кабінет Міністрів України, а також центральний орган виконавчої влади у сфері охоронної діяльності (ст. 4) [835].

Діяльність професійних спілок передбачає наявність контрольних функцій щодо дотримання роботодавцями законодавства про працю відповідно до статей 14, 20, 21, 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [285].

Залежно від мети, змісту, а також об'єкта, що підлягає нагляду, органами поліції здійснюється загальний і спеціальний нагляд поліції [556]. Адміністративний нагляд згідно зі ст. 1 Закону України «Про адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі» розуміється як система тимчасових профілактичних заходів спостереження і контролю за поведінкою

окремих осіб, звільнених з місць позбавлення волі, що здійснюється органами Національної поліції (Закон України «Про адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі») [836].

Серед науковців наявна дискусія щодо доцільності використання терміну «адміністративний нагляд» до певної категорії засуджених осіб, які звільнені з місць позбавлення волі. Йдеться про не зовсім вдале юридичне закріплення об'єкт нагляду зі сторони уповноважених на це суб'єктів, які здійснюють контроль.

На думку О. І. Абатурова, більше змістовним при аргументуванні нагляду за особами звільненими з місць позбавлення волі та відносно яких є рішення суду про встановлення нагляду використання терміну «постпенітенціарний контроль». Водночас під цим терміном він пропонує розуміти систему тимчасових заходів нагляду і контролю, які здійснюються органами внутрішніх справ за поведінкою осіб певної категорії, звільнених з місць позбавлення волі, які застосовуються в інтересах загальної і приватної превенції злочинів [837, с. 10]. Вважаємо, що дана позиція автора хоча і є спірною, але разом з тим і цікавою у науковому плані для поглибленішого пояснення сутності і змісту одного із різновидів державного нагляду. Нагляд і контроль за відносинами у сфері праці в Україні має фактично однакові ознаки, які властиві для державного нагляду і контролю, визначені Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 р. про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, Конвенцією Міжнародної організації праці № 129 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV [838].

Державний нагляд і контроль за дотриманням відносин у сфері праці повинен передбачати дії постійного змісту, які застосовують у формі проведення інспекційних відвідувань або невиїзних інспектувань об'єктів відвідування. Право здійснення державного контролю у сфері праці, може бути делеговано органам місцевого самоврядування, що передбачає, на наш погляд, реалізацію принципу демократизму в управлінні трудовими відносинами. Водночас важливе значення повинна мати Державна інспекція праці, до повноважень якої у сфері державного

нагляду належить: 1) здійснення заходів державного нагляду (контролю) (інспекційні відвідування, невіїзні інспектування) за дотриманням трудового законодавства; 2) інформування роботодавців і працівників про найбільш ефективні методи дотримання трудового законодавства; 3) узагальнення практики застосування трудового законодавства, розробка та внесення пропозицій щодо підвищення ефективності державної політики у сфері праці; 4) у встановленому порядку притягнення до відповідальності осіб, які порушують трудове законодавство; 5) аналіз практики діяльності державних інспекторів праці та вжиття заходів із підвищення ефективності державного нагляду (контролю); б) розгляд в установленому порядку звернень громадян, що належать до його повноважень; 7) забезпечення інформування органів влади, громадян про стан дотримання трудового законодавства (ст. 92) [838]. Для порівняння зауважимо про те, що у чинному КЗпП України (ст. 259) державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю закріплено за індивідуальними та колективними суб'єктами у сфері праці. Вважаємо, що розширення повноважень Державної інспекції праці сприятиме розмежуванню сфери державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та більш конкретній реалізації функцій у порівнянні з положеннями, які закріплені в чинному КЗпП України.

Логічним є поєднання повноважень Державної інспекції праці з правами державних інспекторів праці, які покликані реалізувати державну політику у сфері державного нагляду (контролю). Перелік прав державних інспекторів праці пропонується закріпити у ст. 93 проекту Закону України «Про працю» [838].

Пояснення всеохоплюючого змісту державного контролю і нагляду, за словами О. С. Дніпрова, має не лише внутрішню сторону діяльності, тобто всередині міністерства, відомства, підприємства, організації, установи, але й зовнішню. Водночас здійснення зовнішнього державного контролю він розглядає з урахуванням повноважень виконавчої влади, які передбачені у законодавстві і стосуються діяльності конкретних органів [99, с. 457].

Вимога всебічності проведення контролю за дотриманням відносин у сфері праці означає комплексне вивчення наявних порушень на контрольному об'єкті як

у плановому порядку, так і позаплановому, що сприятиме з'ясуванню обставин об'єктивного і суб'єктивного змісту виявлених порушень.

До форм наглядової контрольної діяльності органів державного контролю і нагляду за дотриманням законодавства, у сфері праці належать: 1) ознайомлення контролюючого суб'єкта з діяльністю контрольованих об'єктів по дотриманню законодавства про працю на місцях (в установах, організаціях, на підприємствах та інше); 2) вивчення документів та інформаційних матеріалів, які свідчать і характеризують фактичні порушення законодавства про працю; 3) заслуховування керівників чи уповноважених ними посадових осіб контрольованих об'єктів про встановлені юридично значимі факти порушень законодавства про працю.

Запропоновані нами форми наглядово-контрольної діяльності органів державного контролю і нагляду за дотриманням законодавства у сфері праці реалізуються шляхом використання різних за змістом методів контролю. Так, сутність застосування методу спостереження за дотриманням законодавства про працю полягає у тому, що він не обмежує ініціативи виконавців у сфері людської життєдіяльності, не впливає на трудову діяльність суб'єктів, які в межах своєї самостійності повинні виконувати свої функціональні обов'язки. Дещо іншим за змістом є використання методу «ведення», який передбачає суворий контроль за дотриманням законодавства у сфері праці, а в разі його порушень в межах чинного законодавства вживають заходи з його відновлення щодо прав, обов'язків та законних інтересів працівника. Загальна характеристика методів державного контролю і нагляду передбачає сукупність засобів і способів, за допомогою яких держава, реалізовує функцію контролю і нагляду. Методи контролю мають як примусовий, так і превентивний та профілактичний зміст, що позитивно впливає на дотримання законодавства у сфері праці контрольованими об'єктами.

А. В. Мельник вважає методи державного контролю важливими інструментами, пропонуючи їх групувати на: а) загальні (які широко використовуються у здійсненні всіх функцій держави); б) спеціальні (методи, яким властиві лише контрольні-наглядові функції; методи перевірки і виявлення; метод реагування) [822, с. 8]. Водночас запропонована А. В. Мельником група

спеціальних методів здійснення контрольно-наглядової функції належить до відомчого і міжвідомчого державного контролю за дотриманням законодавства про працю.

Особливістю державного контролю є те, що його застосування передбачає правове застосування законодавства у разі недотримання, невиконання, незабезпечення чи вчинення правопорушення у сфері тих або інших суспільних відносин. Наведені пояснення термінів нагляду і контролю не можна вважати повними і досконалими. Вони лише характеризують їх загальну сутність і необхідність у поясненні наглядово-контрольної функції держави. Державний нагляд і контроль має взаємодоповнюючі одна одну функції державних органів у сфері праці. Разом з тим, державний контроль за дотриманням законодавства у сфері праці, на відміну від нагляду, має ряд властивих лише його ознак. Перш за все, це стосується безперервності та повсякденності здійснення контролю за додержанням законодавства у сфері праці. Державний контроль у сфері праці здійснюється, як ми зазначали, органами державної виконавчої влади і спеціально створеними для цього контролюючими органами. Своєю чергою, контролюючі органи, на відміну від органів державного нагляду, мають право втручатися у виробничу, технологічну та іншу діяльність, яка побудована на трудових відносинах між юридичними і фізичними суб'єктами, між роботодавцями і найманими працівниками. Контролюючі органи, на відміну від органів державного нагляду, в разі порушення законодавства у сфері праці, мають повноваження щодо притягнення винної особи до юридичної відповідальності. Контролюючі органи не розглядають індивідуальні і колективні трудові спори, а також правопорушення, які підвідомчі розгляду органами судової влади. Хоч суд в окремих випадках приймає управлінські рішення при вирішенні питань, які пов'язані з повноваженнями на роботі незаконно звільненого працівника чи затримкою або невивплатою працюючим заробітної плати. Водночас інші сторони діяльності між суб'єктами відносин у сфері праці не є предметом розгляду суду.

До видів державного контролю належать: парламентський контроль; контроль здійснюваний органами виконавчої влади; судовий контроль; загальний,

спеціальний, відомчий, надвідомчий [16, с. 180]. Широке коло владних суб'єктів мають повноваження у здійсненні контролю за дотриманням законодавства про звернення громадян [839]. Взаємодія між органами державного нагляду і контролю повинна передбачати співпрацю, не підміняючи один одного та не передаючи водночас повноважень, під час проведення спільних перевірок діяльності роботодавців при користуванні інформацією про об'єкт перевірки, а також при створенні спеціальних консультативно-дорадчих органів та за потреби обміну представниками для участі в роботі колегіальних органів.

Ефективна реалізація спільних зусиль між органами державного нагляду, як загального, так і відомчого, передбачає наявність їх планування, контроль за виконанням планів, що передбачають спільні заходи з дотримання законодавства про працю може мати наступні види: 1) попередній контроль; 2) поточний контроль; 3) загальний контроль.

Реалізація планових контролюючих заходів за дотриманням законодавства у сфері праці буде ефективною за умови використання вироблених наукою і практикою способів: 1) проведення спеціальних інструктивних нарад з посадовими особами, залученими для виконання заходів перевірки стану додержання законодавства у сфері праці; 2) проведення спеціальних занять за найважливішими положеннями, передбачених планами заходів з додержання законодавства у сфері праці; 3) скерування виконавцем окремих завдань, виписок з планів позначенням заходів та строків їх виконання; 4) доведення, з урахуванням специфіки (особливостей) перевірки, деяких заходів до окремих працівників в індивідуальному порядку. Такі способи можуть передбачати як складність перевірки порушень законодавства у сфері праці, так і відсутність належного досвіду у працівника який здійснює перевірку. Важливою у практичному аспекті є контрольна-наглядова діяльність органів прокуратури за дотриманням законодавства у сфері праці індивідуальними і колективними суб'єктами.

Статтею 43 КЗпП України передбачено виконання контрольна-наглядової функції прокурора у разі розірвання трудового договору [208]. Крім того, органи прокуратури, здійснюючи нагляд за дотриманням законодавства у сфері праці,

мають повноваження ставити питання до суб'єктів відносин у сфері праці про усунення виявлених ними порушень [283].

Судовий контроль зі сторони органів суду як однієї з гілок державної влади за додержанням законодавства у сфері праці містить перевірку правомірності дій суб'єктів трудових відносин та іншими уповноваженими особами прав, свобод і законних інтересів найманих працівників у сфері праці.

Зміст судового контролю полягає у забезпеченні законності в діяльності органів державного управління та їх посадових осіб з дотримання законодавства у сфері праці. В разі виявлення порушень законності у сфері праці суд притягує винуватих осіб до одного з видів правової відповідальності з оформленням по конкретній справі ухвал чи подань, в яких узагальнюються типові порушення законності та умови, які їм сприяють [840].

Т. О. Коломоєць, аналізуючи сутність контролю за діяльністю публічної адміністрації, зауважує, що це особливий різновид діяльності, який здійснюють державні й недержавні суб'єкти з метою перевірки дотримання і виконання публічною адміністрацією поставлених перед нею завдань та правомірності прийнятих нею рішень [195, с. 338]. Досить широка за змістом характеристика сутності державного контролю свідчить про його важливість у сфері публічного управління як стабілізуючого важеля, який використовується при регулюванні суспільних відносин.

Специфіка будь-якого контролю полягає у його вторинності. Це означає, що контролювати можна лише те, що є у реальній дійсності [841, с. 82].

Сьогодні, правовою основою для здійснення контролю за забезпеченням і дотриманням відносин між суб'єктами трудової діяльності є Конституція України, в якій визначені основні права, обов'язки державних органів і громадських організацій в галузі контролю.

В. М. Гаращук у монографії «Контроль та нагляд у державному управлінні» (2002 р.) пропонує досить широкий перелік критеріїв, за допомогою яких стає більш широкою за змістом видова характеристика державного нагляду і контролю. З цією метою В. М. Гаращук систематизував десять критеріїв, які він вважає



базовими опорними при здійсненні видової класифікації контролю: 1) за органами, які його здійснюють; 2) за підконтрольними об'єктами; 3) за загальною сферою діяльності; 4) за предметною сферою діяльності яка підлягає контролю; 5) за формами проведення; 6) за напрямками втручання в оперативну діяльність підконтрольної структури; 7) за ступенем (за частиною) втручання в таку діяльність; 8) за часом проведення контролю; 9) за обсягом (кількістю) видів діяльності підконтрольної структури; 10) за використанням технічних засобів і спеціальних приладів [842]. Варто зазначити, що практичне використання одночасно вказаних критеріїв здійснення контролю, як правило не застосовується. Залежно від мети і завдань контролю доцільно використовувати, так звані, опорні критерії, за допомогою яких здійснюється контроль.

Контрольно-наглядова діяльність державних органів за додержанням законодавства у сфері праці, як слушно зауважує П. Т. Гега, повинна бути: підзаконною, що означає здійснення її в рамках конкретних нормативних принципів; систематичною; своєчасною; всебічною, тобто охоплювати найважливіші питання та всі структури підконтрольних органів; глибокою; об'єктивною; гласною результативною, а саме, супроводжуватися конкретними заходами щодо усунення недоліків [843, с. 256]. Чинний сьогодні державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства у сфері праці доцільно упорядкувати з урахуванням наступних критеріїв класифікації: 1) за суб'єктами здійснення контролю і нагляду (державний загальний і відомчий контроль, судовий контроль, прокурорський нагляд, громадський контроль зі сторони профспілок); 2) за місцем у процесі здійснення контрольно-наглядової діяльності (попереджувальний контроль за трудовою діяльністю, поточний контроль за трудовою діяльністю суб'єктів трудових відносин, подальші перевірки і спостереження трудової діяльності); 3) за призначенням державою контролю і нагляду у сфері праці (загальний стосується діяльності юридичних і фізичних осіб підприємців незалежно від форми власності і виду діяльності, господарювання, спеціальний (відомчий) – виконується відносно суб'єктів трудових відносин, що функціонально підпорядковані центральному органу виконавчої влади; 4) за

способами отримання на контрольованому об'єкті інформації про стан трудової діяльності (документальний – тобто зафіксовані у письмовому вигляді відомості, необхідні для вчинення різноманітних дій [702, с. 97].

Характеристика слова «документ», з урахуванням його важливості та універсального використання, вимагає з'ясування його функціонального призначення під час проведення наглядово-контрольної діяльності уповноваженими на це органами виконавчої влади і громадськими організаціями.

На відміну від загальних функцій документа (соціальна, культурна, комунікативна) специфічною є його правова функція, яка за своїм призначенням передбачає закріплення, зміну та припинення трудової діяльності між суб'єктами трудових відносин. Документ у даному випадку є джерелом не лише для здійснення контрольно-наглядової діяльності за станом трудової і технологічної дисципліни, але й за результатами діяльності суб'єктів трудових відносин. Види документів, що використовуються державними органами нагляду і контролю для здійснення перевірок за дотриманням законодавствам у сфері праці мають різну за змістом класифікацію [702, с. 104–109], внутрішню структуру і складність.

Узагальнюючи розгляд ролі та повноважень держави у здійсненні нагляду і контролю за дотримання законодавства у сфері праці, доцільно: – з урахуванням наявних науково-теоретичних пояснень і розумінь чітко виокремити предмет державного контролю і нагляду за дотриманням законодавства у сфері праці; – здійснити розробку проекту Закону України «Про державний контроль і нагляд», що дозволить законодавчо відмежувати його від інших близьких та подібних за формами, методами та цілями видами контрольно-наглядової діяльності (судових, правоохоронних органів, профспілкових органів та громадських організацій) не закріплюючи в ньому ознак «контрольної влади»; – переглянути і вдосконалити наявну систему органів державного нагляду і контролю у сфері праці з метою створення її оптимальної структури з чітко визначеними без дублювання контрольно-наглядовими повноваженнями; – розробити в межах «лінійних» повноважень між органами державного нагляду контролю механізм координації і взаємодії на стадіях підготовки, виконання і заслуховування та прийняття рішень

за результатами контрольно-наглядової діяльності; – розробити і запровадити критерії оцінки достовірності результатів проведення контролю і нагляду на об'єктах перевірки, а також прийнятих по ньому рішень, що унеможливить уникнення від відповідальності суб'єктів, які порушували законодавство у сфері праці та посадових осіб, що не приймали по виявлених порушеннях відповідних рішень [844].

## **5.2 Професійні спілки України на захисті економічних, соціальних та трудових прав працівників**

Професійні спілки, як суб'єкти відносин у сфері праці, мають важливе значення у захисті інтересів працівників фактично у всіх сферах людської життєдіяльності. Світовий досвід підтверджує, що ці об'єднання є надійним гарантом захисту прав та інтересів як трудових колективів, так і індивідуальних інтересів кожного працівника.

За останні роки різним аспектам діяльності професійних спілок України присвятили свої дослідження А. О. Замченко, Є. В. Краянов, І. В. Лагутіна, О. І. Лисяк, Є. М. Попович, М. М. Пурей, Д. В. Сичов, В. Ф. Цвих, Ф. А. Цесарський, Н. А. Циганчук, Ю. М. Шотова, І. М. Чумаченко.

Розглянемо профспілки як соціальний інститут та їх основні функції. Профспілки як соціальний інститут характеризуються наявністю мети діяльності, функцій, що забезпечують досягнення цієї мети, соціальних статусів і ролей, властивих даному соціальному інституту [845, с. 166]. У сучасному світі наймасовішими громадськими організаціями є професійні спілки. За даними 2013 р. вони об'єднують понад 300 млн осіб. Найбільш відомою є Всесвітня федерація профспілок (70 країн 200 млн членів). Всесвітня конференція праці (понад 15 млн членів) [846, с. 295].

В Основному Законі України сформульовані права і свободи громадян України, в тому числі, право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації (ст. 3 Конституції України) [179]. Основні права і обов'язки

профспілок викладені в Законі України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності», діяльність яких ґрунтується на принципах законності та гласності [285]. Актуальною за змістом є рекомендація Ю. М. Шотової щодо доповнення Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» статтею 2-2 «Принципи функціонування професійних спілок та їх об'єднання», де йдеться про заборону дискримінації, захист інтересів і прав своїх членів професійною спілкою, про можливість представництва і захисту інтересів, праці, прав працівників, які не є членами профспілки, про пріоритетність методів і процедур у діяльності професійних спілок, про недопущення конкуренції представників профспілки та інших виборних представників [847, с. 467].

Представницький характер діяльності профспілок свідчить про їх соціальне призначення – виражати інтереси працівників, захищати їх права і законні інтереси [848, с. 81]. Як справедливо зауважує О. Є. Костюченко, висловлюючи думку про те, що «в Україні до сьогодні немає громадської організації, яка б могла конкурувати із профспілками щодо досвіду роботи у сфері колективно-договірного регулювання праці та її умов». І далі вчена заявляє, що «саме профспілки мають бути визнані законними представниками працівників, які представляють їх інтереси» [849, с. 209–210, 270].

Конституція України, закони України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», «Про громадські об'єднання», «Про колективні договори і угоди» та КЗпП України визначають загальну правоздатність та дієздатність профспілок, а також права та обов'язки, які складають їх загальний правовий статус.

Правовий статус профспілок визначає їх правове становище в державі та юридичні можливості даної громадської організації і її органів у сфері суспільних відносин, особливо у сфері праці. Крім того, в рамках загальної правосуб'єктності профспілок, законодавство «виділяє право-суб'єктність окремих їх органів, і серед останніх чи не найважливішим є орган первинної профспілкової організації» [601, с. 467]. Варто розрізняти трудову правосуб'єктність профспілок у вузькому та широкому значенні. Трудова правосуб'єктність профспілок у вузькому значенні виражається в здатності брати участь в укладенні трудових договорів з

громадянами. У широкому аспекті профспілки наділені багатоманітними функціями, реалізація яких впливає на соціально-трудові відносини.

Як зазначає С. Я. Вавженчук, «профспілка може існувати у двох статусах. По-перше, профспілка ... може існувати у формі непідприємницького товариства. По-друге, ... профспілка набуває права юридичної особи з моменту затвердження статусу (положення), ... але набуття статусу юридичної особи профспілкою не ставиться законодавцем у залежність від легалізації профспілки. Як наслідок, профспілка може існувати без статусу юридичної особи» [440, с. 371]. Профспілка наділена відповідно до ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» правом захисту трудових прав працівників, що розглядають індивідуальні трудові спори в судах. Згідно зі ст. 27 Закону профспілка має право організовувати і проводити страйки, збори, мітинги, походи, демонстрації на захист трудових і соціально економічних прав працівників.

Проаналізуємо загальну функцію профспілок. Історичний досвід України щодо розвитку відносин у сфері праці з об'єктивною необхідністю вимагає обрання певної моделі, серед яких може бути патерналістська та цивілістична. Сутність патерналістської моделі полягає в державному нагляді за відносинами у сфері праці, для цивілістичної моделі акцент щодо захисту трудових прав покладається, перш за все, на ініціативу та творчість учасників відносин у сфері праці. О. Є. Костюченко схиляється до думки про те, що у сучасних умовах розвитку українського суспільства та вітчизняної правової системи «ми маємо забезпечити реалізацію другої моделі – цивілістичної, де свобода в її зв'язку з особистою відповідальністю учасника відносин у сфері праці за свою поведінку вимагає від нього ініціативної діяльності та активності у його трудовому житті» [849, с. 17]. Відомі вітчизняні вчені С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар вважають за необхідність діалектичного раціонального поєднання цих моделей в регулюванні трудових правовідносин [154, с. 18].

Захисна функція профспілок реалізується шляхом захисту індивідуальних та колективних інтересів трудящих через участь у підготовці нормативних актів державного, галузевого та локального рівнів, у зміні умов праці та контролі за

поновленням порушених прав найманих робітників й попередженні порушень. Перелік завдань, які повинні вирішувати (чи приймати участь у їх вирішенні) профспілки, фактично охоплює увесь комплекс відносин у сфері праці.

У сучасній науковій літературі висуваються ідеї щодо захисної функції профспілок не тільки суто членів профспілок, але й працівників, які не є їх членами. У цьому аспекті В. Цвик вказує на те, що сучасні профспілки «... створені для захисту перед роботодавцями, підприємцями – власниками, спілками підприємців, державою інтересів не тільки своїх членів, а й тих представників найманої праці, які не є членами профспілок» [850, с. 146]. С. Я. Вавженчук, аналізуючи сутність захисної функції в діяльності профспілок, зазначає, що «необхідно визнати той факт, що профспілка не реалізує захисну функцію. З огляду на це неможливо підтримати включення елементів превентивно-охоронної функції до захисної функції профспілок» [440, с. 378–379]. Це пояснюється тим, що в Законі України «Про профспілки» йдеться про те, що безпосередній захист прав працівників профспілка не здійснює, адже вона не уповноважена відновити право або правове становище працівника припинити власними діями порушення його суб'єктивного права. Свої функції, спираючись на закон, профспілки можуть виконувати активно, проявляючи творчість у пошуку нових форм і методів. І, навпаки, вони можуть діяти пасивно, віддаючи пріоритет роботодавцю, в такий спосіб підпадаючи під його вплив і підпорядкування.

Д. Лавникевич, аналізуючи діяльність профспілок в Україні, зазначає, що: 1) профспілки безбожно завищують чисельність своїх членів (офіційна статистика – 17 млн осіб, чого не може бути в принципі); 2) на більшості підприємств утворено по декілька профспілок у вигляді малочисельних первинних груп; 3) профспілки об'єднують переважно мало оплачуваних та низько кваліфікованих працівників, хоч є і виключення; 4) ефективність профспілок щодо захисту прав працівників є недостатньою. Все частіше працівники знаходять захист в судах; 5) страйковий рух в Україні як явище відсутній. Максимально яскраві приклади публічної активності профспілок – пікети активістів [851].

В. М. Короленко зауважує, що сьогодні деякі первинні організації

профспілок, а точніше члени виборних органів не користуються своїми правами, недостатньо активно захищають права своїх членів [852, с. 75]. У цьому аспекті А. О. Мовчан зауважує, що однією з причин пасивної поведінки на локальному рівні профспілок є «нечіткість формулювання норм трудового законодавства, неоднозначність тлумачення» [853, с. 87].

Н. Б. Болотіна, Р. І. Кондратьєв, П. Д. Пилипенко, Г. І. Чанишева акцентують увагу на такі функції профспілок як представницька, захисна. Зокрема, Н. Б. Болотіна наголошує на тому, що захисна функція профспілок доповнюється контрольними повноваженнями [854, с. 429].

Варто зазначити, що в діалектичному взаємозв'язку «система – структура – елемент» профспілка як елемент системи робить свій внесок в її функціонування, що може сприяти її гармонійному функціонуванню.

Необхідність здійснення профспілками захисної функції обумовлена наявністю суперечностей між інтересами роботодавців і працівників, між їхніми потребами та можливістю задоволення. Захисна діяльність профспілок стає мірилом їх соціальної цінності» [855, с. 2, 6–9]. Серед важливих засобів реалізації захисної функції профспілок є їх політична діяльність. Профспілки не можуть бути поза політикою чи аполітичними. В цьому аспекті існує суб'єктивна суперечність. З одного боку існує небезпека перетворення їх в політичні партії, з іншого боку інтереси та права людини можуть ефективно захищати за умов надійного захисту прав громадянина, які є прерогативою політичного та державного життя. Тому політика стає важливою складовою діяльності більшості профспілок і вона перестає бути вторинною в їх діяльності. Профспілки є незалежними від держави, політичних партій, підприємців. Варто зазначити, що профспілки можуть вступати у правовідносини, які врегульовано різними галузями права, зокрема конституційним, цивільним, адміністративним, соціального забезпечення тощо. Водночас визначальними є правові відносини, що регулюються трудовим правом.

Щодо участі профспілок при укладанні трудових та колективних договорів як форми соціального партнерства, то у сучасному розвиненому демократичному суспільстві в діяльності профспілок важливе місце посідає соціальне партнерство

та колективна договірна практика, які відкривають найбільш ефективні можливості щодо вирішення не тільки економічних але й соціальних проблем.

Головне завдання соціального партнерства полягає у встановленні соціального миру між найманими працівниками і підприємцями. Соціальне партнерство досягається шляхом знаходження балансу їхніх соціально-економічних інтересів. Створення системи соціального партнерства включає цілий комплекс заходів серед яких організаційний, інформаційно-комунікативний, нормативно-регулятивний.

Участь найманих працівників профспілок в економічній демократії – це, насамперед, участь в управлінні виробництвом, майнова участь (участь у власності на засоби виробництва), фінансова участь (участь у розподілі реалізації регулятивних результатів виробництва) і соціальна участь (участь в управлінні соціальними фондами) шляхом соціального партнерства [578, с. 13].

Визначення профспілок як суб'єкта соціального партнерства впливає на «узгодження заходів сторін з питань: законодавчого забезпечення, гарантування розвинених і гуманних соціально-трудова відносин (оплата, умови праці, режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку; порядок надання та тривалість відпустки); охорони та безпеки праці» [794]. Соціальне партнерство за участю профспілок є важливим чинником уникнення конфліктів «шляхом застосування цивілізованих засобів вирішення спірних питань, досягнення домовленості сторін без застосування крайніх засобів» [856, с. 102].

Як уже зазначено, держава не стоїть осторонь щодо регулювання відносин суб'єктів у сфері праці. Так, вона є суб'єктом соціально-трудова відносин у двох випадках: як носій політичної влади та як соціальний партнер. У першому випадку вона реалізовує свої повноваження в рамках влади підпорядкування, у другому – діє як рівна сторона в партнерських відносинах [857, с. 187] на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях [561]. Так, П. Д. Пилипенко акцентує увагу на тому, що основним завданням такого партнерства є забезпечення соціального миру в суспільстві [858, с. 72–73]. С. Я. Вавженчук доповнює і розширює положення сутності соціального партнерства держави,



вказуючи, що «метою соціального партнерства є: а) створення необхідних передумов для належного здійснення трудових прав; б) установлення трудових прав та обов'язків охоронного характеру; в) установлення порядків реалізації охорони мір, у тому числі мір примусового впливу; г) медіація у сфері праці, д) досягнення компромісу в трудових правових відносинах» [440, с. 365–366]. Він небезпідставно вважає, що в результаті передачі підприємцям повноважень у регулюванні відносин у сфері праці, а не державі має «місце порушення балансу в трудових правовідносинах зміщення вектора в бік роботодавця» [440, с. 366].

Інтереси найманих працівників і роботодавців є об'єктивно протилежними і внутрішньо суперечливими, і тому їх поєднання нерідко призводить до конфліктів, що можуть негативно вплинути на розвиток всього суспільства.

З метою локалізації конфліктів у сфері праці профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контрактом) з керівником підприємства установи або організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори та угоди. Вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою для розгляду і виконання. У разі незгоди з нею керівник щодо якого прийнято рішення або орган чи особа можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду [208].

Аналізуючи сутність трудового договору як основного юридичного факту в регулюванні відносин у сфері праці, варто зазначити, що він забезпечує «перехід від абстрактної моделі прав і обов'язків працівника і роботодавця, передбаченої нормами трудового права, до конкретної, зміст якої складають суб'єктивні права та юридичні обов'язки учасників трудових правовідносин», в тому числі і профспілок [859, с. 16, 19]. Основним джерелом правового регулювання колективного договору за участю профспілок є Закон України «Про колективні договори і угоди» [415]. Відповідно до ст. 18 КЗпП України положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами профспілки [208]. Ці положення є для них обов'язковими, хоча колективний договір і укладався профспілковим

комітетом, який у такий спосіб виступає як реальний та законний представник трудового колективу. Щодо цього Д. О. Нікульшин зауважує, що у наш час «спостерігаються тенденції щодо нівелювання ролі трудового колективу у вирішенні управлінських завдань ... трудовий колектив вже не сприймається як потужна сила об'єднання працівників, як одна з організаційно-управлінських форм діяльності підприємства, установи, організації, як один із способів утворення єдиної команди задля об'єднання зусиль для досягнення цілей суб'єкта економічної діяльності» [860, с. 292].

Н. Д. Гетьманцева, аналізуючи значення і місце колективного договору, зазначає, що в країнах Заходу договірне регулювання за участю профспілок виступає майже як «рівне законодавче джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевершує значення законодавства» [861, с. 101–102; 862, с. 65]. І. М. Чумаченко вважає, що до основних функцій профспілок при укладанні колективних договорів і угод належать: захисна, реформаторська, партнерська (соціальний діалог), правостворююча, представницька, контрольна, інформаційно-консультативна, освітньо-просвітницька, виховна, організаційна [863, с. 4, 9].

В сучасних умовах у зв'язку з намаганням інтеграції українського законодавства до європейських політико-правових та соціальних структур дуже важливо, щоб в процесі практичної діяльності профспілки активно вивчали передовий досвід укладення трудових договорів і угод в європейських державах.

В більшості західних країн колективні договори і угоди укладаються між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами. Так, наприклад, особливістю профспілкового руху у Великобританії є те, що профспілки організуються за професійними інтересами працівників. Тож інтереси працівників можуть представляти до двох десятків профспілкових організацій, які об'єднують працівників за професійною ознакою. Для того, щоб профспілка могла представляти інтереси працівників, вона має бути визнана

компанією, що фіксується у відповідній угоді [864, с. 21–36]. Своєю чергою, згідно з Трудовим кодексом Франції головним критерієм є чисельний склад профспілкової організації, її незайнятість, досвід діяльності. Визначення профспілки «найбільш представницькою» відбувається за рішенням державних органів влади. Трудовий кодекс Канади вважає профспілку головною під час укладання трудового договору і єдиним представником від працівників.

Н. М. Хуторян, аналізуючи укладення колективних договорів в країнах Західної Європи, зауважує про значення локального регулювання праці, що перевищують значення централізованого законодавства [631, с. 224]. При тому значна частина відносин у сфері праці регулюється саме через укладання колективних договорів [415]. У цьому контексті треба зазначити, що проблема колективних переговорів у трудовому праві України, має дискусійний характер. Це, передусім, виявляється у «недосконалісті процедури проведення колективних переговорів та її невизначеності у законодавстві України низької правової культури, інертності профспілок в захисті працівників та відсутність дієвої відповідальності за порушення права на проведення колективних переговорів та укладання колективного договору порушує право на ведення колективних переговорів як роботодавців, так і найманих працівників» [631, с. 245].

Укладення генеральної угоди на рівні колективних переговорів передбачає обов'язкове представництво профспілок. На галузевому рівні стороною для ведення переговорів, укладення угоди на більшості підприємств є профспілки чи об'єднання профспілок або інші представницькі організації трудящих. Щодо укладання угод на регіональному рівні, то відповідно до ч. 5 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» суб'єктами угоди можуть бути об'єднання профспілок чи інші, уповноважені трудовим колективом, органи. Тобто українським законодавцем нарівні із профспілками під час укладення угод на галузевому та регіональному рівнях введено суб'єктів, які мають право на укладання угод, на відміну від суб'єктного складу під час укладення угод на загальнодержавному рівні.

Відповідно до ч. 3 ст. 20 Закону України «Про професійні спілки їх права та

гарантії» представництво профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів і укладення угод від імені працівників на державному, галузевому, регіональному рівнях визначається пропорційно до кількості членів профспілок, яких вони об'єднують. Отже, в цьому випадку задіяний критерій «найбільш представницьких профспілок» [631, с. 252].

Як відомо, до змісту колективного договору може бути включено низку питань, що стосуються не тільки виробництва, але і правового, і соціального захисту найманих працівників, серед яких в обов'язковому порядку гарантії діяльності профспілкових та інших представницьких організацій трудящих.

Важливе значення в захисті трудових прав найманих працівників мають колективні переговори, на що вказує Конвенція МОП № 98, яка визнає колективні переговори однією з найважливіших форм соціального діалогу між підприємцями (або організаціями підприємців) і організаціями трудящих. За допомогою колективних переговорів профспілки, які виступають від імені трудящих, впливають на покращення умов їх праці та соціально-побутового забезпечення. Так, у Конвенції МОП № 154, зазначається про свободу створення асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів, що було згодом підтверджено і в рамках п. 1 Декларації МОП від 1998 р. Об'єктивна можливість ведення прямих колективних переговорів між організаціями роботодавців і працівників чітко визначається також і відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організації від 26 червня 1978 р. Варто підкреслити, що у Конвенції МОП № 98 від 1 липня 1949 р. наголошується на належному захисті прав працівників від будь-яких дискримінаційних дій з боку роботодавця «незаконних посягань, спрямованих на обмеження працівників створювати профспілкові об'єднання, незаконний прийом працівника на роботу, завдання шкоди працівникові на тій підставі, щлвін є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності» [865].

Отже, згідно з міжнародними правовими актами однаковими правами на створення профспілкових об'єднань володіють як працівники, так і роботодавці.

Щодо участі профспілок у вирішенні конфліктів і спорів у сфері праці, то

Україна навіть на початку ХХІ ст., на жаль, належить до числа країн у яких кількість трудових спорів є надзвичайно великою, будь-які тенденції до їх зменшення не спостерігаються. Варто зазначити, що переважна більшість позовів вітчизняними судами задовольняється [866, с. 6]. У колективних трудових спорах вимоги працюючих часто виходять за межі спорів про працю. Вони можуть стосуватися зміни організації виробництва і розподілу, організації побуту працюючих та членів їх сімей. Тому «колективні трудові спори можна назвати економічними спорами або спорами про задоволення інтересів» [714, с.46].

О. Падухевич вважає, що в результаті задоволення інтересів сторін конфлікту це позитивно впливає на об'єднання однодумців, групи в цілому (зміцнює співпрацю, стосунки) на розвиток працівників (професійне і духовне зростання, обмін досвідом, нові знання, які будуть корисні в майбутньому для запобігання конфліктної ситуації) і організації (можливість вийти на певні ринки, поліпшити результати роботи, вирішити складні виробничі завдання), на використання інформаційної функції для розкриття особистісних якостей учасників під час конфлікту, а також зняття економічної напруженості між сторонами конфлікту [717, с. 23, 27].

Конфлікт – (від лат. Conflictus – зіткнення) – зіткнення інтересів різних соціальних груп, окремий випадок прояву соціальних суперечностей, одна з форм, що характеризуються наявністю вираженого протистояння суспільних сил. Ядром конфлікту може бути проблема, а також усвідомлення носіями конфліктної ситуації (групами, що конфліктують) своїх протилежних інтересів та цілей діяльності» [708, с. 251]. Різновидом соціального конфлікту є трудовий конфлікт, що виникає в результаті суперечностей між його учасниками у сфері праці. Об'єктивною причиною конфліктів у трудовій сфері є суперечність між інтересами роботодавця і найманого працівника [713, с. 172]. Крім того, на конфліктність у сфері колективно-трудова відносин в Україні впливає: неефективність системи соціального партнерства; низький рівень укладення колективних договорів, оплати праці, соціального захисту, пільг; невиконання колективних договорів; погіршення умов праці. Ініціатором виникнення колективного трудового спору (конфлікту)

завжди є наймані працівники. Лише вони, згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», мають право формувати затверджувати і подавати роботодавцеві свої вимоги. Тоді як роботодавець зобов'язаний не лише розглянути ці вимоги, але і у визначений строк повідомити представників найманих працівників про своє рішення.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є: на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та власник підприємства, установи організації або уповноважений ним орган чи представник на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органами та власниками, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники; на національному рівні наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) та на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України [623].

Органами, які уповноважені розглядати колективні трудові спори (конфлікти) є примирна комісія і трудовий арбітраж. У випадку недосягнення згоди у примирній комісії з того чи іншого питання, спір передається на розгляд трудового арбітражу. «Трудовий арбітраж є органом, який складається з фахівців, експертів та інших осіб, кількісний і персональний склад якого визначається за згодою сторін і який приймає рішення по суті трудового спору конфлікту» [142, с. 478]. Згідно зі ст. 224 КЗпП України трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем [208]. Дискусійним є питання щодо

ліквідації комісії у трудових спорах (КТС) з одночасним запровадженням процедури медіації для вирішення трудових спорів. За своїм змістом і призначенням вона має досудовий і позасудовий характер врегулювання трудових спорів шляхом переговорів сторін трудових відносин за допомогою одного або декількох.

Варто зазначити, що поняття «медіатор» не має чіткого визначення, особливо щодо пояснення регулювання правових відносин. Це, своєю чергою, потребує чіткого закріплення правового статусу медіатора під час розгляду індивідуальних трудових спорів. Можна вважати, що основним медіатором є Національна служба посередництва і примирення. У п. 5 Положення про НСПП встановлено, що ця служба має право одержувати в установленому порядку від державних органів, органів місцевого самоврядування, професійних спілок, роботодавців та їх об'єднань, сторін колективних трудових спорів (конфліктів) інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання покладених на НСПП законом функцій [867]. Варто підкреслити, що НСПП в разі ігнорування офіційних запитів роботодавцем не наділена правом застосовувати міри захисту або санкції у разі невиконання або неналежного виконання її рішень, рекомендацій НСПП надано право звертатися до правоохоронних органів, органів прокуратури, до державних органів з нагляду за дотриманням законодавства про працю з пропозиціями щодо порядку вирішення колективних трудових спорів.

Сутність діяльності примирної комісії полягає в тому, що вона має можливість захистити трудові права не тільки окремого працівника, але й цілого колективу працівників. Захист таких прав здійснюється на різних рівнях: на виробничому, галузевому територіальному та національному.

Співпраця професійних спілок з роботодавцями щодо вирішення соціально-трудових проблем полягає в тому, що роботодавець повинен сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій що діють на підприємстві. Профспілковим організаціям підприємства можуть надавати також будинки, приміщення, споруди, в т. ч. орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої фізкультурної та спортивної роботи серед

працівників підприємства та членів їх сімей, а також на договірних засадах їм можуть передаватися оздоровчі табори. Варто зауважити, що роботодавець зобов'язаний «відрахувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультуру і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше 0,3 % фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань» [868, с. 25].

Аналіз діалектичного взаємозв'язку між працівником, роботодавцем і профспілками у сучасних правових відносинах засвідчує існування суперечностей між цими суб'єктами правових відносин особливо щодо відрахування коштів первинним профспілковим організаціям. Як зауважує Л. М. Попова, одним із основних завдань держави є запровадження засад високої культури організації підприємницької діяльності, що супроводжуватиметься проведенням дієвого контролю у сфері підприємницької діяльності, а також проведенням ефективної системи взаємодії з профспілками по запобіганню і профілактиці правопорушень у цій сфері [869, с. 1]. Розумний баланс інтересів роботодавців, працівників і профспілок зачіпає таку важливу сферу соціально-економічних, морально-психологічних відносин як розділ чистого продукту підприємства. Як відомо працівник заробляє собі на життя працею і вона повинна бути достойно оцінена зі сторони роботодавця.

В Україні існують правопорушення, пов'язані з невиплатою заробітної плати працівникам. Як відомо, громадянам гарантована державою заробітна плата. Безпідставна невиплата заробітної плати підлягає притягненню за статтею 173 КК України. Об'єктивна сторона цього порушення характеризується як бездіяльністю, так і активними протиправними діями зі сторони роботодавця, за умови, що були всі законні підстави для їх виплат. Суб'єктом зазначеного порушення доцільно було б вважати будь-якого керівника, який несе відповідальність за діяльність підприємства, установи або організації незалежно від форми власності, а також іншого відособленого структурованого підрозділу, що має відокремлену бухгалтерію чи фізичну особу-підприємця або фізичну особу яка проводить



незалежну професійну діяльність і використовує найману працю [870, с. 10].

Як зазначає В. В. Лазор, значна частина керівників підприємств, особливо приватизованих, грубо ігнорують норми законодавства, ухиляються від укладання колективних трудових договорів на підприємстві. Це сприяє зловживанням з боку роботодавців, особливо з питань оплати праці, що, своєю чергою, призводить до виникнення колективних трудових спорів і конфліктів, у тому числі, мітингів і страйків [735, с. 132].

Профспілка може виступати захисником працівника щодо своєчасного одержання заробітної плати. У разі якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації що представляє його інтереси не вирішив питання щодо своєчасного отримання заробітної плати він має право звернутися до комісії з трудових спорів або з заявою до суду [871, с. 95]. У разі затримання виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства або отримати таку інформацію в банківських установах і надати їх профспілковому органу. У разі відмови роботодавця надати таку інформацію або дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до місцевого суду [208]. Так, за даними державної статистики України у 2020 р. фонд оплати праці усіх працівників за видами економічної діяльності станом на 29 травня 2020 р. становив: у січні – 82 262,8 тис грн; у лютому – 83 391,6 тис грн; у березні – 87 457 тис грн; у квітні – 78 723,1 тис грн [872]. Як вбачаємо, трапляються незначні коливання у використанні фонду оплати праці, на яку впливають об'єктивні чинники зовнішнього змісту та суб'єктивні чинники внутрішнього змісту.

Варто зазначити, що для вирішення проблем справедливої оплати праці важливе значення має розвиток системи соціального партнерства, на основі якої відбуваються колективні переговори щодо оплати праці за активної участі профспілок. У вирішенні цієї проблеми профспілки виступають за: 1) справедливість системи оплати праці; 2) недопущення дискримінації в системі оплати праці; 3) гарантованість виплат заробітної плати; 4) забезпечення

мінімальних державних гарантій в оплаті праці; 5) прогнозованість системи оплати праці, яка дає змогу працівнику спрогнозувати розмір заробітної плати.

Як засвідчує досвід розвинених країн мотивація праці робітників підприємств залежить від об'єктивної оцінки результатів праці. Як справедливо зауважує В. С. Зайцев, «робітник має знати, яку винагороду він одержить залежно від результатів своєї праці, її напруженості та якості виготовленої продукції, оплата праці повинна відповідати трудовому досвіду й рівню класифікації, бути своєчасною, справедливою і забезпечувати необхідний рівень життя» [630, с. 31].

Добре відомо, що сучасний рівень заробітної плати сьогодні не забезпечує «гідний рівень життя населення, про що свідчить останнє місце України в Європі в рейтингу за цим показником» [873, с. 132]. До прикладу, середня заробітна плата по Україні у промисловості станом на 1 травня 2020 р. складала: за січень – 12 177 тис грн до попереднього місяця – 89,2 %; за лютий – 12 054 тис грн до попереднього місяця – 99,0 %; за березень – 13 044 тис грн до попереднього місяця – 108,2 %; за квітень – 11 412 тис грн до попереднього місяця – 87,5 % [874]. Разом з тим, суми заборгованості із виплати заробітної плати працівникам у галузі промисловості України станом на 1 квітня 2020 р. становлять 2 964 196 тис грн. Серед підприємств мають заборгованість із виплати заробітної плати працівникам: економічно активні підприємства – 1 816 044 тис грн; підприємства банкрутні – 1 021 460 тис грн; економічно неактивні підприємства – 126 692 тис грн [875]. Варто вказати й на те, що деякі профспілкові організації України зіштовхуються з небажанням роботодавців приймати участь в діяльності професійних спілок. Така позиція ґрунтується на наступних доводах: індивідуалізація оплати праці створює об'єктивну підставу для підвищення ролі контракту і колективні договори на підприємстві носять формальний характер, а це перетворює профспілку на непотрібний інститут для регулювання відносин керівника з персоналом можна створювати інші організаційні структури, які дають змогу враховувати думку найманих працівників. Заміна жорсткої організації праці гнучкими формами призводить до встановлення між керівником і працівником безпосередніх неформальних контактів, минаючи профспілкові організації,

внаслідок чого останні починають розглядати як зайві» [876, с. 144].

У наш час більшість дослідників приходять до висновку про те, що сучасні профспілки виконують не тільки важливі функції захисту трудових і соціальних прав працівників, але вони повинні виступати за новий демократичний, гуманний лад ефективної і динамічної економіки, соціальної справедливості, високої культури та моралі [876, с. 145]. Найчастіше до профспілкових органів за захистом своїх прав звертаються працівники, яким загрожує звільнення за ініціативою роботодавця. У таких випадках виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, у п'ятнадцятиденний термін розглядає обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником та визначає чи законним є таке звільнення. Рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. Якщо рішення не містить обґрунтованої відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки. Профспілкова організація вправі представляти і захищати інтереси працівника за його заявою у комісії по трудових спорах чи в судах.

Разом з тим, роботодавець має право: 1) звільнити працівника лише на підставах визначених законодавством; 2) у разі звільнення на конкретній підставі він зобов'язаний дотримуватися встановленого законодавством порядку розірвання трудового договору, а саме: а) видати наказ або розпорядження про припинення трудового договору; б) зробити запис у трудовій книжці у точній відповідності до наказу; в) видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести розрахунок з працівником у передбачених законом випадках виплатити працівникові вихідну допомогу [877, с. 28].

Н. Д. Гетьманцева, аналізуючи цю проблему, вказує на те, що наявна в даний час практика безконтрольного укладання трудових договорів і контрактів породила безліч порушень трудового законодавства [878, с. 107].

С. Я. Вавженчук спираючись, на офіційні дані результатів перевірок, здійснених державними органами і профспілковими організаціями, робить висновок, що майже 90 % роботодавців не дотримуються вимог трудового

законодавства. Так, до прикладу, виявлено 13 099 порушень трудових договорів, або 8,2 % виявлених порушень правил ведення трудових книжок – 9 635 порушень; укладання і виконання колективних договорів – 4 854 порушень та інші [440, с. 43].

Представники профспілок беруть участь у роботі Кабінету Міністрів України, урядових комітетів і комітетів Верховної Ради України. Це дає можливість реально впливати на процеси формування і реалізації соціально-економічної політики держави, розроблення законодавчих та інших нормативних актів, впливу на ухвалення рішень з позиції інтересів найманих працівників.

Федерація профспілок України станом на початок 2017 р. об'єднує 5,6 млн членів профспілок. До складу у ФПУ входить 44 всеукраїнські профспілки 125 територіальних об'єднань організацій профспілок. У складі ФПУ – 5 8591 первинних профспілкових організацій [879, с. 81].

Як зауважує Г. Осовий, «характерною складовою розвитку профспілкового руху є залучення молоді до профспілок та її активна участь у досягненні профспілкових організацій всіх рівнів. Молодь серед членів профспілок становить понад 2 млн осіб, або майже 37 %». Проте внаслідок тривалої економічної кризи в державі зменшується число працюючих підприємств та їхні працівників, а отже членів профспілки. Загальна чисельність членів профспілок порівняно з 2016 р. зменшилась на 432 тис або на 7,3 % [879, с.81].

Серед недоліків в роботі профспілок є так зване «споживацьке» ставлення до профспілок. Очікування матеріальної допомоги, путівок та інших пільг приводить до того, що більшість працівників не розуміє основного завдання профспілок, захист прав людини праці, особиста участь у цих процесах.

За даними дослідження, проведеного Інститутом соціології НАН України у 2017 р., ефективнішою формою певних дій на захист своїх трудових прав робітників вважають переговори з адміністрацією. За даними опитування майже кожен другий респондент (51 %) зазначив, що на підприємстві де він працює, укладений договір між адміністрацією і представником трудового колективу загалом, дві третини респондентів відповіли, що на їхніх підприємствах є

профспілки(65 %). Майже третина опитаних (30 %) зазначили, що у них на роботі профспілок немає. Водночас лише чверть (24 %) робітників відзначили істотний вплив профспілки на поліпшення становища робітників [880].

Станом на вересень 2017 р. Міністерство юстиції України зареєструвало 16 профспілкових об'єднань, 160 всеукраїнських профспілок. Водночас у міжнародному профспілковому русі активно відбувається об'єднавчі процеси профспілок та профспілкових об'єднань [879, с. 83].

Варто зазначити, що з метою активізації діяльності Федерації профспілок України прийнято Стратегію діяльності Федерації професійних спілок України на 2016–2021 роки «Європейський вибір». Основним напрямком роботи згідно із цією Стратегією є: створення ефективної економіки, продуктивних робочих місць; нова соціальна політика та європейські стандарти життя; захист прав трудящих та профспілок; поліпшення соціального діалогу; організаційне зміцнення профспілкового руху [881].

Серед проблем сучасної діяльності профспілок Г. Осовий називає «обмеження повноважень профспілок в управлінні виробництвом, розподілі доходів, регулюванні соціальних трудових відносин. Роботодавці стримують діяльність профспілок, іноді забороняють їх або створюють підконтрольні, «жовті профспілки» [879, с. 84].

Узагальнюючи, зазначимо, що Федерація профспілок України своїм головним завданням у галузі міжнародної діяльності вважає поглиблений діалог з міжнародними та регіональними профоб'єднаннями, дотримуючись принципів взаємної поваги, взаємодопомоги та рівноправ'я, виступаючи водночас активним захисником прав, свобод і законних інтересів сторін трудових відносин.

## **Висновки до розділу 5**

Проведений у п'ятому розділі дисертації аналіз нагляду і контролю за дотриманням законодавства у сфері праці, як одного із адміністративно-правових інститутів правової політики держави, можемо підсумувати такими висновками:

1. Визначено, що сучасний період розвитку Української держави все більше переконує у необхідності застосування достатніх і розумних меж втручання держави у суспільну життєдіяльність шляхом здійснення контролю. Ускладнення контрольної функції держави сприяло виокремленню з неї: – контролю за органами державної влади і управління адміністративного, відомчого, індивідуального контролю; – прокурорського нагляду; – судового нагляду. Зауважено, що в Україні відсутній єдиний законодавчий акт про контроль і нагляд, що негативно впливає на адміністративно-правове регулювання суспільних відносин, та створює суперечливі умови для контрольної-наглядової діяльності органів виконавчої влади у сфері праці.

Доведено, що зміст адміністративно-правових засад здійснення контролю за дотриманням законодавства України про працю, передбачає сукупність елементів контролю, до яких належать: самостійна або зовнішньо ініційована діяльність уповноважених на це державних і недержавних органів; перевірка функціонування об'єктів контролю за дотриманням законодавства про працю; застосування заходів впливу за дотриманням законодавства про працю; виявлення умов і причин порушень законодавства про працю. Запропоновано право здійснення державного контролю у сфері праці делегувати органам місцевого самоврядування, що передбачає, на наш погляд, реалізацію принципу демократизму в управлінні відносинами у сфері праці. Обґрунтовано, що розширення повноважень Державної інспекції праці сприятиме розмежуванню сфери державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю в частині більш конкурентної реалізації функцій у порівнянні з положеннями, які закріплені в чинному КЗпП України. Доведено, що основні функції національної системи інспекції праці полягають у забезпеченні дотримання законів про працю шляхом надання правових, технічних рекомендацій роботодавцям і працівникам про дотримання чинних законів і правил, а також надання допомоги відповідним законодавчим органам з метою виявлення прогалин та недоліків нормативно-правової бази. Логічним є поєднання повноважень Державної інспекції праці з правами державних інститутів праці, які покликані реалізувати державну політику у сфері державного нагляду (контролю),

спрямовану на виконання завдань за дотриманням законодавства у сфері праці.

2. З'ясовано, що суб'єктами у сфері праці, які мають важливе значення у захисті інтересів і найманих працівників, і роботодавців, є професійні спілки України, що захищають економічні, соціальні та трудові права працівників. Зауважено, що адміністративно-правовий статус професійних спілок визначає їх правове становище в державі та юридичні можливості профспілкових органів у сфері суспільних відносин, особливо у сфері праці. Зазначено, що варто розрізняти трудову правосуб'єктність профспілок у вузькому і широкому значенні. Трудова правосуб'єктність профспілок у вузькому значенні виражається в здатності брати участь в укладенні трудових договорів з громадянами. У широкому аспекті, профспілки наділені багатоманітними функціями, реалізація яких впливає на соціально-трудові відносини.

Визначено, що профспілки не можуть бути поза політикою чи аполітичними. В цьому аспекті існує суб'єктивна суперечність. З одного боку існує небезпека перетворення їх в політичні партії, з іншого боку, інтереси та права людини можуть ефективно захищати за умов надійного захисту прав найманого працівника, які є прерогативою політичного та державного буття.

Обґрунтовано необхідність співпраці профспілок з роботодавцями щодо вирішення соціально-трудових проблем щодо розподілу реальних доходів на підприємстві з дотриманням принципу справедливості і гуманізму.

## ВИСНОВКИ

У дисертації на основі вивчення та аналізу в контексті соціальної політики держави адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці наведено її теоретичне узагальнення й вирішення наукової проблеми, яка полягає у наданні загальнотеоретичної характеристики адміністративно-правових аспектів регулювання відносин у сфері праці, що пов'язані із зайнятістю і працевлаштуванням населення, веденням соціального діалогу в колективних та індивідуальних трудових договірних відносин, що передбачають, передусім, захист соціально-трудова прав і законних інтересів і найманих працівників, і роботодавців.

Основні наукові й практичні результати дослідження.

1. Визначено, що утвердження і забезпечення прав і свобод людини у сфері праці є головним конституційним обов'язком України, діяльність якої розвивається на засадах верховенства права. Держава шляхом правового регулювання створює умови для реалізації громадянами права на працю, гарантуючи, водночас, рівні можливості для суб'єктів трудових відносин щодо вибору професії, підготовки, навчання та участі у трудовій діяльності.

Адміністративно-правовий зміст політики України в регулюванні відносин у сфері праці має досить «вузьке» за виміром висвітлення, що пов'язано, передусім, з галузевим підходом у поясненні правового регулювання відносин у сфері праці і предметом правового регулювання відносин у сфері праці.

2. Історія розвитку держави тісно пов'язана з її відношенням до людини у реалізації права на працю і соціального забезпечення населення країни і працюючого, і непрацюючого з тих чи інших причин. Особливо важливим аспектом у різні епохи розвитку людства є свобода реалізації права на працю і вибір трудової діяльності залежно від об'єктивних і суб'єктивних чинників функціонування державних інститутів влади та засад їх правового регулювання у сфері праці.

З'ясовано, що роль держави та її політика у сфері праці залежать від мети,



векторів руху для досягнення поетапного розвитку України, що є можливим за умови політичного забезпечення проведення структурних реформ у сфері зайнятості і працевлаштування населення, розвитку національної економіки, формування сталого ринку праці, міжнародного співробітництва у сфері праці на засадах сучасного за змістом і призначенням правового регулювання.

3. Адміністративно-правова політика держави і реалізація її влади у регулюванні відносин у сфері праці є одним із феноменів публічного управління, до якого належать: 1) адміністративно-правовий аспект влади держави характеризується реальною можливістю держави управляти відносинами суб'єктів у сфері праці, погоджуючи спірні (конфліктні) індивідуальні та колективні інтереси між роботодавцями і найманими працівниками, підпорядковуючи їх державній волі за допомогою переконання та адміністративно-правового впливу. Це означає, що державна політика шляхом реалізації влади у сфері праці має публічний охоронний характер, з урахуванням санкцій, що закріплені в нормах адміністративного, кримінального і трудового законодавства; 2) владний характер повноважень держави в реалізації завдань, що пов'язані з регулюванням відносин у сфері праці з одночасним формуванням і розвитком нових за змістом державних інститутів влади, що покликані забезпечити реалізацію державної волі у політиці, яка передбачає виконання завдань щодо зайнятості та працевлаштування економічно активного і працездатного населення; 3) державна влада в системі регулювання адміністративно-правових відносин є частиною влади соціальної та політичної, що свідчить про її наявну специфіку. Так, варто вважати, що сферою дії адміністративно-політичної влади держави є комплекс відносин, які закріплені в межах наявної політичної системи, що, на жаль, залишається недосконалою і недостатньо ефективною. Державний вплив на трудові відносини передбачає й інтереси держави, й інтереси суб'єктів трудових відносин (роботодавці і наймані працівники). Вказані інтереси взаємообумовлені та взаємопов'язані між собою. Це означає, що держава, з одного боку, спирається на свою політику у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, а з іншого

боку – використовує механізм адміністративно-правового регулювання для визначення меж свого правового впливу на суб'єктів відносин у сфері праці.

4. Встановлено, що у вітчизняних науково-теоретичних виданнях питання адміністративно-правової політики держави у сфері праці розглядається фрагментарно. У зв'язку з цим на основі аналізу та узагальнення нормативно-правової бази, покликаної регулювати відносини у сфері праці, особливу увагу звернено на наявний адміністративно-правовий характер цих відносин, які шляхом взаємодії доповнюють правове регулювання соціально-трудова відносин на засадах державної політики України в окресленій сфері. Запропоновано авторське визначення державної політики України щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці, яка має комплексний характер, передбачає сукупність основних засад і завдань забезпечення і реалізації населенням країни права на працю.

5. Адміністративно-правовий зміст політики держави у сфері праці і соціального забезпечення є одним з інструментів соціальної дії за допомогою якого визначено методологічні підходи в регулюванні відносин у сфері праці. Сучасний етап розвитку України свідчить, що її політика у сфері праці перебуває в центрі уваги представників економіки, історії, філософії, юридичної науки загалом і трудового та адміністративного права, зокрема. Опрацювання історіографічних, методологічних і правових аспектів, понять «держава», «державна політика», «державна влада», «організація», «установа», «роботодавець», «найманий працівник» та інших дає підстави стверджувати, що має місце їх співвідношення та взаємозв'язок з іншими поняттями, закріпленими в праві, які характеризують роль і місце держави у реалізації напрямів, пов'язаних із зайнятістю і працевлаштуванням за віком населення, діяльністю органів публічного управління у сфері праці.

6. Зміст політики держави, особливо у сфері праці, залишається невизначеним, незважаючи на те, що нормативно-правове середовище і засади державної політики України у сфері праці переконливо свідчать про наявність та обов'язковий характер адміністративно-правової регламентації напрямів політики

у сфері праці. Нормативно-правове середовище, як одне із джерел регулювання відносин у сфері праці, закріплюється в нормативно-правових актах України різних за впливом юридичної сили на внутрішню та зовнішню державну політику, яка пов'язана з євроінтеграцією і використанням трудових ресурсів на засадах демократії, використання гуманних засобів забезпечення трудової зайнятості населення України за кордоном, шляхом імплементації міжнародних стандартів у сфері праці в національну систему трудових відносин.

7. Європейські та міжнародні стандарти державної політики України у сфері праці – це еталони, правила, принципи, за допомогою яких держава реалізує свою трудову політику, яка спрямована на утвердження та забезпечення адміністративно-правовими засобами загально визнаних цінностей свободи праці, що закріплена у міжнародних документах (деклараціях, директивах, договорах, конвенціях, положеннях, регламентах, рішеннях, угодах тощо) на рівні норм міжнародного права, що мають адміністративно-правовий зміст і впливають на регулювання відносин у сфері праці. Міжнародні стандарти у сфері праці є результатом досягнень міжнародного співтовариства, яке підтримує трудову політику України, спрямовану на уніфікацію і гармонізацію державно-правових процесів, що пов'язані з відносинами між державою, роботодавцями, найманими працівниками і громадськими формуваннями (профспілками).

8. Ідея свободи праці в усіх її проявах має закріплення у нормах Конституції України, а також законодавстві про працю, що передбачає зміст свободи трудового договору і колективного, й індивідуального, але, водночас, не має нормативно-правового закріплення самого принципу свободи трудового договору. Сучасна правова регламентація принципу свободи трудового договору, з урахуванням його еволюційних змін, повинна мати комплексне міжгалузеве правове наповнення, що сприятиме розвитку сучасного законодавства про працю в межах правового регулювання відносин у сфері праці, відповідальності за порушення вказаних відносин і роботодавцем, і найманим працівником.

9. Охарактеризовано адміністративно-правові основи регулювання та їхній вплив на функціонування відносин у сфері праці на міжнародному,

загальнодержавному, територіальному і локальному рівнях.

Зазначено, що зайнятість і працевлаштування економічно активного і працездатного населення значно залежить від безпосередньої участі та впливу держави на вказані процеси шляхом адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці.

10. Адміністративно-правові аспекти регулювання безробіття в Україні розглянуто з позицій чинного національного законодавства та сприяння нашої держави в реалізації заходів, що позитивно вплинуть на вирішення проблеми безробіття населення. До цих заходів належать:

– упорядкування національного законодавства України з питань, які пов'язані із зайнятістю, працевлаштуванням, соціально-трудовими відносинами, відповідно до норм міжнародного законодавства про працю і соціального захист працюючих;

– практична реалізація державної та регіональної програм зайнятості й працевлаштування економічно активного, але незайнятого працюючого населення;

– зменшення розмірів податків і зборів для суб'єктів підприємницької діяльності за умови збереження ними робочих місць;

– захист внутрішнього ринку для зайнятості працездатного населення з використанням апробованих на практиці адміністративно-правових механізмів регулювання відносин.

11. Встановлено науково-теоретичний та практичний вплив нормативно-правового середовища як джерела відносин у сфері праці, що свідчить про їх структурованість і міжсистемні (міжгалузеві та галузеві) зв'язки, на які впливають зовнішні та внутрішні умови правового регулювання соціально-трудових відносин з боку держави. Водночас, зауважено про наявність дисбалансу між галузевими джерелами і безпосередньо джерелами трудового права, що припиняє їх дію або суперечить принципам трудового права.

Обґрунтовано вплив механізму адміністративно-правового регулювання на відносини у сфері праці. Своєю чергою, це дало змогу охарактеризувати взаємопов'язані між собою ознаки механізму, його особливості, що стосуються:

об'єкта і предмета правового регулювання; суб'єктів і сторін відносин у сфері праці; характеристики юридичних фактів у сфері праці; ролі і впливу держави на відносини, що пов'язані з захистом права людини на працю, її реалізацію та відповідальність у разі порушення умов індивідуального трудового договору і працівником, і роботодавцем.

12. Визначення сутності соціального діалогу як різновиду соціальної політики держави в системі договірних відносин ґрунтується на філософсько-правових засадах, що позитивно впливає на публічний пошук компромісних рішень між суб'єктами колективних договірних відносин.

Доведено, що держава в системі колективних та індивідуальних договірних відносин у сфері праці є одним з основних суб'єктів захисту права людини на працю, особливо в умовах вирішення конфліктів (трудових спорів) між суб'єктами відносин.

13. Обґрунтовано, що ефективним інструментом у забезпеченні соціальної справедливості серед працюючого населення є заробітна плата, матеріальні гарантії і компенсації та їх політико-правове забезпечення державою за допомогою фінансово-правових методів, шляхом встановлення державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, з урахуванням показників економічного розвитку держави. Зауважено про те, що Україна запроваджує основні міжнародні стандарти у сфері правового регулювання оплати праці, зокрема, стандартів міжнародної організації праці та стандартів Європейського Союзу.

14. Адміністративно-правова природа нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства розвивається на засадах конституційних вимог, що пов'язані з регулюванням відносин між суб'єктами у сфері праці. Намагання України впроваджувати міжнародні та європейські стандарти у сфері праці обґрунтовано появою нових деліктних адміністративно-карних посягань на об'єкти у сфері праці, що виникають у результаті порушень вимог нагляду і контролю за дотриманням законодавства у сфері праці. Підтримка і забезпечення належного стану дотримання законності у сфері праці й посилення захисту суб'єктів трудових відносин з боку держави залежить від адміністративно-

правового регулювання деліктних порушень, які є недостатньо визначені та закріплені в адміністративному законодавстві України. Звернено увагу на зміст ст. 3 Конституції України, яка передбачає провідну роль держави та уповноважених нею органів виконавчої влади на забезпечення належного контролю і нагляду за безпечними і здоровими умовами праці найманих працівників на робочому місці і на виробничих об'єктах. Завершення адміністративної реформи є однією з підстав для подолання нестабільності у реалізації завдань контролю і нагляду за додержанням законодавства про працю. Наявні зміни, що пов'язані з регулюванням відносин у сфері праці, характеризуються тим, що нормативно-правові акти, які передбачають реалізацію наглядових і контрольних функцій, не мають фактично адміністративно-правових засобів для їх забезпечення, що свідчить про необхідність створення нових оптимальних за змістом і динамічних у застосуванні правових норм.

Адміністративно-правовий зміст нагляду і контролю за дотриманням законодавства у сфері праці закріплений в міжнародних нормах права і розглядається як зобов'язання держав-членів Європейського Союзу та інших країн. Нормативно-правові акти країн ЄС у сфері праці не обмежують ці країни у виборі адміністративно-правових форм, методів, прийомів, способів і засобів, за допомогою яких відбувається імплементація національних норм, що регулюють відносини у сфері праці. Визначено, що законодавство України загалом має позитивні тенденції для подальшого розвитку регулювання нагляду і контролю за додержанням законодавства у сфері праці, про що свідчать положення низки проектів Трудового кодексу України. Однак, відсутність єдиного «універсального» Кодексу України «Про контроль» створює проблеми для застосування і міжнародних, і національних правових норм у регулюванні відносин у сфері праці.

15. Наголошено, що державні та громадські механізми, які використовуються в процесі нагляду і контролю за дотриманням законодавства у сфері праці, є спільними для всієї системи органів державного управління, але, водночас, мають специфіку, що пов'язана з галузевим характером виробництва. Задля вироблення дієвого контролю і нагляду з боку держави за дотриманням

законодавства у сфері праці запропоновано:

– з урахуванням наявних науково-теоретичних положень виокремити поняття предмета державного контролю і нагляду за дотриманням законодавства у сфері праці;

– здійснити розроблення проєкту Закону України «Про контроль», що дасть змогу законодавчо відмежувати його від інших видів контрольно-наглядової діяльності (судових, правоохоронних органів, громадських організацій тощо);

– вдосконалити, з урахуванням доцільності та ефективності, систему органів державного контролю і нагляду у сфері праці, що сприятиме створенню оптимальної і динамічної структури з чітко визначеними контрольно-наглядовими повноваженнями;

– запровадити в діяльність органів державного контролю і нагляду критерії оцінки достовірності результатів проведення контролю і нагляду, що стане підставою для вироблення ефективних заходів, спрямованих на усунення, ліквідацію та запобігання порушень законодавства у сфері праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. The rule of law and transitional justice in conflict and post-conflict societies Report of the Secretary-General General, Doc. S/2004/616, August 2004 (para. 6). URL: <https://www.un.org/ruleoflaw/files/2004%20report.pdf>.
2. Кельзен Г. Про сутність і цінність демократії / з нім. переклав О. М. Мокровольський. Київ: ВНТА–Класика, 2013. 139 с.
3. Маркс К. Теория прибавочной стоимости / IV Капитала. Ч. 1. Москва : Госиздательство политич. литературы, 1954. 439 с.
4. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посібник. 3–тє вид. Київ : Знання–Прес, 2002. 292 с.
5. Шварц Б. Чому ми працюємо / Баррі Шварц : пер. з англ. Н. Гоїн. Харків : Віват, 2018. 128 с. (Серія «Ted Books»).
6. Гесіод. Походження богів. Роботи і дні. Щит Геракла і Садомира. Львів: Априорі, 2018. 136 с.
7. Аннерс Э. История европейского права (пер. со швед.) / Ин-т Европы. Москва : Наука, 1996. 395 с.
8. Цесарський Ф. А. Еволюція правової доктрин з питань договірної регламентації праці: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, Ін.-т законод. України, 2017. 39 с.
9. Флис І. М. Нариси з історії зовнішньо-політичних відносин Росії і країн СНД. Ч. 1 : навч. посібник. Львів : Растр- 7, 2016. 374 с.
10. Поліцейське право в Університеті Святого Володимира: у 2 кн. Пам'ятка правничої думки Київського ун-ту. Кн. 1 / уклад. Я. С. Грищенко, В. А. Короткий; за ред. Я. С. Грищенка. Київ : Либідь, 2010. 440 с.
11. Трудовое право. Энциклопедический справочник / гл. ред. Иванов С. А. Москва : «Советская энциклопедия», 1979. Ч. 1. 528 с.
12. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та



допов. Станом на 2 січня 2019 р.: (офіц. текст). Київ : Паливода А. В., 2018. 128 с.

13. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посібник для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право»). Харків : Право, 2018. 294 с.

14. Краткий словарь по философии / под общ. ред. И. В. Блауберга, И. К. Пантина. 3-е изд. доработ. и доп. Москва : Политиздат, 1979. 413 с.

15. Философский словарь / под ред. М. М. Розенталя. 3-е изд. Москва : Политиздат, 1975. 496 с.

16. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. 2-ге вид. переробл. і доповн. Київ : Вид-во «Юридична думка», 2012. 1020 с.

17. Симоненко В. К. Пятилетка крутого пике. Київ : Довіра, 2016. 327 с.

18. Шмідт Ассман. Загальне адміністративне право як ідея врегулювання: основні засади та завдання систематики адміністративного права / пер. з нім. Г. Рижков, І. Сойко, А. Баканов; відп. ред. О. Сироїд. 2-ге вид. перероб. та доповн. Київ : «К.І.С.», 2009. 592 с.

19. Макстон Грем, Рандерс Йорген. У пошуках добробуту. Керування економічним розвитком для зменшення безробіття, нерівності та змін клімату. Київ: Пабулум, 2007. 320 с.

20. Мао-Цзе-Дун. Больше заботы о жизни народа, больше внимания методам работы (27 января 1934 г.): избранные произведения / пер. с китайского. Москва : Издат-во иностр. литературы, 1952. Т. 1. 534 с.

21. Трудовой кодекс Республики Беларусь с комментарием отдельных изменений и дополнений, внесенных Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-3 и последующими законами / авт. коммент. Л. И. Липень. Минск: Амалфея, 2016. 300 с.

22. Türkmenistanyň Zähmet kodeksi. Aşgabat : Türkmen döwlet neşirýat gullugy, 2009. 383 s.

23. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв ред. В. Л. Гейхман. Москва : Издательство Юрайт, 2012. 815 с. Серия:

Профессиональные комментарии.

24. Конституції нових держав Європи та Азії / упоряд. С. Головатий. Київ: Укр. Прав. Фондація. Видав. «Право», 1996. 544 с.

25. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укл. О. Єрошенко. Донецьк: ТОВ «Глорія Трейд», 2012. 864 с.

26. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5 / 2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#Text>.

27. Гетьманцева Н. Д. Нові виклики трудового права в умовах глобалізації. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників VII Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Харків, 29 вересня 2017 р.). Харків: Право, 2017. С. 58–63.

28. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.

29. Шемшученко Ю. С. Тертишник В. М. Доктринальні проблеми забезпечення верховенства права в процесі конституційної й судово-правової реформи в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Спецвипуск, ч. 1. С. 46–52.

30. Жаровська І. М. Правова природа державної влади: теоретико-правове дослідження : монографія. Львів : СПОЛОМ, 2013. 536 с.

31. Политический словарь / под. ред. проф. Б. Н. Пономарева. Москва : Госиздат. политической литературы, 1956. 672 с.

32. Краткий политический словарь. Москва : Политиздат, 1978. 415 с.

33. Петрушенко В. Тлумачний словник основних філософських термінів. Львів : Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. 264 с.

34. Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис: монографія / К. В. Гончарова, Ю. Ю. Івчук, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко; за наук. ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків : Право, 2014. 288 с.

35. Семигіна Т. В. Словник із соціальної політики. Київ : Вид. дім. «Києво-Могилянська академія», 2005. 253 с.
36. Большой юридический словарь / под ред. А. Я. Сухарева, В. Д. Зорькина, В. Е. Крутских. Москва : ИНФРА–М, 1999. 790 с.
37. Шаповал В. Конституційна категорія соціальної держави. *Право України*. 2004. № 5. С. 14–19.
38. Сковаронський Д. М. Соціальна держава в умовах політичних та економічних трансформацій: теоретико-правове дослідження: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. Львів: МОН України; Національний ун-т «Львівська політехніка», 2013. 19 с.
39. Фрідман Мілтон. Капіталізм і свобода. / Мілтон Фрідман, Роуз Фрідман; пер. з англ. Н. Рогачевська. Київ : Наш формат, 2017. 216 с.
40. Гарасимів О. І. Філософсько-правовий аспект соціальної відповідальності в діяльності органів внутрішніх справ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів: Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2011. 18 с.
41. Міжнародна поліцейська енциклопедія: у 10 т. / відп. Ю. І. Римаренко, Я. Ю. Кондратьєв, В. Я. Тацій, Ю. С. Шемшученко. Київ : «Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. Т. 1. 1230 с.
42. Трудове право України: навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. 536 с.
43. Карлицький С. М. Трудове право України: навч. посібник. Вид. 2–ге перероб. Київ : Прецедент, 2006. 210 с.
44. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
45. Бабкін В. Соціальна держава та захист прав людини. *Міжнародна поліцейська енциклопедія: у 10 т. / відп. Ю. І. Римаренко, О. Ю. Кондратьєв, В. Я. Тацій, Ю. С. Шемшученко*. Київ : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2005. Т. II: Права людини у контексті поліцейської діяльності.

1224 с.

46. Пашинська В. В. Правове регулювання фінансування державних цільових програм: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ : МОН України; Національний авіаційний ун-т, 2016. 20 с.

47. Бадида А. Ю. Соціальна держава в умовах глобалізації: теоретичні та порівняльно-правові аспекти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів : МОН України Львів. Національний ун-т ім. І. Франка, 2017. 20 с.

48. Андрищенко К. М. Теоретико-правові засади загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; МВС України, Донецький юрид. ін-т, Кривий Ріг, 2017. 19 с.

49. Сіленко А. Соціальна політика та її пріоритети у перехідному суспільстві. *Людина і політика*. 2003. № 1. С. 119–123.

50. Скуратівський В. А. Соціальна політика: навч. посібник / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова. Київ : УАДУ, 1997. 360 с.

51. Крупник А. С. Соціально-захисна спрямованість соціального суспільства: автореф. дис. ... канд. політ. наук : спец. 23.00.02; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2002. 19 с.

52. Тощенко Ж. Т. Социальная инфраструктура: сущность и пути развития. Москва : Мысль, 1980. 206 с.

53. Бутко М. П., Ревко А. М. Соціальна інфраструктура як каталізатор модернізації соціогуманітарного простору регіонів України. *Регіональна економіка*. 2017. № 4. С. 28–36.

54. Сунягін С. О. Соціонормативні засади соціальної політики: необхідність системного осмислення. *Держава і право*. Вип. 72 / Ун-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ : Вид-во «Юридична думка», 2016. 514 с.

55. 4048 законов жизни / составление и предисловие: А. П. Кондратов. Москва : «РИПОЛ КЛАССИК», 2001. 512 с.

56. Губриенко Р. Под собою не чужа страны. *Еженедельник «2000»*. 2019.

25 октября.

57. Державна політика: аналіз та механізми її впровадження: конспект лекцій / В. Е. Романов, О. М. Рудік, Т. М. Брус. Дніпропетровськ: ДРУДУ УАДУ, 2003. 72 с.

58. Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть: монографія. Соціальна робота. Книга 1. Київ: УДЦ ССМ, 2001. 344 с.

59. Шаповалова Т. В. Економічні основи соціального забезпечення: навч. посібник. Львів : Видавництво Львівська політехніка, 2018. 128 с.

60. Про захист економічної конкуренції: Закон України від 11 січня 2001 р. № 2210-III / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2210-14#Text>.

61. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики: колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2014. 380 с.

62. Фергюсон Ніл. Еволюція грошей. Фінансова історія світу / пер. з англ. Катерина Діса. Київ : Наш формат, 2017. 384 с.

63. Фурман А. В., Підгурська М. В. Історія соціальної роботи: навч. посібник. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. 174 с.

64. Richardson M. E. J. Hammurabi's Laws: Text, Translation and Glossary. Sheffield Academic Press, 2000. 423 p.

65. Law collections from Mesopotamia and Asia Minor / by Martha T. Roth ; with a contribution by Harry A. Hoffner, Jr. ; volume editor, Piotr Michalowski. Scholars Press Atlanta, Georgia, 1995. 283 p. URL: <http://www.g2rp.com/pdfs/LawCollectionsFromMesopotemia AndAsiaMinor. pdf>

66. Джадт Т., Снайдер Т. Роздуми про двадцяте століття / пер. з англ. П. Грицак. Львів : Човен, 2019. 384 с.

67. Походзіло Ю. М., Климко Ю. В. Загальні тенденції розвитку інституту соціального страхування на території України на початку ХХ століття: історико-правовий аспект. *Право та інновації*. 2016. № 4 (16). С. 30–40.

68. Астрахан Е. И. Развитие законодательства о пенсиях рабочим и служащим. Москва : Юрид. лит., 1971. 216 с.
69. Горішна А. Г. Історія соціальної роботи: навч. посібник. Тернопіль : Вид-во Астон, 2004. 174 с.
70. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблеми термінів і понять. *Право України*. 2000. №4. С. 35–39
71. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальний захист в Україні. Київ, 2010. 107 с.
72. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України: навч. посібник. Київ : Знання, 2005. 615 с.
73. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України: навч. посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 663 с.
74. Сташків Б. І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навч. посібник. Чернігів : ПАТ «ПВК» «Десна», 2016. 692 с.
75. Синчук С. М. Модель національної системи соціального забезпечення в контексті європейського напрямку розвитку України. *Право України*. 2016. № 8. С. 17–23.
76. Синчук С. М. Правові питання інтеграції української системи соціального захисту в Європейську соціальну модель (С. 314–326). *Держава і право: Збірник наукових праць. Серія Юридичні науки. Вип. 74. Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України*. Київ : Вид-во «Юридична думка», 2016. 470 с.
77. Синчук С. М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти: монографія. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2015. 422 с.
78. Кульчицька О. І. Суб'єкти права соціального забезпечення України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05; Львівський національний університет ім. Івана Франка. Львів, 2007. 188 с.
79. Гарасимів Т. З. Принципи соціального забезпечення України. Дрогобич : Видавнича фірма «Відродження», 2002. 128 с.
80. Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України від

14.11.2019 р. № 294-IX (із змінами, внесеними згідно із Законом України № 751-IX від 03.07.2020 р.) / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/294-20#Text>.

81. Философский словарь. Москва: Политиздат. 1986. 518 с.
82. Український радянський енциклопедичний словник : в трьох томах. Київ: Укр. Радян. Енциклопедії АН УРСР. 1967. Т. 2 (Кабарда – полуддя). 854 с.
83. Статистический словарь. Москва: Издат. «Статистика», 1965. 706 с.
84. Юридична енциклопедія в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ : «Укр. енцикл.», 2001. 789 с.
85. Управление социалистическим производством (Организация. Экономика): Словарь / под ред. О. В. Козловой. Москва : Экономика, 1983. 336 с.
86. Петряев К. Д. Вопросы методологии исторической науки. Київ : Вища школа, 1971. 163 с.
87. Лукич Р. Методология права. Москва : Прогресс, 1981. 304 с.
88. Казимирчук В. П. Право и методы его изучения. Москва : Юрид. литература, 1965. 204 с.
89. Скитович В. В. Некоторые методологические проблемы исследования гражданского права и процесса. Методологические проблемы правоведения. Москва : Издательство Московского университета, 1994. С. 110–127.
90. Загальна теорія держави і права / за ред. акад. АПрН України, докт. юрид. наук В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком, 1997. 320 с.
91. Рабінович П. М. Методологія юридичної науки. *Юридична енциклопедія*: В 6 т. Київ : Українська енциклопедія, 2001. Т. 3. С. 618–619.
92. Протасов В. Н. Теория государства и права. Проблемы теории государства и права. 2–е изд., доп. Москва: Юрайт – М, 2001. 346 с.
93. Керимов Д. А. Методология права: предмет, функции, проблемы философии права. 4–е изд. Москва : Изд-во. СГУ, 2008. 524 с.
94. Скакун О. Ф. Теорія права і держави: підручник. Київ : Алерта; КНТ: ЦУЛ, 2009. 520 с.

95. Гусаров С. Д., Олійник А. Ю., Слюсаренко О. Л. Теорія права і держави: навч. посібник. Київ : Всеукраїнська асоціація видавців «Правова єдність», 2008. 270 с.
96. Кельман М. С. Юридична наука: проблеми методології: монографія. Тернопіль: ТЗОВ «Терно-граф», 2011. 492 с.
97. Балинська О. М. Проблеми теорії держави і права: навч. посібник / О. М. Балинська, Г. З. Гарасимів. Вид. 2–е доп. і перероб. Львів : Вид-во. ЛьвДУВС, 2010. 416 с.
98. Лесько Н. В. Державна політика України у сфері захисту дітей від насильства та інших протиправних дій: адміністративно-правові проблеми формування та реалізації: монографія. Київ : «Видавництво Людмила». 2017. 472 с.
99. Дніпров О. С. Виконавча влада в Україні: теоретико-концептуальні підходи до розуміння сутності в сучасних умовах трансформації суспільства: монографія Київ : «Видавництво Людмила», 2018. 540 с.
100. Щедровицкий Г. П. Проблемы методологии системного исследования. Москва, 1964. 48 с.
101. Попов Г. Х. Проблемы теории управления. Москва, 1970. С. 5–6.
102. Арістова І. В. Публічно-правові проблеми сфери ІТ (адміністративно-кримінальні аспекти). *Кібербезпека / ІТ право: проблеми і перспективи розвитку в Україні*: збірник матеріалів науково-практичної конференції. Львів : НУ «Львівська політехніка». 2018. С. 11–17.
103. Ортинська Н. В. Правовий статус неповнолітніх: теоретико-правове дослідження: монографія. Львів : СПОЛОМ, 2016. 691 с.
104. Гусаров С. Д., Тихомиров О. Д. Юридична деонтологія. Київ : Віра–Р, 1999. 506 с.
105. Огнев'юк Г. З. Методологічні підходи у дослідженні правової визначеності. *Держава і право: збірник наукових праць. Серія Юридичні науки*. Вип. 78 / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ: Вид-во «Юридична думка», 2017. С. 3–13.



106. Чистоклетов Л. Г. Безпека суб'єктів господарювання в Україні: теорія і практика адміністративно-правового забезпечення: монографія. Львів : «Растр-7», 2016. 312 с.

107. Корсаков С. Н. Философская концепция комплексного исследования в творчестве И. Т. Фролова: автореф. дисс. ... д-ра филос. наук: спец. 09.00.13 «Философская антропология, философия культуры». 2011. URL: <http://filisofskaya-Kontsepsiya-Kompleksiva-Kompleksnogo-issledovaniya-cheloveka-v-tvorchestve-i-t-frolova>.

108. Кельман М. С. Методологія як форма мислення культури дослідника: навч. посібник для аспірантів та магістрів / за заг. ред. М. С. Кельмана. Львів: Видавництво «Растр-7». 2017. 200 с.

109. Панов М. І. Методологічні проблеми формування понятійного апарату правової науки. *Правова система України: історія, стан та перспективи*: у 5 т.; за заг. ред. В. М. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право. 2008. Т. 1. С. 109–129.

110. Панасюк О. Т. Новації методології трудового права як вимога часу. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері права та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ міжнародної науково-практичної конференції, яка присвячена 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту. ім. Ярослава Мудрого (Харків, 11 жовтня 2019 р.) / уклад.: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. С. 225–230.

111. Ортинський В. Л, Кісіль З. Р., Ковалів М. В. Організаційні засади регулювання управлінської діяльності в органах внутрішніх справ України: навч.-метод. посібник. Львів : Львів. ун-т внутр. справ. 2006. 248 с.

112. Демиденко В. О. Державне будівництво та місцеве самоврядування в Україні (у схемах): посібник. Київ : КНТ, 2007. 440 с.

113. Соціологічна енциклопедія / уклад. В. Г. Городяненко. Київ : Академвидав, 2008. 456 с.

114. Оніщенко Н. М. Правова система в Україні: монографія. Київ : Ін-т. Держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. 132 с.
115. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. Методологические проблемы современной науки. Москва : Наука, 1978. 391 с.
116. Габричидзе Б. Н., Чернявский А. Г. Служебное право: учебник для юридических вузов. Москва : Издательство – торговая корпорация «Дашков и К», 2004. 620 с.
117. Ортинський В. Л. Новітні методи дослідження адміністративно-правових явищ. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Сер.: *Юридичні науки*. 2014. № 782. С. 5–7.
118. Чистоклетов Л. Г., Капленко Г. В., Хитра О. Л. Методи дослідження проблематики адміністративного права. *Журнал східноєвропейського права: електронне науково-практичне фахове видання*. 2019. № 62. С. 18–29. URL [http://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2019/04/chystokletov\\_kaplenko\\_khytra\\_62.pdf](http://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2019/04/chystokletov_kaplenko_khytra_62.pdf).
119. Baade H. W. Foreword. *Law and Contemporary Problems*. 1963. Vol. 28, № 1. P. 1–4. URL: <https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2944&context=lcp>.
120. Loevinger L. Jurimetrics – The Next Step Forward. *Minnesota Law Review. Journal of the State Bar Association*. Vol. 33, No. 5, April. 1949. P. 455–493. URL: <https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2795&context=mlr>.
121. Кунєв Ю. Методологія досліджень державно-правових явищ як актуальна проблема. *Право України*. 2009. № 11. С. 118–123.
122. Лощихін О. М. Економічна функція сучасної держави. Теоретико-правові спектри: монографія. Київ : ТОВ Видавництво «Юридична думка», 2008. 368 с.
123. Булкат М. Методологія теоретико-правового дослідження судової влади. *Право України*. 2016. № 7. С. 135–141.
124. Іщенко М. П. Філософія науки: питання теорії і методології: навч.

посібник / М. П. Іщенко, І. І. Руденко; за ред. д-ра філос. наук, проф. М. П. Іщенка. Київ : УБС НБУ, 2010. 442 с.

125. Скринник М. А., Скринник З. Е. Методологія науки та філософія. *Предмет і проблематика філософії*. Львів : ЛУБС НБУ, 2001. 485 с.

126. Ихтибар С. Х., Рузавин Г. И., Иванова К. И. Методология и методы научного познания в условиях научно-технической революции. Ташкент: Издат. «ФАН» Узбекской ССР, 1986. 287 с.

127. Кубко Є. Про предмет адміністративного права. *Право України*. 2000. № 5. С. 3–6.

128. Карамішева Н. В. Логіка: підручник для студентів правників. Львів: Видавничо-поліграфічна фірма «Паіс», 2000. 251 с.

129. Циппеліус Рейнгольд. Юридична методологія / переклад, анотація, приклади з права України (список термінів – Роман Корнута). Київ : Видавництво «Реферат», 2004. 176 с.

130. Юринець В. Є. Методологія наукових досліджень: навч. посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. 178 с.

131. Тосака Дзюн. Теория науки. Москва: Наука, 1983. 192 с.

132. Гудінг Д., Леннокс Дж. Людина та її світогляд: для чого ми живемо, і яке наше місце у світі» / груп. перекл. з рос. зі звіркою з англ. оригіналом під заг. ред. М.А. Жукалюка. Київ : УБТ, 2007. Т.1. 416 с.

133. Рабінович П. М. Трансформація методології вітчизняного праводержавознавства: досягнення і проблеми. *Юридична Україна*. 2003. № 1. С. 20–25.

134. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. Київ : Атіка, 2001. 176 с.

135. Усенко І. Б. Історія держави і права України: проблеми предмета і методології досліджень. *Правова держава*. Київ : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2000. № 10. С. 237–243.

136. Даньшин И. Н. Методология и методика криминологической науки. *Матеріали міжнарод. Науково-теор. конф. «Проблеми методології сучасного*

*правознавства*. Київ : АПН України. – Нац. юрид. академії – Ін-т держави і права, 1996. С. 146–149.

137. Машков А. Проблеми теорії держави і права. Основи: курс лекцій. Київ : Четверта хвиля, 2008. 464 с.

138. Нерсисянц В. С. Философия права. Москва : Издательская группа ИНФА. М. НОРМА, 1997. 652 с.

139. Метод трудового права. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т.* Харків : Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол. С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та інші : Нац. акад. прав. наук Укр.: Ун-т держави і права ім. В. М. Корецького, НАН України: Нац. юрид., ун-т. ім. Ярослава Мудрого, 2018. 776 с.

140. Остапенко Л. Про окремі аспекти міжнародно-правового регулювання праці. *Національний юридичний журнал*. 2019. № 6 (40). С. 140–142.

141. Кудрявцев В. Н. Право и поведение. Москва : Юридическая литература, 1978. 192 с.

142. Теорія трудового права України: монографія / І. М. Якушев, Ю. В. Вусенко, О. В. Старчук та ін.; за ред. І. М. Якушева. Луцьк : Вежа – Друк, 2015. 572 с.

143. Романова А. С. Буття людини у природно-правовому просторі: монографія. Львів. Ліга–прес, 2015. 444 с.

144. Бернюков А. М. Юридична реальність: монографія. Хмельницький : ЦНП, 2016. 389 с.

145. Кузнецова Н. Ф. Методологические элементы изучения уголовного права. *Методологические проблемы правоведения*. Москва : Изд-во Московского ун-та, 1994. С. 141–158.

146. Екатеринбургский Ю. Ю. Управленческие ситуации: анализ и решения. Москва : Экономика, 1988. 191 с.

147. Бандурка О. М. Теорія і практика управління органами внутрішніх справ України. Харків, 2004. 780 с.

148. Андрійв В. М. Метод міжнародного трудового права: *Велика українська*

*юридична енциклопедія*: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11. Трудове право / ред. кол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. Наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2018. 776 с.

149. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 р. № 877-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text>.

150. Трудове право України: навч. посібник. Вид. 3-тє, перероб. і доп. / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Істина, 2010. 208 с.

151. Трудове право України: навч. посібник. Практикум. 3-тє вид., перероб. і доп. / Чанишева Г. І., Додіна Т. М., Щукін О. С. та ін.; відп. ред. Г. І. Чанишева. Харків : Одиссей, 2011. 288 с.

152. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право: учебник. Москва : Проспект, 2014. 592 с.

153. Іванов Ю. Ф. Трудове право України: навч. посібник / Ю. Ф. Іванов, М. В. Іванова. Київ : Алерта, 2016. 224 с.

154. Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид. переробл. і допов. Харків : Право, 2017. 560 с.

155. Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-є вид. переробл. і допов. Харків : Право, 2019. 544 с.

156. Ярошенко О. М. До питання про місце майбутнього Трудового кодексу України в системі джерел трудового права. *Право України*. 2017. № 6. С. 64–71.

157. Занфірова Т. Основні ознаки принципу свободи праці за трудовим правом України. *Публічне право*. 2017. № 2 (26). С. 188–191.

158. Розвиток людського ресурсу адміністративної реформи в Україні: стан і перспективи / М. І. Мельник (керівник авт. кол.), Ю. В. Бакаєв, Т. Є. Василевська та ін. Київ: Нора-Прінт, 2002. 160 с.

159. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

160. Аналітична доповідь до щорічного послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України у 2015 році». Київ: Національний інститут стратегічних досліджень, 2015. 684 с.

161. Ярошенко О. М. Новий Трудовий кодекс України – основне джерело національного трудового права (С. 39–46). *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2017. 450 с.

162. Морозов П. Е. Сравнительный анализ правового регулирования проблем занятости и трудоустройства в РФ и в США: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.0005; Московская государственная юридическая академия. Москва, 1997. 24 с.

163. Морозов П. Е. Занятость и трудоустройство в США: учебник для вузов. Изд-е второе, исправл. и дополн. Москва: Изд-во Московского областного государственного ун-та, 2004. 168 с.

164. Шабанов Р. І. Окремі питання правового регулювання зайнятості населення у США. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2004. № 8. С. 220–223.

165. Запара С., Роговенко О. Доктринальні та інституційні проблеми забезпечення захисту прав та інтересів сторін соціально-трудова правовідносин. *Право України*. 2016. № 12. С. 112–123.

166. Філіпенко А. С. Теорія міжнародної економічної політики: навч. посібник. Київ: Академвидав, 2013. 216 с.

167. Тиндик Н. П. Діяльність органів внутрішніх справ щодо забезпечення міграційного процесу в Україні: монографія. Львів: ЛьвДУВС, 2009. 580 с.

168. Королев Д. В. Куда демографическая кривая вывезет. *Еженедельник «2000»*. 2016. 18–24 III.

169. Занфірова Т. Особливості принципу свободи праці в трудовому праві

України. *Публічне право*. 2017. № 1 (25). С. 161–166.

170. Бережна К. Значення справедливості у правовому регулюванні відносин у сфері праці. *Вісник національної академії правових наук України*. 2015. № 3 (82). С. 134–143.

171. Вишновецька С. В. Вплив доктрини трудового права на удосконалення трудового законодавства (С. 54–58). *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2017. 450 с.

172. Пірон І. В. Сучасна державна політика зайнятості населення в Україні. *Фінанси і право*. 2010. № 1. С. 300–310.

173. Програма партії «Блок Петра Порошенка» «Жити по-новому». URL: [https://solydarnist.org/?page\\_id=874](https://solydarnist.org/?page_id=874).

174. Передвиборна програма політичної партії Всеукраїнське об'єднання «Батьківщина». URL: <https://ba.org.ua/programm/>.

175. Програма «Народного фронту» – «Відновлення України». URL: <http://nfront.org.ua/program>.

176. Програма політичної партії «Громадянська позиція». URL: <https://gp.org.ua/pro-partiyu/programa-partii>.

177. Сайт партії «Опозиційний блок». URL: <http://opposition.com.ua/ua/pershochergov-i-kroki-opozicijnogo-bloku-po-vikhodu-z-krizi-vidnoviti-mir-i-pidnyati-ekonomiku/>.

178. Савенко В. В. Закон у структурі правової реальності: монографія. Тернопіль: Астан, 2015. 460 с.

179. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

180. Про звернення Верховної Ради України до Кабінету Міністрів України щодо створення Міністерства України у справах ветеранів – центрального органу виконавчої влади для забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері соціального захисту ветеранів війни: постанова Верховної Ради України від

27.02.2018 р. № 2294-VIII. *Голос України*. 2018. № 46. 13 березня.

181. Остапенко Л. О. Правове регулювання зайнятості населення України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. Вип. 1, т. 2. С. 86–88.

182. Юридический словарь / гл. ред. П. И. Кудрявцев. 2-е изд. Москва : Гос. издат. юрид. литературы, 1956. Т. 1 (А–Н). 687 с.

183. Сучасна правова енциклопедія / О. В. Зайчук, О. Л. Копиленко, Н. М. Оніщенко та ін. ; за заг. ред. О. В. Зайчука ; Ін-т законодавства Верхов. Ради України. Київ : Юрінком Інтер, 2010. 384 с.

184. Мелех Б. В. Державна політика співробітництва України з Радою Європи в галузі захисту прав людини (2000–2005 р.р.) : монографія. Тернопіль: Крок, 2012. 211 с.

185. Остапенко Л. Про сутність понять «держава» і «влада» у сфері соціально-трудових відносин. *Наукові записки Львівського університету бізнесу і права. Серія: юридична* : зб. наукових праць з юридичних наук. Львів, 2017. Вип. 18. С. 48–50.

186. Остапенко Л. О. Щодо ролі державної політики в Україні та правових принципів у регулюванні трудових відносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2018. Вип. 2, т. 1. С. 122–124.

187. Віденська конвенція про право міжнародних договорів від 23.05.1969 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_118#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_118#Text).

188. Статут Международного Суда. *Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду від 26.06.1945 р.* URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010/conv#o411](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010/conv#o411).

189. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text).

190. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.



191. Бекашев Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) : учебник. Москва : Проспект, 2014. 280 с.
192. Правова система України: історія, стан та перспективи : у 5 т. Харків : «Право», 2008. Т. 1. Методологічні та історико-теоретичні проблеми формування і розвитку правової системи України / за заг.ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. 728 с.
193. Остапенко О. І., Ковалів М. В. Конституція – Основний закон України. *Теоретично-правові проблеми правового регулювання в Україні* : тези регіон. наук.-практ. конф-ї (16 грудня 2016 р.) / упор. В. К. Грищук. Львів : ЛьвДУВС, 2016. 520 с.
194. Круглов В. А. Трудовое право Республики Беларусь : в понятиях и схемах: учеб. пособие. Минск : Амалфея, 2015. 344 с.
195. Коломоець Т. О. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2011. 576 с.
196. Школик А. М. Порівняльне адміністративне право : навч. посібник для юрид. факультетів міжнар. відносин. Львів : ЗУКЦ, 2007. 308 с.
197. Цивільний кодекс України: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 5 червня 2013 р. : (офіц. текст). Київ : Паливода А. В., 2013. 308 с.
198. Ортинський В. Л., Кісіль З. Р., Ковалів М. В. Управління в органах виконавчої влади України: навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 296 с.
199. Давид Р., Жофре Спиноза К. Основные правовые системы современности : пер. с фр. В. А. Туманова. Москва : Международные отношения, 1996. 400 с.
200. Дмитренко Я. Предвыборный запас долговой прочности. *Еженедельник «2000»*. 2018. 26 января.
201. Занфірова Т. А. Сучасний досвід Республіки Індії в правовому регулюванні свободи праці (С. 83–86). *Актуальні проблеми публічного та приватного права в контексті реформування законодавства*: матеріали III

Міжнародної науково-практичної конференції (м. Острог, 7–8 квітня 2017 р.). Херсон : Видавничий Дім «Гельветика», 2017. 148 с.

202. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 р. № 794-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 13. Ст. 222.

203. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 р. № 3166-VI *Відомості Верховної Ради*. 2011. № 38. Ст. 385.

204. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб та відшкодування завданої шкоди: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706-VII *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 1. Ст. 1.

205. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради*. 1997. № 24. Ст. 170.

206. Великий тлумачний словник сучасної української мови / гол. ред. В. Т. Бусел. Київ : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

207. Ожегов С. И. Словарь русского языка : 70000 слова / сост. С. И. Ожегова; под ред. Н. Ю. Шведовой. 23-изд. испр. Москва: Рус. яз., 1990. 915 с.

208. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. № 50. Ст. 375.

209. Адміністративне управління трудовим потенціалом: навч. посібник / В. М. Гриньова, М. М. Новікова та ін. Харків: ХНЕУ, 2004. 428 с.

210. Про політику в галузі зайнятості № 122: Конвенція МОП від 09.07.1964 р. № 122. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text).

211. Жернаков В. В. До питання про розвиток законодавства із реалізації права на працю (С. 90–94). *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 вересня 2017 р.)* / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2017. 450 с.

212. Процевський О. І. Чи справді держава не гарантує громадянам право на працю? *Право України*. 2014. № 1. С. 249–257.

213. Краснов Е. В. Право на працю за законодавством України та деяких

зарубіжних країн. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. №1 (1). С. 147–153.

214. Рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року у справі 8-рп/2007. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-07>.

215. Остапенко Л. О. Правове регулювання некласичної зайнятості населення в Україні. *Правові, соціально-психологічні та інформаційні процеси державотворення в контекстах Євроінтеграції*: Збірник матеріалів науково-практичної конференції (м. Львів, 8–9 лютого року). Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2016. С. 187–188.

216. Остапенко Л. О. Кримінальна відповідальність за заняття нелегальною «тіньовою» трудовою зайнятістю в Україні. *«Актуальні питання кримінального права, кримінального процесу та криміналістики (на вшанування пам'яті Ганса Грасса)»*: Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 29 січня 2016 року). Львів: Національний університет «Львівська політехніка», Видавництво Львівської політехніки, 2016. С. 43–44.

217. Телетов О. С. Місце трудової зайнятості населення в економічних системах та маркетингове прогнозування розвитку підприємства. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2010. № 1. С. 132–143.

218. Рейтинг країн світу: Карта мальована цифрами / упорядник Олександр Біттер. Львів: ЛА «Піраміда», 2014. 120 с.

219. Кривенко Н. Взгляд на декомунизацию через призму национальных интересов. *Еженедельник «2000»*. 2016. 15 июля. С. 5.

220. Пашенко І. Н. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник. Львів: «Магнолія 2006», 2009. 260 с.

221. Gallup. URL: <https://www.gallup.com/>.

222. Основне покликання: звернення прем'єра КНР Лі Кяцяна на Десятому міжнародному форумі «Літній Давос», місто Тінь-тінь. *Еженедельник «2000»*. 2016. 08 июля. С. А4.

223. Дмитренко Я. Зачем золотому миллиарду «сплав бедности и

коррупції»? *Еженедельник «2000»*. 2016. 03 июня. С. 5.

224. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод. Донецк: «Донецкий Мемориал», 2000. 40 с.

225. Україна в міжнародно-правових відносинах. Боротьба із злочинністю та взаємна правова допомога (книга перша) / Збірник документів (українською і російською мовами). Київ: Юрінком, 1996. 1184 с.

226. Бойко М. Д. Трудове право України : навч. посібник. 3-е вид. перероб. і допов. Київ: Атіка, 2010. 316 с.

227. Трудове право України: підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2000. 564 с.

228. Костенок Я. О. Вплив розвитку промисловості на зайнятість населення. *Ефективна економіка*. 2015. № 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4436>.

229. География мирового хозяйства: учеб. пособие / Голиков А. П., Грицак Ю. П., Казакова Н. А., Сидоров В. И.; под ред. А. П. Голикова. Киев: Центр учебной литературы, 2008. 192 с.

230. Демографический энциклопедический словарь / редкол. Валентей Д. И. (гл. ред.) и др. Москва: Советская энциклопедия, 1985. 608 с.

231. Солженицын А. Архипелаг Гулаг: роман / под ред. Н. Солженицыной. Харьков : Книжный Клуб «Клуб Семейного Досуга», Белгород : ООО «Книжный Клуб «Клуб Семейного Досуга», 2014. 1280 с.

232. Источник иллюзорного бума к низким темпам роста- встречаем новую реальность. *Еженедельник «2000»*. 2017. 09 июня. С. 4.

233. Денисенко В. Обама гордится созданием 14 млн. рабочих мест, а Яценюк главным достижением правительства считает обнищание каждого третьего украинца. *Еженедельник «2000»*. 2016. 22 января.

234. Крамаренко О. Макросценарій. *Совершенно секретно*. 2017. № 1 (332). С. 16–17.

235. Остапенко Л. О. Проблематика реалізації правових норм законодавства України з питань зайнятості населення. *Перспективні напрями розвитку сучасної*

юридичної науки: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Кривий Ріг, 29–30 січня 2016 року). Кривий Ріг: ДВНЗ «Криворізький національний університет», 2016. С. 96–97.

236. Пилипенко П. Про систему трудового права України. *Право України*. 2017. № 5. С. 36–42.

237. Дмитренко Я. Польша обетованная. *Еженедельник «2000»*. 2016. 03 июня. С. В.2.

238. Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах : : 42 000 слів. / укл. В. Яременко, О. Сліпушко. Київ: Вид-во «Аконіт», 2000. Т. 2 (Ж–ОБД). 911 с.

239. Виступ Віце-президента США Джо Байдена у Верховній Раді України. URL: <https://ua.usembassy.gov/uk/remarks-vice-president-joe-biden-ukrainian-rada-uk/>.

240. Статистичний щорічник України за 2015 рік / Державна служба статистики України. Київ, 2016. 575 с.

241. Чанишева Г. І. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : монографія / Г. І. Чанишева, І. А. Римар. Одеса : Фенікс, 2016. 192 с.

242. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 1999. 214 с.

243. Іншин М. Основні права державного роботодавця як працівника. *Публічне право*. 2018. № 3 (31). С. 141–146.

244. Коваленко І. Що треба вміти, аби отримати роботу мрії? *Щотижневик «Експрес»*. 2019. 24–31 січ.

245. Бахтеева Т. Защитить конституциональное право украинцев та достойную медицину – наша главная задача. *Еженедельник «2000»*. 2018. 19.X.

246. Біляковська Х., Серета В., Байтюк І., Бобак А. Фахівець, якого ніхто не лякає. *Щотижневик «Експрес»*. 2018. 23–30 серп.

247. Остапенко Л. О. Правові гарантії реалізації права на працю та працевлаштування населення України й окремих європейських країн. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 211. С. 104–106.

248. Міцкевич Н. В., Міцкевич Д. І. Економіко-правові основи працевлаштування молоді в країнах ЄС. *Інвестиції, практика та досвід*. 2013. № 10. С. 31–33.

249. Форд М. Пришестя роботів. Техніка і загроза майбутнього безробіття / пер. з англ. В. Горбатько. Київ: Наш формат, 2016. 400 с.

250. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 16. Ст. 167.

251. Онищенко О. Страшенна таємниця держзамовлення / О. Онищенко, Л. Суржик. *Дзеркало тижня*. 2011. № 33. URL: [http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/strashenna\\_taemmitsya\\_derzhzamovlennya.html](http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/strashenna_taemmitsya_derzhzamovlennya.html).

252. Ковальська Н. М. Актуальні проблеми працевлаштування молоді на сучасному ринку праці України. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2013. № 2. С. 21–32.

253. Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» від 2 червня 2005 року № 2623-IV: Законодавство України про соціальний захист: зб. офіц. текстів законів станом на 3 вересня 2012 р. Київ: «Центр учбової літератури», 2012. 574 с.

254. Воронецька І. Я. Юридичні гарантії працевлаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. № 3 (25). С. 200–202.

255. Зіньковський Ю. Ф., Мірських Г. О. Імператив працевлаштування випускника – критерій якості освітнього середовища. *Вісник КДУ ім. Михайла Остроградського*. 2010. Вип. 2 (61), ч. 1. С. 177–180.

256. Горзон И. Финские мелочи жизни. *Зеркало недели*. 2003. № 35 (460). 13 сентебря.

257. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження служби у Збройних Силах України та інших формуваннях: Закон України від 06.09.2018 р.

№ 2523-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 44. Ст. 353.

258. Шульженко І. В., Романюк О. І. Диференціація правового регулювання працевлаштування жінок в умовах ринкових відносин. *Вісник ДОННУЕТ*. 2013. № 2 (50). С. 129–137.

259. Плінцук О. Фальстарт Гройсмана, або що варто знати про «Муніципальну няню». *Експрес*. 2019. № 7 (10003). 14–21 лютого.

260. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII (Назва Закону із змінами, внесеними згідно із Законом № 2249-VIII від 19.12.2017 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>.

261. Мельник О. М. Особливості правового регулювання соціального захисту осіб з обмеженими можливостями в Україні (С. 177–189). *Держава і право: збірник наукових праць. Серія Юридичні науки*. Вип. 78 / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ: Вид-во «Юридична думка», 2017. 338 с.

262. Постанова КАС ВС 06.02.2018 р. № 825/1276/16 (№ к/9901/12232/18). URL: <http://www.reyesr.court.gov.ua//Review/72065102>.

263. Закон України «Про державну службу»: чинне законодавство з 01.05.2016 р. : (офіц. текст). Київ: Паливода А. В., 2016. 88 с.

264. Лата Н. Правові аспекти працевлаштування іноземців в Україні. *Вісник КНТЕУ*. 2011. № 2. С. 81–86.

265. Про затвердження форм заяв для отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства: постанова Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 р. № 858. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/858-2017-%D0%BF#Text>.

266. Резнік М. Трудовий договір чи договір ЦТХ? *Юридична газета*. 2017. № 2–3 (552–553). 24 січня.

267. Макогон О. В. Працевлаштування працівників-мігрантів за

законодавством Європейського Союзу. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. № 3. С. 93–100.

268. Белякова О., Мартиненко О. Юридичний консалтинг із трудового права. *Юридична газета*. 2017. № 29–30 (579–580). 11 липня. С. 15.

269. Гурська А. Вітер змін не поспішає. Актуальні питання оновлення трудового законодавства. *Юридична газета*. 2017. № 29–30 (579–580). 11 липня. С. 8.

270. Про засади Державної регіональної політики: Закон України від 05.02.2015 р. № 156-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 13. Ст. 90.

271. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій: Закон України від 23.05.2017 р. № 2058-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 30. Ст. 323.

272. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII (із змінами, внесеними згідно із Законом України № 720-IX від 17.06.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.

273. Буряк Я. Я., Дутко А. О., Личенко І. О., Паньонко І. М., Чернописька В. З. Захист цивільних прав, свобод та законних інтересів в умовах суспільно-правових трансформацій: монографія / за ред. Паньонка І. М., Личенко І. О. Львів : Інститут права та психології Національного Університету «Львівська політехніка», 2018. 248 с.

274. Про комітети Верховної Ради України: Закон України від 04.04.1995 р. № 116/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 19. Ст. 134.

275. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: збірник законодавчих актів : станом на 21 березня 2014 року (відповідає офіц. текстові). Київ: Алерта, 2014. 96 с.

276. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради*. 1992. № 49. Ст. 668.

277. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4

278. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР.



*Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

279. Закон України «Про місцеві державні адміністрації»: *Серія Закони України*: щомісячний, № 8 (44), серпень 2018 (офіц. видання). Київ: Парламентське видавництво, 2018. 47 с.

280. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 33. Ст. 175.

281. Хостин М. Госслужба уже не та. *Ежнедельник «2000»*. 2017. 24 марта.

282. Закон України «Про судоустрій і статус суддів». Суми : ТОВ «ВВП НОТІС», 2018. 116 с.

283. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 2–3. Ст. 12.

284. Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність»: чинне законодавство станом на 14 березня 2015 року: (відповідає офіційному текстові). Київ: Алерта, 2015. 48 с.

285. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

286. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11.07.2003 р. № 1129-IV (із змінами, внесеними згідно із Законом України № 720-IX від 17.06.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text>.

287. Кодекс торговельного мореплавства України : чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 травня 2015 року : (офіц. текст). Київ: Паливода А. В., 2015. 160 с.

288. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. Київ: Укр. Правнича Фундація; Вид-во Право, 1995. 16 с.

289. Занік Ю. М., Павлюк О. В. Трудова міграція в Україні (С. 148–150). *Тенденції та наслідки і розвиток економічних і політико-правових систем України та інших країн Європи на початку ХХ століття*: тези VIII Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. М. Янковської. Львів:

Львівський ун-т бізнесу і права, 2011. 364 с.

290. Положення про Державну службу України з питань праці, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015р. № 96. *Офіційний вісник України*. 2015. № 21. Ст. 584.

291. Маценко К. Прощай, забой! Гуд-бай, мореходка! «2000». 2016. 09 декабля.

292. Ковальський В. С. Охоронна функція права: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2010. 336 с.

293. Гринь Т. Г. Історичні аспекти розвитку працевлаштування в період античності і до кінця XIX століття. *Юридична наука*. 2015. № 12 (54). С. 159–165.

294. Єлістратов А. І. Адміністративне право: Лекції / ред. та упоряд. В. В. Галуцько, С. В. Діденко. Херсон, ХЮІ ХНУВС. 2007. 268 с.

295. Ренальд Рей. Сучасна теорія грошей / перекл. з англ. О. Вальчишин, А. Бузинник, Є. Гагаркіна, В. Кальонова, О. Сосновська. Київ: Наш формат, 2017. 480 с.

296. Денисенко В. Работа как волк. *Еженедельник «2000»*. 2016. 28 октябля.

297. Рівень безробіття в Україні. *Веб-портал Minfin.com.ua*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/>.

298. Запара О. І. Аналіз зайнятості та безробіття в умовах ринкових перетворень. *Вісник НТУ «ХПИ»*. 2013. № 50 (1023). С. 49–56.

299. Ткаченко Л. Робоча сила може стати дефіцитом. *Урядовий кур'єр*. Спеціальний випуск. 2013. 20 грудня. № 236 (5122). С. 1–46. URL: <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/robocha-sila-mozhe-stati-deficitom/>.

300. Бойко А. Поняття та правова природа молодіжного безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 2 (264). С. 69–73.

301. Наконечна А. Міжнародний білль прав людини: потребовий вимір. *Право України*. 2018. № 9. С. 177–195.

302. Український радянський енциклопедичний словник в трьох томах. Київ: АН Української РСР, 1966. Т. 1 (А–Кабарга). 854 с.

303. Головченко В. В. Юридична термінологія : Довідник / В. В. Головченко, В. С. Ковальський. Київ: Юрінком Інтер, 1998. 224 с.

304. Плакся В. И. Безработица: теория и современная российская практика : (соц.-экон. аспект). Москва: Изд-во РАГС, 2004. 381 с.

305. Храновский И. В. Право безработных граждан в России и некоторых зарубежных странах в период мирового финансово-экономического кризиса (сравнительно-правовой анализ): автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». М.: Академия труда и социальных отношений, 2014. 25 с.

306. Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах. 42 000 слів /уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. Київ: Вид-во «Аконіт», 2000. Т. 1 (А–Є). 910 с.

307. Заставний Ф. Економічні райони України. Реалії та перспективи. Апріорі, 2010. 222 с.

308. Остапенко Л. О. Про застосування критеріїв визначення безробітного. *Europska Tradicia v Medzinarodnom Prave: Uplatnovanie Ludskych Prav: Zbornik prispevkov z medzinarodney vedeckey konferencie: Europska Tradicia v Medzinarodnom Prave: Uplatnovanie Ludskych Prav. Zbornik prispevkov z medzinarodney vedeckey konferencie, 6–7 may 2016. Paneuropska vysoka skola, Fakulta prava, Bratislava, 2016. P. 105–107.*

309. Управління людськими ресурсами (понятійно-термінологічний словник): навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / за ред. І. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. Київ: МАУП, 2006. 496 с.

310. Статистичний щорічник України за 2013 рік / за ред. О. Г. Осауленка. Київ: Державна служба статистики України, 2014. 385 с.

311. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : монографія. Київ: АПВС, 2007. 172 с.

312. Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи. *Советское государство и право*. 1970. № 5. С. 120–126.

313. Раєвнева О. В., Нос І. Є. Молодь на ринку праці в Україні: оцінка сучасного стану зайнятості. *Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського*. 2014. Вип. 2. С. 322–327.

314. Попов С. В. Безробіття, його сутність та історія боротьби з цим явищем. *Форум права*. 2008. № 1. С. 353–357.

315. Четвернина Т. Я. Применимость зарубежного опыта при разработке системы мер безработицы в России. *Труд за рубежом*. 1998. № 1. С. 94–109.

316. Витрук Н. В. Основы теории правового регулирования личности в социалистическом обществе. Москва: Наука, 1979. 229 с.

317. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права: підручник. Київ: Кондор, 2006. 477 с.

318. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22. Ст. 171.

319. Про заходи, спрямовані на детинізацію відносин у сфері зайнятості населення: розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 р. № 649-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/649-2018-%D1%80#Text>.

320. Юридический словарь. Москва: Госиздат юридической литературы, 1953. 781 с.

321. Ширер Вільям. Злет і падіння Третього Рейху. Історія нацистської Німеччини: у 2т. / пер. з англ. Олександр Надтока, Катерина Диса. Київ: Наш Формат, 2017. 600 с.

322. Чернявська О. В. Ринок праці: навч. посібник. 2-ге вид., перероб. та допов. Київ: «Центр учбової літератури» 2013. 522 с.

323. Коментар до Закону України «Про судоустрій України» / заг. ред. В. Т. Малярєнка. Київ: Юрінком Інтер, 2003. 464 с.

324. Кодекс України про адміністративні правопорушення. Суми: ТОВ «ВВП НОТІС», 2020. 336 с.

325. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.

326. Закон України: «Про центральні органи виконавчої влади», «Про Кабінет Міністрів України»: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 1 липня 2016.: (офіц. текст). Київ: Паливода А. В., 2016. 68 с.

327. Положення про Міністерство соціальної політики України, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>.

328. Юдин Э. Т. Как понимать объект и предмет научного познания? *Политическое самообразование*. 1967. № 3. С. 95–99.

329. Недбайло П. О. Общая теория государства и права как наука и ее предмет (С. 360–373). *Академічна юридична думка* / [Укладачі: І. Б. Усенко, Т. І. Бондарчук; за заг. ред. Ю. С. Шемшученка]. Київ: Ін Юре, 1998. 396 с.

330. Теория государства и права : учебник / под. ред. В. К. Бабаева. 2-е изд. перераб. и дополн. Москва: Юристъ, 2006. 637 с.

331. Гоббс Т. Левиафан, или материя, форма и власть государства церковного и гражданского. *История политических и правовых учений* : Хрестоматия. Белгород, 1999. С. 234–247.

332. Американские федералисты : Гамильтон, Мэдисон, Джей. Избр. статьи. Вермонт, 1990. 337 с.

333. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ: Ірпінь, ВТФ «Перун», 2007. 1736 с.

334. Закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про громадські об'єднання»: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 15 лютого 2013 року (офіційний текст). Київ: Паливода А. В., 2013. 60 с.

335. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 р. № 4572-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 1. Ст. 1.

336. Чанишева Г. І. Поняття джерела колективного трудового права. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези учасників Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Харків, 29 вересня 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2017. С. 35–39.

337. Лекції професора Н. М. Цитовича (1896 р.). *Поліцейське право в Університеті Святого Володимира* : у 2 кн. Київ: Либідь, 2010. Кн. 2. (Пам'ятки правничої думки Київського університету: за ред. докт. юрид. наук І. С. Гриценка). С. 114–121.

338. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редакц.) та ін. Київ: «Укр. Енциклопедія», 1998. Т. 2. Д–Н. 1999. 744 с.

339. Кистерский Л. Путь в Европу : Дорожная карта Библии. *Еженедельник «2000»*. 2013. 06 ноября.

340. Черниловский З. М. История рабовладельческого государства и права. Изд-е второе. Москва : Министерство высшего и среднего специального образования РСФСР, ВЮЗШ, 1960. 290 с.

341. Черниловский З. М. История феодального государства и права. Москва, 1959. 350 с.

342. Греков В. Д. Киевская Русь. Москва, 1953. 567 с.

343. Монтескье Ш. О духе законов. История политических и правовых учений. Хрестоматия. Ч. 1 / сост. В. В. Яневский. Воронеж : Изд. Воронежского гос. ун-та, 2000. 468 с.

344. Балинська О. М. Філософія права (вербально-біхевіористський підхід): Словник (концепція, поняття, підміни). 2-ге вид. допов. і перероб. Львів: ПАІС, 2008. 164 с.

345. Ильин И. Общее учение о праве и государстве. Москва : АСТ – Хранитель, 2006. 510 с.

346. Адміністративні процедури і адміністративне судочинства в Німеччині: збірник матеріалів : Німецький Фонд міжнародного правового співробітництва. Київ, 2006. 180 с.

347. Мишин А. А. Государственное право буржуазных стран и стран освободившихся от колониальной зависимости. Москва : Издательство Московского университета. 1976. 382 с.

348. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 р № 761-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 49–50. Ст. 463.

349. Закон України «Про закордонних українців» : чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 18 вересня 2013 р. : Офіційний текст. 2013. 12 с.

350. Закон України «Про міжнародне приватне право»: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 10 жовтня 2016 р.: (Офіційний текст). 2016. 24 с.

351. Легін Л. М. Законодавчий процес в Україні: теоретично-правове дослідження: монографія / Івано-Франківськ: лабораторія академічна досліджень правових регулювань та і юридичної техніки. Дрогобич: Коло, 2015. 134 с.

352. Шутак І. Д., Онищук І. І. Юридична техніка: навчально-методичний комплекс. Івано-Франківськ, 2014. 144 с.

353. Остапенко Л. О. Про джерела правового регулювання зайнятості працевлаштування населення. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*: Серія: «Юридичні науки». Наукове фахове видання. Київ, 2018. № 4 (9). С. 46–52.

354. Софінська І. Міжнародно-правові стандарти місцевого самоврядування : навч. посібник для студентів юридичних факультетів, службовців, органів місцевого самоврядування та місцевих органів державної влади, фахівців із місцевого самоврядування. Львів : Каменяр, 2016. 241 с.

355. Адміністративне право і процес УНР в екзилі: невідома правнича спадщина України / укладачі: Гриценко І. С., Бевзенко В. М., Коваль С. О., Бевз А. І., Паламарчук І. В., Гура О. В., Кравченко А. В., Сметанюк Р. С.; за заг. ред. доктора юридичних наук, професора Гриценко І. С. Київ : Дакор, 2015. 500 с.

356. Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А. Я. Сухарев; ред. кол.: М. М. Богуславский, М. И. Козырь, Г. М. Миньковский и др. Москва: Сов. энциклопедия, 1984. 415 с.

357. Гураленко Н. А. Система джерел права як компонент правової

системи: системно функціональний підхід. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2009. Вип. 533. Правознавство. С. 5–9.

358. Філософський енциклопедичний словник НАН України, інститут філософії імені Сквороди: гол. ред. В. І. Шинкарук. Київ: Абрис, 2002. 742 с.

359. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Л. Ф. Ильченко, П. Н. Федосеева, С. М. Ковалев. Москва: Сов. энциклопедия, 1983. 840 с.

360. Словник української мови: в 11 томах / АН УРСР. Інститут мовознавства; за редакцією І. П. Білодіда. Київ: Наукова думка, 1970–1980. Т. 9. С. 203.

361. Марченко М. М. Источники права: учебник. Москва: ТК Велби «Издательство Прометей», 2008. 760 с.

362. Мельник А. С. Основні та доповнюючі джерела українського права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2013. Вип. 69. С. 67–77.

363. Тополевський Р. Б. Система джерел права: поняття, види, структура. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2002. Вип. 20. С. 160–164. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs\\_2002\\_20\\_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2002_20_38).

364. Пархоменко Н. М. Джерела права: проблеми теорії та методології: монографія. Київ : ТОВ Видавництво «Юридична думка», 2008. 336 с.

365. Норт Дуглас. Насильство та суспільні ні порядки: основні чинники, які вплинули на хід історії / Дуглас Норт, Джон Воліє, Барн Ванчен; переклад з англ. Тарас Цимбал. Київ : Наш формат, 2017. 352 с.

366. Загальна декларація прав людини прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 89.

367. Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 р. Переглянута 03.05.1996 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text).

368. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117 від 22.06.1962 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_016#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_016#Text).

369. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення від 28.06.1952 р. (Конвенція 102) (ратифіковано із заявою Законом ВР № 1024-VIII від



16.03.2016 p.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text).

370. История государства и права. Москва : Юрид. лит., 1951. Т. 2. 414 с.

371. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. Київ : Алерта, 2012. 368 с.

372. Осаке К. Сравнительное правоведение: схематический комментарий. Москва : Юристъ, 2008. 830 с.

373. Ліберо Джероза. Церковне право / переклад з нім. Н. Щиглевської. Львів: Свічадо, 2001. 336 с.

374. Бержель Ж. Л. Общая теория права / Ж.Л. Бержель; под общ. ред. В. И. Даниленко; [пер. с фр.]. Москва : NOTA Bene, 2000. 576 с.

375. Теория государства и права / под ред. проф. К. А. Мокичева. Москва : ВЮЗИ, изд. «Юридическая методология», 1965. 518 с.

376. Основи законодавства союзу РСР і союзних республік про працю, затверджені Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 р. *Ведомости Верховного Совета СССР*. 1970. № 29. Ст. 265.

377. Кодекс законів про працю України: науково-практичний коментар. Харків: Консум, 2003. 832 с.

378. Hallstein Walter. *Europaeische Reden*. Stuttgart, 1979. 708 p.

379. Теория государства и права : учебник для вузов / под ред. С. С. Алексеева. Москва: Издательство «Норма», 2000. 634 с.

380. Витченко А. М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1974. 161 с.

381. Казимирчук В. П. Социальное действие права в условиях развитого социализма: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история государства и права; история политических и правовых учений». Москва, 1977. 32 с.

382. Кочекьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. Москва: Изд-во полит. литературы, 1958. 316 с.

383. Тихомиров Ю. А. Право и социалистическое управление в развитом социалистическом обществе. Москва: Юрид. лит., 1978. 375 с.
384. Горшенев В. М. Способы и организация формы правового регулирования в социалистическом обществе. Москва: Юрид. лит., 1972. 248 с.
385. Енгибарян Р. В. Теория государства и права / Р. В. Енгибарян, Ю. К. Краснов. Москва: Юристъ, 1999. 518 с.
386. Голосніченко І. П. Попередження корисливих проступків засобами адміністративного права. Київ: Вища школа, 1991. 207 с.
387. Проблемы общей теории права и государства / под общ. ред. В. С. Нерсесянца. Москва: НОРМА-ИНФРА, 1999. 832 с.
388. Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті європейської інтеграції: монографія / Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило та ін.; відповід. ред. Н. М. Хуторян. Київ: Ніка-Центр, 2017. 256 с.
389. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта. *Государство и право*. 1995. № 3. С. 28–36.
390. Концепція адміністративної реформи в Україні. Державна комісія з проведення в Україні адміністративної реформи. Київ, 1998. 61 с. (Стиль і графіка тексту Концепції подаються за оригіналом).
391. Бойко А. К. Правове регулювання працевлаштування молоді: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Кривий Ріг: МВС України, Донецький юридичний ін-т МВС України, 2019. 20 с.
392. Маланій О. Я. Правове регулювання надурочних робіт законодавством Другої Речі Посполитої (С. 210–211). *Проблеми державотворення та правотворення в Україні*: матеріали II Регіонального круглого столу (м. Львів, 18 лютого 2011 р.). Львів: ЛьвДУВС, 2011. 472 с.
393. Комаров С. А. Общая теория государства и права: учебник. Москва: Юрайт, 1998. 416 с.

394. Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. Москва: Юристъ, 2001. 776 с.
395. Кривицький Ю. В. Теоретико-методологічні основи розуміння механізму правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 22–25.
396. Сімутіна Я. В. Щодо механізму правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 3. С. 188–192.
397. Адміністративне право України: словник термінів / за заг. ред. Т. О. Коломоєць, В. К. Колпакова: Держ. вищ. навч. закл. «Запор. нац. ун-т». Київ: Ін Юре, 2014. 520 с.
398. Хропанюк В. Н. Теория государства и права / В. Н. Хропанюк; под ред. В. Г. Стрекозова. Москва: Юристъ, 2001. 776 с.
399. Теория государства и права / под ред. В. М. Корельского и В. Д. Первалова. Москва: НОРМА-ИНФРА, 1998. 570 с.
400. Корчевна Л. О. До критики поняття «механізм правового регулювання». *Право України*. 2003. № 1. С. 117–119.
401. Зинченко С. А. Юридические факты в механизме правового регулирования. Москва: Волтерс Клувер, 2007. 152 с.
402. Философия и методология науки: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. В. И. Кунцова. Москва: Аспект Пресс, 1996. 551 с.
403. Новый энциклопедический словарь. Москва: Большая Российская энциклопедия: РИПОЛ КЛАССИК, 2007. 1456 с.
404. Теория государства и права. 2-е изд. перераб. и доп. Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1987. 549 с.
405. Бобылев А. И. Механизм правового воздействия на общественные отношения. *Государство и право*. 1999. № 5. С. 104–109.
406. Казимирчук В. П., Кудрявцев В. Н. Современная социология права: учебник для вузов. Москва: Юристъ, 1995. 297 с.
407. Міжнародна поліцейська енциклопедія: у 10 т. / відп. ред.

Ю. І. Римаренко, Я. Ю. Кондратьєв, В. Я. Тацій, Ю. С. Шемшученко. Київ: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2005. Т. II. Права людини у контексті поліцейської діяльності. 1224 с.

408. Повноваження органів місцевого самоврядування за Законом «Про правовий режим воєнного стану». *Місьцеве самоврядування*. 2015. № 8. С. 55–65.

409. Орлова Н. Г. Особливості правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення». Харків: МОН Україна, Національний юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019. 20 с.

410. Грибанова Ю. Как регулируются трудовые отношения в зоне проведения АТО. *Закон и бизнес*. 2014. № 30 (1172). 26.07–01.08. С. 15–26.

411. Лихачов С. В. Правові та організаційні засади діяльності органів внутрішніх справ та органів місцевого самоврядування щодо забезпечення громадської безпеки в Україні: теорія і практика: монографія. Донецьк: Дон УСП, 2012. 309 с.

412. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 27.12.2014 р.). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

413. Горохов Б. А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Санкт-Петербург, 2006. 24 с.

414. Іншин М. І. Механізм правового регулювання державної служби. *Фінанси, підприємництво і право*. 2009. № 3. С. 297–301.

415. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

416. Севастьяненко К. О. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення». Харків; МОН України. Національний юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019. 20 с.

417. Кодекс законів про працю України [Актуальна судова практика, базові законодавчі та нормативно-правові акти] / упорядники: В. В. Власенко, В. І. Лебідь, О. В. Ліщук. Київ, 2019. 266 с.

418. Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі: Конвенція Міжнародної організації праці від 11.07.1947 р. № 81 (ратифіковано Законом України № 1985-IV від 08.09.2004 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036#Text).

419. Про інспекцію праці в сільському господарстві: Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1969 р. № 29 (ратифіковано Законом України № 1986-IV від 08.09.2004 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114#Text).

420. Венедіктов С. В. Трудове право в державах Європи: підручник / С. В. Венедіктов, Г. О. Спіцина. Київ: Ніка – Центр, 2017. 184 с.

421. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A11997D%2FTXT>.

422. Про статус гірських населених пунктів в Україні: Закон України від 15 лютого 1995 р. № 56/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 9. Ст. 58.

423. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290. *Офіційний вісник України*. 1997. № 48. Ст. 22.

424. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.1991 р. № 796-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 16. Ст. 200.

425. Остапенко Л. О. Трудовий кодекс України: проект (альбом схем). Львів: Растр-7, 2017. 128 с.

426. Радугин А. А., Радугин К. А. Социология. Курс лекций. Москва;

Владивосток, 1995. 192 с.

427. Котюк В. О. Теорія права. Курс лекцій: навч. посібник для юрид. факульт. вузів. Київ: Вентурі, 1996. 345 с.

428. Нерсисянц В. С. Юриспруденция. Введение в курс общей теории права и государства. Москва: ИНФРА-М – НОРМА, 1998. 282 с.

429. Козлов В. А. Проблема предмета и методологии общей теории права. Ленинград: Изд-во Ленинград. ун-та, 1989. 120 с.

430. Протасов В. Н. Правоотношение как система: монография. Москва: «Юридическая литература», 1991. 141 с.

431. Рабінович П. М. Основи загальної теорії держави та права: навч. посібник. Вид. 10-е, допов. Львів: Край, 2008. 224 с.

432. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 4-е вид. переробл. і допов. Харків: Вид-во «ФІНН», 2011. 800 с.

433. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

434. Анисимов А. Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: учеб. пособие. Москва: «Деловой двор», 2011. 117 с.

435. Буряк В. Я. Правові засади захисту трудових прав працівників: навч. посібник. Київ: Істина, 2013. 186 с.

436. Адміністративне право України: підручник / С. В. Ківалов, В. Б. Авер'янов, Є. В. Додін, І. М. Пахомов та ін.; за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса: Юридична література, 2003. 896 с.

437. Адміністративне право України (основні категорії та поняття): посібник. Ірпінь, 1998. 110 с.

438. Колпаков В. К. Адміністративне право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 1999. 736 с.

439. Цивільне право: підручник: у 2 т. / В. І. Борисова (кер. авт. кол), Л. М. Баранова, Т. І. Бегова та ін.; за ред. В. І. Борисової, І. В. Спасибо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. Харків: Право, 2012. Т. 1. 656 с.

440. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників:

підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.

441. Остапенко Л. О. Трудове право: навч.-метод. посібник / С. Л. Дембіцька, І. М. Паньонко, Л. О. Остапенко. Львів: Вид-во «Львівська політехніка», 2013. 156 с.

442. Энгельс Фридрих. Анти-Дюринг. Москва: Политиздат, 1983. 142 с.

443. Авер'янов В. Б. Предмет адміністративного права: нова доктринальна оцінка. *Право України*. 2004. № 10. С. 25–30.

444. Федоренко В. Г., Ніколенко Ю. М., Діденко О. М., Денисенко М. П., Ружинський М. М. Основи екологічної теорії: підручник / за науковою ред. проф. Федоренка В. Г. Київ: Алерта, 2005. 511 с.

445. Кельзен Ганс. Чисте правознавство. З додатком: Проблема справедливості / пер. з нім. О. Мокровольського. Київ: Юніверс, 2004. 496 с.

446. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посібник / І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька, І. М. Дашко, М. І. Клімковський, А. В. Панченко, І. З. Крет, І. М. Кривцун, А. В. Симак, А. Р. Стояновський, А. Л. Висоцький, О. Л. Зарицька; за ред. д-ра економ. наук, проф. І. В. Скворцова. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2016. 268 с.

447. Остапенко Л. О., Павлів-Самоїл Н. П., Маркович Х. М. Трудове право: навч.-метод. посібник. Львів: Растр-7, 2019. 134 с.

448. Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах. Том 3 / укл. В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. Київ: Вид-во «Аконіт», 2000. 927 с.

449. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. Москва: Юрид. лит., 1979. 224 с.

450. Соловйов С. Г. Теоретико-правовой синтез общества и государства в эпоху античности. *Вестник ЮУрГУ*. 2012. № 7. С. 29–32. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-pravovoy-sintez-obschestva-i-gosudarstva-v-epohu-antichnosti/viewer>.

451. Терлюк І. Я. Історія держави і права України: навч. посібник. Київ: Атіка, 2011. 944 с.

452. Солженіцин О. У колі першому (рос. мовою). Харків: Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2000. 814 с.
453. Григоренко П. Вітер зустрічний. Київ: КНИГА РОДУ, 2008. 432 с.
454. Человек. *Большой энциклопедический словарь* / чл. ред. А. М. Прохоров. Москва: Большая Российская энциклопедия ; СПб.: Норинт, 1997. 1438 с.
455. Алекси Р. Существование прав человека. *Известия высш. учеб. заведений. Правоведение*. 2011. № 4. С. 22–27.
456. Криминология. Москва: Изд-во МГУ, 1994. 415 с.
457. Миллер Р. Мораль и личность в обществе развитого социализма: Структура морали и личность / под. ред. С. Анисимова (руководитель автор. кол-ва Р. Миллер). Москва: Изд-во «Мысль», 1977. 174 с.
458. Ведель Ж. Административное право Франции / пер. с фр. докт. юрид. наук Энтина Л. М; под ред. докт. юрид. наук Крутоголова М. А. Москва: Изд-во «Прогресс», 1973. 511 с.
459. Ковалев А. Г. Психологические основы исправления правонарушителя. Москва: Изд-во «Юридическая литература», 1968. 135 с.
460. Фролов С. С. Социология : учебник для высш. учеб. заведений. 2-е изд. переработ. и дополн. Москва: Издательская корпорация «Лотос», 1997. 360 с.
461. Український радянський енциклопедичний словник. В трьох томах. Київ: Укр. рад. енцикл. АН УРСР, 1968. Т. 3 (ПОЛЮС-Ь). 854 с.
462. Новий тлумачний словник української мови : у чотирьох томах / укл. В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. Київ: Вид-во «Аконіт», 2000. Т. 4. 941 с.
463. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. Москва, 1979. 238 с.
464. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношениях. Москва: Юрид. лит., 1974. 198 с.
465. Юридичний словник-довідник: за ред. Ю. С. Шемшученка / худож. оформ. В. М. Штогриня. Київ: Феміна, 1996. 696 с.
466. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Болотіна Н. Б.,



Чанишева Г. І., Додіна Т. М. Київ: Київська обласна організація товариства «Знання», 2001. 564 с.

467. Голенко Е. Н. Трудовое право / Е. Н. Голенко, В. И. Ковалев. URL: [http://adhdportal.com/book\\_3833.html](http://adhdportal.com/book_3833.html).

468. Куренной А. М. Трудовое право России: монография; под ред. А. М. Куренного. Москва: Юристъ, 2004. 246 с.

469. Бельский К. С. Полицейское право: Лекционный курс / под ред. канд. юрид. наук А. В. Куракина. Москва: Издательство «Дело и Сервис», 2004. 816 с.

470. Остапенко Л. О. Трудове право: навч.-метод. посібник. Львів: Растр-7, 2017. 112 с.

471. Трудовой кодекс Российской Федерации. Москва: Издательство «Омега-А», 2012. 192 с.

472. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань від 15.03.2003 р. № 755-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 31–32. Ст. 263.

473. Вавженчук С. Правовий статус працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 5 (233). С. 16–19.

474. Трудове право: підручник для студ. юрид. вищ.навч. заклад. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.

475. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 22. Ст. 216.

476. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: законодавство України про соціальний захист : зб. офіц. текстів законів станом на 3 вересня 2012 р. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 574 с.

477. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (із змінами, внесеними згідно із Законом

України № 720-IX від 17.06.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>.

478. Дараганова Н. В. Питання розгляду спорів про працю суб'єктів владних повноважень. *Право України*. 2012. № 11–12. С. 365–371.

479. Остапенко Л. Сучасний правовий статус роботодавців в Україні. *Evropský politický a právní diskurz*. 2016. № 2, т. 4. С. 234–238.

480. Венедіктов С. В. Трудове право Сполучених Штатів Америки: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 168 с.

481. Остапенко Л. О. Суб'єкти адміністративної відповідальності за порушення вимог законодавства України про працю та про охорону праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2013. № 10. С. 231–235.

482. Агеев А. Б. Административное право: учебник. 6-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство «Юрайт», 2009. 813 с.

483. Правосубъектность. *Толковый словарь основных юридических понятий, опеределений и терминов*. URL: [http://uchebnikirus.com/pravo/osnovi\\_derzhavi\\_i\\_prava\\_ukrayini\\_-\\_ortinskiy\\_vl/tlumachniy\\_slovník\\_osnovnih\\_yuridichnih\\_ponyat\\_viznachen\\_terminiv.htm](http://uchebnikirus.com/pravo/osnovi_derzhavi_i_prava_ukrayini_-_ortinskiy_vl/tlumachniy_slovník_osnovnih_yuridichnih_ponyat_viznachen_terminiv.htm).

484. Мицкевич А. В. Субъект советского права. Москва: Госюриздат., 1962. 184 с.

485. Перевалов В. Д. Вопросы теории социалистической правосубъектности. *Правоведение*. 1980. № 3. С. 56.

486. Задихайло О. А. Адміністративне право України (Загальна частина): навч. посібник. Вид. 3-тє, допов. Харків: Право, 2019. 314 с.

487. Бліхар М. М. Фінансово-правова природа інвестиційних відносин : монографія. Львів: Ліга-Прес, 2017. 792 с.

488. Трудовое право: Энциклопедический словарь. 4-е изд. Москва: Издат. «Советская Энциклопедия», 1979. 527 с.

489. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. Москва: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. 328 с.

490. Панасюк О. Т. Зловживання суб'єктивними трудовими правами:

постановка проблеми. *Право України*. 2010. № 3. С. 161–166.

491. Новіков Д. О. Сучасне розуміння догани як засобу дисциплінарного впливу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 6-1, т. 2. С. 64–68.

492. Сидоренко А. С. До питання захисту працівника від зловживання правом роботодавцем. *Вісник Одеського національного університету*. Вип. 22, т. 15. Одеса : Астропринт, 2010. С. 88–93.

493. Ряшко В. І., Ряшко О. В. Теоретичні читання логіки в професійній діяльності юриста: навч. посібник. Львів: Львівський інститут внутрішніх справ. 2002. 21 с.

494. Жеребкін В. Є. Логіка: підручник для юрид. вузів і фак. Харків: Основа, 1995. 256 с.

495. Остапенко О. І. Суб'єкти, уповноважені розглядати справи про адміністративні правопорушення: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2009. 213 с.

496. Кельман М. С. Словник термінів визначень з курсу правознавства. Львів: Львів. інститут внутр. справ при Національній академії внутр. справ України, 1999. 54 с.

497. Покровский И. А. История римского права: науч. издание. Санкт-Петербург: Юридический книжный склад «Право», 1918. 431 с.

498. Хвостов В. М. История римского права. Москва: Моск. науч. изд-во, 1919. 482 с.

499. Новицкий И. Б. Римское частное право: учебник / И. Б. Новицкий, И. С. Перетерский. Москва: Минюст, 1948. 230 с.

500. Исаков В. Б. Юридические факты в российском праве. Москва, 1998. 158 с.

501. Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве. Москва: Юридическая литература, 1984. 144 с.

502. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве. Москва: Госюриздат, 1958. 183 с.

503. Теория государства и права / под ред. С. С. Алексеева. Москва:

Юридическая литература, 1985. 480 с.

504. Баринов О. В. Юридические факты в советском трудовом праве: дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.02. Ленинград, 1980. 189 с.

505. Солодовник Л. В. Юридичні факти у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення»; Національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2004. 150 с.

506. Садовский Г. И. Диалектика мысли. Логика понятий как теория отражения сущности развития. Минск: Высшая школа, 1982. 310 с.

507. Мартынович С. Ф. Факт науки и его детерминация (философско-методологический аспект). Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1983. 181 с.

508. Кузьмин В. Ф. Объективное и субъективное (анализ процесса познания). Москва: Наука, 1976. 216 с.

509. Исаков В. Б. Фактический состав в механизме правового регулирования. Москва: Саратов. ун-т, 1980. 127 с.

510. Остапенко Л. Юридичні факти та їх вплив на правове регулювання трудових відносин. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 5. Vol. 2. С. 136–140.

511. Кучерявенко М. П. Податкове право: підручник. Харків: Право, 2013. 536 с.

512. Загальна теорія держави і права: підручник для студ. юрид. вищ. навч. заклад. / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. акад. НАПрН України О. В. Петришина. Харків: Право, 2011. 584 с.

513. Загальна теорія держави і права: підручник / О. Ф. Скакун. 4-е вид. Київ: Алерта, 2016. 528 с.

514. Волкова І. М. Юридичні факти: окремі проблеми класифікації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. Вип. 5, т. 1. С. 12–16.

515. Гордєєв В. Критерії класифікації юридичних фактів. *Право України*. 2012 № 3–4 С. 396–403.

516. Кикоть Г. Юридичні факти у механізмі правового регулювання:

проблеми теорії. *Право України*. 2005. № 7. С. 109–112.

517. Кикоть Г. Проблеми класифікації юридичних фактів у сучасній теорії права. *Право України*. 2003. № 7. С. 29–33.

518. Пасічна І. О. Проблеми визначення поняття юридичних фактів у податковому праві. *Держава та регіони. Сер. Право*. 2012. № 1. С. 187–192.

519. Марченко М. Н. Теория государства и права. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. 648 с.

520. Марченко М. Н., Дерябина Е. М. Правоведение: учебник. Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. 416 с.

521. Теория государства и права: учебник / под ред. В. К. Бабаева. Москва: Юристъ, 2003. 592 с.

522. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 2017 рік. *Фонд соціального страхування України*. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/954522>.

523. Кудрявцев В. Н. Правовое поведение: нормы и патология: монография. Москва: Наука, 1982. 287 с.

524. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави та права: підручник. Київ: Кондор, 2005. 609 с.

525. Луць Л. А. Загальна теорія держави та права: навч.-метод. посібник (за кредитно-модульною системою). Київ: Атіка, 2008. 412 с.

526. Самсін І. Л. Податкове зобов'язання в механізмі фінансово-правового регулювання (методологічний аспект): автореф. дис ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.07 – «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право»; Нац. юрид. унів-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 35 с.

527. Загальна теорія держави і права: основні поняття, категорії прав, конструкції та наукові концепції: навч. посібник / за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 400 с.

528. Прокопенко В. І. Трудове право. Киев: Политиздат Украины (на украинском языке), 1966. 83 с.

529. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-Х (із внесеними змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.
530. Юридический словарь. Москва: Госюриздат, 1956. Т. 2. 663 с.
531. Павлович А. И. Чешско-русский словарь / Изд. 6-е, стереотип. Москва: Русский язык, 1976. 845 с.
532. Головне управління Держпраці у Львівській області. URL: <http://lviv.dsp.gov.ua/>.
533. Личенко І. О. Адміністративно-деліктні аспекти захисту права власності: монографія. Львів: ЗУКЦ, 2011. 216 с.
534. Tonn A. International Encyclopedia of Comprative Law. Vol. 11 Torta / Andr.Tonn. Brill : Martinus Nighols Pubbishers, 1983. pp. 70–71.
535. Парпан У. М. Місце і роль людини в сучасному освітньому просторі. *Розвиток економічних і політико-правових систем України та інших країн Європи на початку XXI століття*: тези Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. д-ра екон. наук Л. А. Янковської. Львів: Львів. ун-т бізнесу і права, 2011. С. 280–281.
536. Ильин Ю. Д. Новый англо-русский и русско-английский юридический словарь. Свыше 100 000 терминов, сочетаний, эквивалентов и значений. С транскрипцией / под ред. В. И. Голуб и канд. юр. наук проф. Ю Д. Ильина. Москва: Живой язык, 2009. 523 с.
537. Стахов А. И. Административно-публичное обеспечение безопасности в Российской Федерации: монография / А. И. Стахов; науч. ред. Б. В. Россинский. Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2006. 199 с.
538. Новітнє вчення про тлумачення правових актів: навч. посіб. з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації, і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку / В. Г. Ротань, І. Л. Самсін, А. Г. Ярема та ін.: відп. ред. кер. авт. кол. В. Г. Ротань. Харків: Право, 2013. 752 с.
539. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар

законодавства України про працю / 13-е вид., допов. та переробл. Київ: Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. 680 с.

540. Кравчук О. О. Акти реалізації прав і обов'язків у сфері управління державною власністю. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* Вип. 2 (18). Київ, 2013. С. 102–108.

541. Кельман М. С., Котуха О. С., Коваль І. М. Загальна теорія держави і права: підручник / за заг. ред. докт. юрид. наук, проф. М. С. Кельмана. Тернопіль, 2018. 804 с.

542. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. Спб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. 940 с.

543. Коваленко Н. Нюанси звільнення працівника за вироком суду... *Держслужбовець.* 2015. № 7. С. 25 URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/july/issue-7/article-9887.html>.

544. Трудовий договір та його види : роз'яснення Міністерства юстиції України від 20.12.2011 р. № n0075323-11. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0075323-11#Text>.

545. Яцкевич І. І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки.* 2014. Т. 155. С. 97–100.

546. Джепа Ю. А. Система юридичних гарантій, передбачена Кодексом законів про працю. *Південноукраїнський правничий часопис.* 2009. № 2. С. 127–129.

547. Ягупов В. В. Військова психологія: підручник для вищих навч. закл. Київ: ВК ТОВ «Тандем», 2004. 656 с.

548. Гіда Є. Роль правової дисципліни в діяльності міліції *Підприємництво, господарство і право.* 2012. № 1. С. 83–86.

549. Безродний Є. Світова класична думка про державу і право : навч. посібник / Є. Безродний, Г. Ковальчук та ін. Київ: Юрінком Інтер, 1999. 400 с.

550. Ямпольская Ц. А. Вопросы административного и военного административного права. Труды военной юридической академии. Вип. 7 / под общ. ред. С. С. Студеникина. Москва, 1948. 76 с.

551. Державне управління: навч. посібник / Мельник А. Ф.,

Оболенський О. Ю., Васіна А. Ю., Гордієнко Л. Ю. ; за ред. А. Ф. Мельник. Київ: Знання-Прес, 2003. 343 с.

552. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник: у 2-х т. / ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова). Київ: Юрид. думка, 2004. Т. 1: Загальна частина. 584 с.

553. Уайт Э. Великая борьба: пер. с англ. Киев: «Джерело життя», 2012. 608 с.

554. Правознавство: навч. посібник / за ред. Т. В. Варфоломєєвої, В. П. Пастухова. 2-ге вид. перероб. і допов. Київ: Знання-Прес, 2004. 436 с. (Вища освіта ХХІ століття).

555. Анніна І. О., Горюшина Г. Н., Гнатюк І. С. та ін. Російсько-український словник. Київ: Абрис, 2002. 424 с.

556. Закон України «Про національну поліцію». Суми: ТОВ «ВВП НОТІС», 2015. 64 с.

557. Інструкція про порядок відбування покарання засуджених військовослужбовців у виді тримання в дисциплінарному батальйоні, затверджено Наказом Міністерства оборони України 18.05.2015 р. № 215, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 11 червня 2015 р. за № 691/27136. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0691-15#n8>.

558. Орлова Н. Г. До питання про дисциплінарний проступок працівників водного транспорту (С. 299–303). *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII міжнар. наук.-прак. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2017. 450 с.

559. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посібник. Вид. 9-е зі змінами. Львів: Край, 2007. 192 с.

560. Бахрах Д. Н., Россинский Б. В., Стариков Ю. Н. Административное право: учебник для вузов. 2-ге изд., изм. и доп. Москва: Норма, 2005. 800 с.

561. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р.



№ 2862 VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

562. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Київ, 2015. 39 с.

563. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ, 2002. 1440 с.

564. Про внесення змін до деяких законів України щодо приведення їх у відповідність із Законом України «Про соціальний діалог в Україні»: Закон України від 17.05.2012 р. № 4719-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 15. Ст. 97.

565. Бандурка О. М., Тягло О. В. Юридична логіка: підручник для студентів вищ. навч. закладів. Харків, 2011. 224 с.

566. Диалектический материализм: учебник / ред. кол. : Б. Н. Бессонов (отв. ред.) и др. Москва, 1989. 397 с.

567. Афанасьев В. Г. Основы философских знаний. Москва, 1971. 355 с.

568. Даниліна Ю. С. Правове регулювання соціального діалогу в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Кривий Ріг: МВС України, Донецький юрид. інститут МВС України, 2018. 18 с.

569. Філософський словник / під ред. В. І. Шинкарука. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ, 1986. 800 с.

570. Невзоров І. Л. Принцип законності в правозастосувальній діяльності. автореф. дис... канд. наук з соціального управління 12.00.01. Харків, 2003. 20 с.

571. Хвостов В. М. Опыт характеристики понятий aequitas и aequumjus в римской классической юриспруденции. Москва, 1995. 315 с.

572. Социология: Энциклопедия. Минск, 2003. 1194 с.

573. Платон. Диалоги / пер. с древнегреч.; сост., ред. и авт. вступит. статьи А. Ф. Лосев; примеч. А. А. Тахо-Годи. Москва, 1998. 607 с.

574. Гоббс Т. Сочинения: В 2 т. Москва.: Мысль, 1991. Т. 2. 472 с.

575. Гегель Г. В. Ф. Философия духа. Энциклопедия философских наук / отв. ред. Е. П. Ситковский; ред. коллегия: Б. М. Кедров и др. Москва, 1977. Т. 3.

471 с.

576. Міщук М. О. Теоретико-правові засади соціального партнерства в Україні: монографія. Харків, 2015. 432 с.

577. Арсентьєва О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» в умовах реформування трудового права України. *Актуальні питання теорії та права* : зб. наук. пр. Хмельницький, 2009. № 15. С. 219–228.

578. Арсентьєва О. С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України. дис... канд. юрид. спец: 12.00.07 – трудове право; право соціального забезпечення. Луганськ, 2010. 20 с.

579. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. 2-ге вид. стереотип. Київ, 2018. 600 с.

580. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Трудове право України (загальна частина): навч. посібник. Чернівці, 2013. 312 с.

581. Грішина Ю. М. Професійні спілки – суб'єкти відносин соціального партнерства чи соціального діалогу? *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 26–31.

582. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: монографія. Чернівці, 2009. 200 с.

583. Трухан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2006. 20 с.

584. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Харків, 2012. 332 с.

585. Сумарокова Л. М. Основи логіки: навч. посібн. для юрид. вузів. Одеса, 2011. 236 с.

586. Чанишева Г. І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць* / редкол. С. В. Ківалов (голов. ред.) та ін. Одеса, 2012. Вип. 63. С. 323–328.

587. Гончаров В. М. Механізм державного регулювання соціально-трудових відносин: монографія / В. М. Гончаров, М. В. Рябоконт, А. Є. Пожидаєв,

С. В. Захаров, А. М. Зінченко, Л. Б. Костровець. Луганськ, 2013. 154 с.

588. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. Москва, 1995. 210 с.

589. Козак З. Я. Соціальний діалог як принцип правового забезпечення охорони праці в Європейському Союзі. *Актуальні проблеми трудового права* / за ред. В. В. Жернакова. Харків, 2013. С. 197–200.

590. Козаченко О. Міжнародні стандарти розвитку соціального діалогу. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2010. № 7–8. С. 34–40.

591. Шпак І., Нагірна О. Історія розвитку та становлення інституту соціального діалогу. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2010. № 9–10. С. 45–54.

592. Аристотель. Философское наследие [текст]: в 4 т. Москва, 1983. Т. 1. 830 с.

593. Цицерон М. Т. Про державу. Про Закон. Про природу богів [текст]. пер. з лат. В. Литвинова. Київ, 1998. 476 с.

594. Кант И. Трактаты и письма [текст]. Москва 1980. 710 с.

595. Гегель Г. В. Ф. Философия права / пер. с нем: ред. и сост. Д. А. Керимов и В. С. Нерсисянц; авт. вступ. ст. примеч. В. С. Нерсисянц. Москва, 1990. 524 с.

596. Братасюк В. М. Людина – особистість як суб'єкт права в контексті сучасної правової політики. *Публічне право*. 2013. № 4 (12). С. 227–234.

597. Божко В. М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект. Полтава, 2011. 402 с.

598. Мокрицька Н. П. Релізація права на працю за трудовим договором: проблеми правового регулювання: монографія. Львів, 2014. 254 с.

599. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків, 2013. 510 с.

600. Теліпко В. Е., Дутова О. І. Трудове право України: навч. посібник / за заг. ред. Теліпко В. Е. Київ, 2009. 456 с.

601. Теорія трудового права України: монографія / І. М. Якушев, Ю. В. Вусенко, М. В. Сокол [та ін.]; за ред. І. М. Якушева. Вид. 2-ге, змінене, доповнене. Луцьк, 2018. 728 с.
602. Ленин В. И. Речь на III Всероссийском съезде рабочих водного транспорта 15 марта 1920 г. *Полн. собр. соч.*, Москва, 1977. Т. 40. С. 213–220.
603. Смирнова І. І., Сімакова К. І. Інноваційні технології управління персоналом на підприємстві. *Вісник економічної науки України. Науковий журнал*. 2018. № 2 (35). С. 154–157.
604. Сучасний тлумачний словник української мови: 100 000 слів / за ред. В. В. Дубічинського. Харків, 2009. 1008 с.
605. Ісаєв Ю. В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації. *Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць* / ред. кол. С. В. Ківалов (голов. ред.) та ін. Одеса, 2012. С. 406–411.
606. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право: підручник. Харків, 2004. 500 с.
607. Сайт федерації роботодавців України. URL: <http://fru.ua/ua/>.
608. Довгаль І. В. Роль роботодавців у рамках соціального діалогу. *Грані*. 2012. № 10 (90). С. 81–84.
609. Платон. Законы / пер. с древнегреч.; общ. ред. А. Ф. Лосева, В. Ф. Асмуса, А. А. Тахо-Годи; авт. ст. в примеч. А. Ф. Лосева; примеч. А. А. Тахо-Годи. Москва, 1999. 832 с.
610. Асмус В. Ф. Платон. Москва, 1975. 220 с.
611. Гоббс Томас. Бегемот: пер. з англ. Київ, 1996. 336 с.
612. Гегель. Позитивность христианской религии. *Работы разных лет*. Москва, 1972. Т. 1. С. 89–233.
613. Гегель. Отчеты сословного собрания королевства Вюртембер. *Работы разных лет*. Москва, 1972. Т. 1. С. 429–562.
614. Философская энциклопедия / гл. ред. Ф. В. Константинов. Москва, 1962. Т. 2. 576 с.
615. Категории диалектики как ступени познания. Москва, 1971. 251 с.

616. Фюрст Марія, Тринкс Юрген. Філософія / пер. з нім. Вахтанга Кебуладзе. Вид. друге. Київ, 2019. 536 с.
617. Франко Іван. Що таке поступ? Вибрані твори: У 3-х т. / Літературознавство, публіцистика / ред. колегія: Скотний В. та інші. Дрогобич. 2004. С. 432–477.
618. Тортул М. Т. Етика. Підручник. Житомир, 2010. 448 с.
619. Козуб І. Г. Актуальні проблеми трудового права України: навч. посібник. Чернівці, 2017. 208 с.
620. Римар І. А. Особливості правового статусу працівника і роботодавця як суб'єктів індивідуальних трудових відносин. *Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць* / редкол. С. В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; Одеса, 2010. С.119–125.
621. Козін С. Види трудових обов'язків працівників. *Публічне право*. 2015. № 1 (17). С. 153–159.
622. Іншин М. Щербина В. Предмет трудового права. *Публічне право*. 2015. № 2 (18). С. 245–251.
623. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
624. Вишновецька С. В. Проблеми трудового права: курс лекцій. Київ, 2018. 316 с.
625. Остапенко Л. О. Соціально-трудова відносина в Україні та Республіці Вірменія: порівняльний аналіз. *Eurasian Academic Research Journal*. 2017. № 2 (08). С. 125–130.
626. Гец В. М., Гриценко А. А. Социально-классовая динамика: актуальный дискурс. *Экономика Украины. Научный журнал*. 2018. № 8. С. 88–93.
627. Ковалевская С. Научные основы административного управления. Москва, 1979. 232 с.
628. Муздыбаев К. Психология ответственности / под. ред. В. Е. Семенова. Ленинград, 1983. 239 с.

629. Процевський О. Якою має бути правова ідеологія Трудового кодексу України ХХІ століття. *Право України*. 2016. № 3. С. 213–221.

630. Зайцев В. С. Основні напрями удосконалення мотивації праці робітників промислових підприємств. *Вісник економічної науки України. Науковий журнал*. 2018. № 1 (34). С. 29–35.

631. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гаращенко, І. П. Лаврінчук, О. В. Магон, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева; відп. ред. Н. М. Хуторян. Київ, 2008. 304 с.

632. Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально-трудова прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Націон. ун-т внутр. справ. Харків, 2004. 20 с.

633. Щербань В. А. Профспілки як суб'єкт колективно-договірного регулювання на галузевому рівні. *Проблеми правового забезпечення інтересів суб'єктів трудового права в умовах реформування трудового законодавства: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції, м. Хмельницький 30 вересня – 1 жовтня 2011 року* / за ред. к.ю.н., доц. А. В. Андрушко. Хмельницький, 2011. С. 192–194.

634. Вавженчук С. Колективний захист трудових прав працівників за допомогою профспілок у сучасних умовах. *Публічне право*. 2011. № 3. С. 108–114.

635. Цесарський Ф. А. Шляхи реалізації стратегії діяльності федерації професійних спілок України на 2016–2021 роки «Європейський вибір». *Право та інновації. Науково-практичний журнал*. 2019. № 2. С. 7–11.

636. Тупиця О. Л. Політична участь профспілок: історичний досвід та стан в сучасній Україні. *Грані*. 2012. № 10. С. 107–110.

637. Мосіна А. Соціальний діалог – один з найкращих способів консолідації зусиль для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2010. № 3–4. С. 31–33.

638. Баранник Л. Б. Соціальна відповідальність бізнесу. *Становлення і*

*розвиток малого бізнесу в регіоні* (колект. моногр.) / за заг. ред. Н. І. Редіної. Дніпропетровськ, 2008. С. 483–496.

639. Гончарова Г. С. Розвиток виробничої демократії як умова вступу до європейської спільноти. *Актуальні проблеми трудового права*: матеріали наук.-практ. конф. Харків, 27–28 вересня, 2013. С. 172–175.

640. Про прийняття за основу проекту Закону України про соціальний діалог в Україні: постанова Верховної Ради України від 08.02.2007 р. № 649–V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/649-V#Text>.

641. Красномовець В. А. Перспективи розвитку системи соціального партнерства в Україні. *Фінансовий простір*. 2013. № 4. С. 191–195.

642. Остапенко Л. О. Щодо сучасних правових моделей соціального діалогу (партнерства) (Р. 41–43). *O noua perspectiva a proceselor de integrare Europeana a Moldovei si Ucrainei: aspectul juridic*: conferinta internationale stiintifico-practice, 25–26 martie 2016 Chisinau. Chisinau, 2016. 292 p.

643. Чанишева Г. І. Колективні відносини в сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса, 2001. 328 с.

644. Остапенко Л. О. Нормативно-правове регулювання інституту соціального діалогу в Україні. *Вісник Маріупольського державного університету*. Серія: Право: Збірник наукових праць. Вип. 11. Маріуполь, 2016. С. 57–62.

645. Кочубейник О. М. Соціальний діалог у вимірах когнітивного спілкування: монографія / О. М. Кочубейник, Н. О. Довгань, В. М. Духневич, О. В. Івачевська, І. В. Петренко, З. Ф. Сіверс, О. Г. Цукур; за наук. ред. О. М. Кочубейник. Кропивницький, 2018. 232 с.

646. Бичко А. К., Бичко І. В., Табачковський В. Г. Історія філософії. підручник. Київ, 2001. 408 с.

647. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки. *Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України*. URL: <http://www.fpsu.org.ua/news/237-nova-generalna-ugoda-peregovornij>

protses/15934-generalna-ugoda-pro-regulyuvannya-osnovnikh-printsipiv-i-norm-realizatsiji-sotsialno-ekonomichnoji-politiki-i-trudovikh-vidnosin-v-ukrajini-na-2019-2021-roki-tekst.

648. Смірнова А. Соціальний діалог: тенденції та перспективи розвитку в Україні. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2010. № 5–6. С. 10–20.

649. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 р. (включено до порядку денного 07.02.2012 р.). URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=30947](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947).

650. Приміч Д. В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів у міжнародних актах та законодавстві України. *Актуальні проблеми держави і права*: збірник наукових праць / редкол. : С. В. Ківалов (голов. ред.). Одеса, 2010. С. 125–131.

651. Задорожна О. Робота профспілки спрямована на вдосконалення колективно-договірних відносин. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2008. № 3. С. 19–21.

652. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.; за заг. ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. Київ, 2008. 456 с.

653. Амелічева Л. П. Щодо трудової відповідальності учасників правовідносин соціального діалогу в сфері безпеки і гігієни праці. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V міжнар. наук. – практ. конф. (Харків, 27–28 верес. 2013 р. / за ред. В. В. Жернакова, Харків, 2013. С. 130–136.

654. Сорочишин М. В. Обмін інформацією як організаційно – правова форма соціального діалогу. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. № 63. С. 440–445.

655. Балабанова Н. В. Соціальний діалог як суспільне явище (соціологічний аспект аналізу): автореф. дис. ... канд. соціологічних наук: спец. 22.00.07 – соціологія управління. Харків, 2000. 17 с.



656. Кайдалова Л. Г. Психологія спілкування: навч. посібник / Л. Г. Кайдалова, Л. В. Пляка, Н. В. Альохіна, В. С. Шаповалова. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків, 2018. 140 с.
657. Психологія спілкування: навч. посібник / Л. О. Савенкова, В. В. Сгадова, Л. Л. Борисенко та ін.; за заг. ред. Л. О. Савенкової. Київ, 2015. 309 с.
658. Етика та психологія ділових відносин: навч. посібник / за ред. проф. Андреєвої Т. Є. Харків, 2004. 144 с.
659. Палеха Ю. І. Етика ділових відносин. Навч. посіб. Київ, 2008. 356 с.
660. Карнегі Дейл. Як завоювати друзів та впливати на людей. Харків, 2005. 560 с.
661. Кові Стівен Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей. пер. з англ. О. Любенко. 2-ге вид., стер. Харків, 2014. 384 с.
662. Радченко С. Г. Етика бізнесу: навч. посібник. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ, 2014. 396 с.
663. Гостєєва Т. В., Лефтеров В. О. Довгостроковий прогноз професійної успішності фахівців екстремальних видів діяльності: психологічний аналіз і засоби удосконалення: монографія. Донецьк, 2013. 208 с.
664. Гоббс Т. Сочинения в 2 т. /пер. с лат. и англ.; сост., ред. изд., авт. вступ. ст. и примеч. В. В. Соколов. Москва, 1989. Т. 1. 622 с.
665. Соціологія і психологія: навч. посібник / за ред. Ю. Ф. Пачковського. Київ, 2009. 760 с.
666. Кравченко О. О. Соціальне обслуговування і соціальне забезпечення як основні форми надання соціальних послуг. *Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія*. Чернігів, 2018. № 1 (11). С. 67–72.
667. Кушик В. Р. Проблеми реалізації соціальних та економічних прав людини. *Наукові записки НаУКМА. Сер. юридичні науки*. Київ, 2018. Т. 1. С. 21–24.

668. Лазаренко Л. Актуальні проблеми захисту прав людини, яка перебуває у конфлікті з законом, крізь призму правових реформ (за матеріалами VI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 25 жовтня 2018 р.). *Право України*. № 12. С. 283–288.

669. Орлеанская Т. В. Фонды социального потребления на предприятиях США. *Труд за рубежом*. 1989. № 2. С. 107–114.

670. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія. Київ, 2014. 332 с.

671. Захарчук Ю. О. Соціальний діалог як інструмент регулювання соціально-трудова відносин у сучасній Україні. *Грані*. 2012. № 6. С. 106–108.

672. Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. *Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць*. 2010. № 52. С. 7–11.

673. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. Одеса, 2012. 178 с.

674. Плавич В. П. Системне застосування міжнародного права у внутрішньому (національному) правопорядку України. *Держава і право*. 2018. Вип. 82. С. 235–249.

675. Степанов В. Ф., Иванова С. А. Место коллективных переговоров и соглашений в нормотворческой деятельности МОТ. *Труд за рубежом*. 1994. № 2. С. 5–11.

676. Силин А. А. Коллективные переговоры и гибкие формы труда на Западе. *Труд за рубежом*. 1993. № 3. С. 33–46.

677. Богініч О. Л. Представницька демократія: сучасні виклики та загрози. *Правова держава*. 2019. Вип. 30. С. 58–66.

678. Шютте Г. Г. Защита интересов работников при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателей в Германии. *Труд за рубежом*. 1994. № 1. С. 73–79.

679. Інноваційний розвиток економіки: глобальні тенденції та

національні особливості: монографія / за наук. ред. Н. Є. Кульчицької. Чортків, 2019. 252 с.

680. Хартія основних прав Європейського Союзу. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text).

681. Основи права Європейського Союзу: підручник / О. А. Гавриленко, Ф. Кристані та ін.; за заг. ред. Т. Л. Сироїд. Харків, 2018. 268 с.

682. Шнирков О. І., Копійка В. В., Муравйов В. І. Україна – Європейський Союз: економіка, політика, право: монографія. Київ, 2006. 268 с.

683. Іншин М. Адаптація трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу як один із пріоритетних напрямів правової реформи в Україні. *Публічне право*. 2011. № 4. С. 160–165.

684. Миколаєнко О. І. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу як соціально-правове явище. *Правова держава*. 2016. № 22. С. 151–158.

685. Сталкер Ів. Ан. Ті. Феномен кардинала Гузара. *Вісник економічної науки України. Науковий журнал*. 2017. № 2. С. 155–185.

686. Налуцишин В. В. Соціальний контроль у забезпеченні правового порядку: філософсько-правова ідея та її сучасний розвиток: монографія. Хмельницький : ФОП Мельник А.А. 2018. 337 с.

687. Стан укладання колективних договорів за видами економічної діяльності. *Державна служба статистики України*. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu\\_u/zp.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/zp.htm).

688. Остапенко Л. О. Про договір як основу виникнення трудових відносин в античний період. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Збірник наукових праць № 827. Серія: Юридичні науки. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2015. С. 115–119.

689. Остапенко Л.О. Про специфіку трудових відносин та діяльності в Європі у Середні віки. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*: Збірник наукових праць № 837. Серія: Юридичні науки. Львів:

Видавництво Львівської політехніки, 2016. С. 198–201.

690. Шайкан В. Повсякдення українців у роки німецької окупації 1941–1944. Київ, 2010. 80 с.

691. Матузов Н. И. Возможность и действительность в правовой сфере. *Правоведение*. 2000. № 5. С. 18–20.

692. Конвенція «Про приватні агентства зайнятості» від 19.06.1997 р. № 181. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_046#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046#Text).

693. Трудовой кодекс Российской Федерации. Комментарий к последним изменениям / под. ред. Г. Ю. Касьяновой. Москва: АБАК, 2020. 320 с.

694. Кривошеїн С. М. Трудове право України: навч. посібник. Вид. 2-ге перероб. Київ: Прецедент, 2006. 210 с.

695. Остапенко Л. О. Специфіка трудових правовідносин з працівниками, які є творцями (авторами) об'єктів права інтелектуальної власності в Україні. *Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 25–26 грудня 2015 р.)*. Ужгород: ДВНЗ «Ужгородський національний університет», 2015. С. 126–127.

696. Лушников А. М., Лушникова М. В. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учеб. пособие. 2-е изд. перераб. и дополн. Москва: Проспект, 2010. 412 с.

697. Венедіктов В. С. Проблеми відповідальності у трудовому праві: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Київ, 1994. 46 с.

698. Алексеев С. С. Общая теория права. В 2-х т. Т. 2. Москва: Юрид. лит., 1982. 360 с.

699. Иванов В. В. К вопросу об общей теории договора. *Государство и право*. 2000. № 12. С. 74.

700. Красавчиков О. А. Гражданско-правовой договор: понятие, содержание и функции. *Гражданско-правовой договор и его функции*. Свердловск, 1980. С. 11.

701. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых

отношений. Москва: Юрид. лит., 1972. 483 с.

702. Садовнича В. В. Сучасні ділові документи та номери. Як правильно оформити і підготувати. Зразки та приклади. Харків: «Книжковий Клуб Сімейного Дозвілля», 2014. 608 с.

703. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 р. № 1906-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 50. Ст. 540.

704. Цивільне право. Практикум: навч. посібник. 2-ге вид. перероб. / за ред. Н. С. Кузнецової, О. В. Дзери. Київ: Правова Єдність, 2009. 752 с.

705. Цивільне право: підручник: у 2 т. / В. І. Спасибо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. Харків: Право, 2011. Т. 2. 816 с.

706. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. № 489. URL: <https://zakon.help/law/v0489202-08/>.

707. Гегель. Энциклопедия философских наук. Наука логики. Москва, 1975. Т.1. 452 с.

708. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / уклад.: В. І. Волович, В. І. Тарасенко, М. В. Захарченко та ін.; під заг. ред. В. І. Воловича. Київ, 1998. 736 с.

709. Основы конфликтологии / под. ред. В. Н. Кудрявцева. Москва, 1997. 248 с.

710. Скотт Джинни Грехем. Доктор философии: Конфликты, пути их преодоления. Киев: Внешторгиздат, 1991. 191 с.

711. Социальные конфликты: Прогнозирование. Технология разрешения. Москва, 1991. 142 с.

712. Гущериев А. С., Сальников В. П., Хальков В. И., Шаранов Ю. А. Акмеологические основы конфликтологии. Санкт-Петербургский юрид. Ин-т МВД России, 1994. 288 с.

713. Добровольська О. І. Професійні спілки України за умови утвердження незалежності держави (1990–2002 р.р.): монографія. Донецьк, 2007. 431 с.

714. Андрійів В. М., Ізадорова І. О. Трудові спори : навч. посібник. Чернігів,

2011. 236 с.

715. Материалистическая диалектика: Краткий очерк теории / П. Н. Федосеев, И. Т. Фролов, В. А. Лекторский и др. 2-е изд., доп. Москва, 1985. 350 с.

716. Горбатенко В. П. Капіталізм. *Юридична енциклопедія* / ред. кол.: Ю. С. Шемшученко(голова) та ін. Укр. Енциклопедія. Київ. Т. 6. С. 622.

717. Падухевич О. Конфлікти в організації як безпосередній вияв спілкування: способи конструктивного вирішення. *Кадри. Проекти і перспективи*. 2016. № 3 С. 21–32.

718. Ємельяненко Л. М., Сімоходська О.В. Управління конфліктами: підручник. Київ, 2011. 339 с.

719. Кодекс законів про працю УРСР. Київ: Державне видавництво політичної літератури при РНК УРСР, 1940. 323 с.

720. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол. С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. : Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2018. 776 с.

721. Толкунова В. Н. Трудове право: курс лекцій. Москва: ООО «ТК Велби», 2003. 320 с.

722. Жовнір Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 2. С. 74–77.

723. Боева О. С. Конкретизація дефініції «трудовий спір» – крок до ефективного судового захисту трудових прав. *Держава і право: зб. наукових праць. Серія юридичні науки* / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ: Вид-во «Юридична думка», 2016. Вип. 72. 514 с.

724. Висновки Верховного Суду України, викладені в постановах, прийнятих за результатами розгляду справ із підстав, передбачених пунктами 1, 2,

4.2.1 ст. 355 ЦПК України, за II півріччя 2016 року. *Вісник Верховного Суду України*. 2017. № 4 (200). С. 19–24.

725. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

726. Нове антикорупційне законодавство України: збірник законів: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 груд. 2015 р.: (офіц. текст). Київ: Паливода А. В. 2015. 156 с.

727. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод і протокол до неї: зб. законодав. і норматив. актів: (офіц. текст) / упоряд. Ю. В. Паливода. Київ: Паливода А. В., 2011. 120 с.

728. Про працю. Збірник законів. Харків: ПП «ІГВІНІ», 2005. 216 с.

729. Альтернативні підходи до розв'язання конфліктів: теорія і практика застосування / укл. Н. Гайдук, І. Сенюта, О. Бік, Х. Терешко. Львів: ПАІС, 2007. 296 с.

730. Поліцейське право в Університеті Святого Володимира: у 2 кн. Київ: Либідь, 2010. (Пам'ятки правничої думки Київського університету). Укр. рос: кн. 2 / укл. І. С. Гриценко, В. А. Короткий; за ред. І. С. Гриценка. 464 с.

731. Маланій О. Я. Становлення і еволюція трудового права на території Східної Галичини у складі другої Речі Посполитої (1918–1939 р.р.) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів; МОН України, Нац. ін-т «Львівська політехніка», 2018. 17 с.

732. Андрійв В. М. Деякі питання вдосконалення порядку формування та функціонування комісії з трудових спорів. *Тенденції розвитку науки труд. права та права соціального забезпечення*: зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.; за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. Київ, 2013. С. 89–93.

733. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. 728 с.

734. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98. *Офіційний вісник України*.

1998. № 46. Ст. 1684.

735. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія. Луганськ, 2004. 352 с.

736. Соціальна політика. Словник: поняття, категорії, терміни. Львів, 2008. 274 с.

737. Страйки та їх наслідки, за окремими видами економічної діяльності. *Державна служба статистики України*. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu\\_u/zp.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/zp.htm).

738. Энциклика Папы Льва XIII «*Perum novatum*» по социальной проблеме о положении рабочих от 15 мая 1891 г. / Энциклики Его Святейшества Папы Римского 1891, 1981, 1991 о труде и человеческой жизнедеятельности, нравственности и морали. Киев, 1993. С. 68–84.

739. Про оплату праці: проект Кабінету Міністрів України від 31.12.1992 р. № 23-92. URL: <http://search.ligazakon.ua/1doc2.nsf/Link1/KM D92023.html>.

740. Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні: схвалена Указом Президента України від 25.12.2000 р. №1375/2000. *Офіційний вісник України*. 2000. № 52. Ст. 2257.

741. Конвенція про захист заробітної плати № 95 від. 01.07.1949 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/ru/993\\_146#Text](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/ru/993_146#Text).

742. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Луганськ, 2009. 20 с.

743. Бондаренко Н. М., Осипова Є. П. Заробітна плата як економічна категорія та її особливості в бюджетній сфері. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 6. Т. 1. С. 152–158.

744. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі: (правові проблеми): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Харків. 2007. 20 с.

745. Вегера В. М. Оплата праці: поняття, особливості. *Актуальні проблеми*



*держави і права: збірник наукових праць*. Одеса, 2014. С. 419–425.

746. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 т. / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. / за ред. акад. А. Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків, 2015. Т. 2. 744 с.

747. Баклицький І. О. Психологія праці: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ, 2008. 655 с.

748. Статистика по средним зарплатам в мире. URL: [http://www.1tvnet.ru/content/show/statistika-po-srednim-zarplatam-v-mire\\_10600.html](http://www.1tvnet.ru/content/show/statistika-po-srednim-zarplatam-v-mire_10600.html).

749. Короленко А. В. Оплата праці в умовах ринкової трансформації економіки: сутність, функції, напрямки реформування. автореф. дис. ... канд. економ. наук: спец. 08.01.01 – економічна теорія. Харків, 2004. 19 с.

750. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків, 2010. 752 с.

751. Керимов Д. А. Проблемы общей теории права и государства: в 3-х т. Москва, Т.1. 265 с.

752. Шемшученко Ю. С. Актуальні проблеми філософії права. Київ. 2003. Т. 1 С. 7–9.

753. Договір «Про Європейський Союз» від 07 лютого 1992 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_029#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029#Text).

754. Дослідження проблеми оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська та ін.; за заг. ред. А. М. Колота. Київ, 2008. 274 с.

755. Куриляк В. Є., Мазур В. С. Заробітна плата на промислових підприємствах: методичні та організаційні аспекти: монографія. Тернопіль., 2011. 304 с.

756. Верес Ю. М. Локальне правове регулювання оплати праці. автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Харків. 2012. 20 с.

757. Поліщук О. Ю. Заробітна плата в умовах ринкової трансформації економіки України. автореф. дис. ... канд. економ. наук: спец. 08.00.01 –

економічна теорія та історія економічної думки. Львів, 2013. 20 с.

758. Оплата праці та інші розрахунки з працівниками підприємства / М. Михайлицька, К. Скрипкіна. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків, 2012. 656 с.

759. Хоелл Г. Л., Єськов А. Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его сферы. Донецк. 2000. 551 с.

760. Сухарева С. О. Шляхи підвищення мотивованості працівників. *Науковий журнал менеджер*. 2010. № 2 (52). С. 192–194.

761. Вознюк А. М. Особливості застосування форм і методів стимулювання персоналу промислового підприємства. *Вісник економічної науки України*. 2009. № 1 (15). С. 47–50.

762. Пожуєва Т. О., Гамова О. В. Формування інноваційних засад управління фондом оплати праці: монографія. Запоріжжя, 2011. 252 с.

763. Ганечко О. Особливості сучасного стану правового регулювання оплати праці. *Публічне право*. 2016. № 1 (21). С. 255–262.

764. Васюренко Л. В. Державне регулювання організацією оплати праці: монографія. Харків, 2018. 323 с.

765. Остапенко Л. О. Про гарантії права на працю в нових економічних умовах. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 153–156.

766. Остапенко Л. О. Про вихідну допомогу як гарантію працівника при припиненні трудових відносин. *Пріоритетні напрями модернізації системи права України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 23–24 грудня 2016 р.)*. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2016. С. 119–121.

767. Бойко М. Д. Трудове право України: навч. посібник. Вид. 2-ге, доповн. і переробл. Київ: Атіка, 2008. 316 с.

768. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка : т. 1–4. Москва: Русский язык, 1978. Т. 1: А–З, 1978. 699 с.

769. Ожегов С. И. Словарь русского языка : ок. 57 000 слов / под ред. докт. филол. наук, проф. Н. Ю. Шведовой. 15-е изд. стереотип. Москва: Русс. язык, 1984. 816 с.

770. Бобко У. П. Юридичне забезпечення соціальних гарантій у межах трудових відносин за участю фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності. *Вісник академії праці і соціальних відносин: науков. зб.: Серія: право та державне управління*. 2012. № 2 (6). С. 64–70.

771. Остапенко Л. О. Щодо юридичної відповідальності за порушення гарантій і компенсацій суб'єктів трудових відносин. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Збірник наукових праць. Серія: Юридичні науки. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2016. № 855. С. 441–445.

772. Пахолко О. Як вижити в Америці. *Експрес*. 2016. 25 серпня – 1 вересня. С. 22.

773. Бородін І. Л. Адміністративно-правові способи захисту прав та свобод людини і громадянина: монографія. Херсон: ОЛДІ – плюс, 2003. 220 с.

774. Остапенко О., Чистоклетов Л., Скриньковський Р., Хитра О., Остапенко Л. Про відшкодування моральної шкоди за вчинені адміністративні правопорушення. *Traectoria Nauki Path of Sciens*. 2018. Vol. 4. № 6. ISSN 2413-9009. С. 5001–5009.

775. Рудницька О. П. Правове регулювання гарантійних виплат у трудовому праві: монографія. Житомир, 2011. 176 с.

776. Рудницька О. П. Поняття та класифікація гарантійних виплат. *Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.) та ін.* Одеса, 2011. 604 с.

777. Рудницька О. П. Місце інституту гарантійних виплат у системі трудового права. *Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць*. 2010. Вип. 52. С. 112–119.

778. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 2-ге вид. стереотипне. Київ, 2004. 725 с.

779. Прокопенко В. І. Трудове право: підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. 3-тє вид., переробл. та доп. Харків, 2002. 528 с.

780. Островерх А. М. Гарантійні та компенсаційні виплати законодавством

України в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Луганськ, 2009. 20 с.

781. Соснін О. Є. Компенсації за трудовим правом України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право і право соціального забезпечення. Харків, 2003. 20 с.

782. Остапенко Л. Гарантійні виплати і компенсації науково-педагогічним працівникам ВНЗ та їх правове регулювання. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка» № 884. Серія: Юридичні науки*. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2017. С. 170–175.

783. Великий тлумачний словник української мови / упоряд. Т. В. Ковальова. Харків, 2005. 767 с.

784. Цимбалюк С. О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин: монографія. Київ, 2015. 213 с.

785. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ, 2011. 397 с.

786. Назарова Г. В. Мотивування трудової діяльності: регіональні та галузеві аспекти: монографія. Харків, 2015. 176 с.

787. Остапенко Л. О. Про загальні гарантії права в галузі праці. *Теорія і практика розвитку наукових знань*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 24–25 грудня 2016 року). Київ: Міжнародний центр наукових досліджень, 2016. Ч. III. С. 54–56.

788. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження). Київ, 2013. 167 с.

789. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. – трудове право і право соціального забезпечення. Харків, 2009. 20 с.

790. Ганечко О. М. Трудові правовідносини у сфері оплати праці в Україні: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право

соціального забезпечення. Київ, 2019. 36 с.

791. Нерсисянц В. С. Філософія права. Москва, 1999. 367 с.

792. Философская энциклопедия / гл. ред. Ф. В. Константинов. Москва, 1970. Т. 5. 740 с.

793. Большая Советская Энциклопедия (в 30 томах) / гл. ред. А. М. Прихоров. Москва, 1976. Т. 24. 608 с.

794. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ, 1998. Т. 5. 736 с.

795. Хрестоматия по истории государства и права зарубежных стран (Древность и Средние века) / сост. В. А. Томсинов. 2-е изд., доп. Москва. 2004. 549 с.

796. Кассиди Ф. Х. Гераклит. Москва, 1982. 200 с.

797. Дынник М. А. Материалисты с Древней Греции. Москва, 1956. 240 с.

798. Гомперц Теодор. Греческие мыслители / пер. с нем. Д. Жуковского и Е. Герцык. Санкт-Петербург, 1999. Т. 2. 257 с.

799. Гиппократ. Клятва. Закон о враче. Наставление / пер. с греч. В. И. Руднева. Минск, 1998. 832 с.

800. Цицерон Марк Туллий. Избранные сочинения. Пертолин / сост. и ред. М. Гаспарова, С. Ощерова, В. Смирин. Вступ. ст. Г. Кнаббе. Москва, 1975. 456 с.

801. Бекон Ф. Сочинения в двух томах. 2-е изд. испр. и доп. изд. / сост., общ. ред. и вступит. статья А. Л. Субботина. Москва, 1977. Т. 1. 567 с.

802. Локк Д. О государственном правлении. Избранные философские произведения в двух томах. Москва, 1960. Т. II. 532 с.

803. Кант И. Приложение к наблюдениям над чувством прекрасного и возвышенного / Сочинения в шести томах; под общ. ред. В. Ф. Асмуса, А. В. Гулыги. Т. II. Ойзермана. Москва, 1964. Т. 2. С. 185–225.

804. Гегель Г. В. Ф. Работы разных лет. В двух томах / сост. общая ред. А. В. Гулыги. Москва, 1973. Т. 2. 630 с.

805. Гегель Г. В. Ф. Основи філософії права, або природне право і державознавство / пер. з нім. Р. Осадчука та М. Кушніра. Київ, 2000. 336 с.

806. Маркс Карл, Энгельс Фридрих. Избранные произведения в 3-х т. Москва, 1966. Т. 3. 643 с.

807. Маркс К. Процесс производства капитала. Рабочий день / Маркс К., Энгельс Ф. Собр. соч., Москва, 1960. Т. 23. С. 242–311.

808. Армстронг Майк, Стівенс Тіна. Оплата праці: практичний посібник з побудови оптимальної системи оплати праці та винагороди персоналу / пер. з англ. за наук. ред. Т. В. Герасимової. Дніпропетровськ, 2007. 512 с.

809. Никифорова В. Г., Кравченко В. О. Корпоративна культура як складова конкурентних переваг підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць*. Одеса, 2019. № 1 (69). С. 189–199.

810. Ленин В. И. Очередные задачи советской власти. *Полн. собр. соч.* Москва, Т. 36. С. 167–208.

811. Труд руководителя: учебн. пособие для руководящих управленческих кадров. Москва, 1975. 231 с.

812. Остапенко Л. О. Соціальний діалог як інструмент регулювання соціально-трудова відносин в Україні. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. Серія: Право. Вип. 44, т. 1. Ужгород, 2017. С. 139–141.

813. Філософія: підручник для студентів вищих навчальних закладів / кол. авторів; за ред. Л. В. Губерського. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Харків, 2018. 621 с.

814. Станко Я. Учение Гегеля о человеке и человеческом роде. *Диалектико-материалистический анализ философии Гегеля (к X международному гегелевскому конгрессу)*. Москва, 1975. С. 62–72.

815. Остапенко Л. О. Про оплату праці науково-педагогічних працівників юридичних навчальних закладів України як стимул розвитку юридичної науки. *Innovative Educational Technologies: European Union Experience and its Implementation to the Training of Lawyers* (Seadkovicovo, December 26–28, 2016). Seadkovicovo, Slovak Republic, 2016. P. 103–105.

816. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль / Маркс К., Энгельс Ф.

Соч. Изд. 2-е. Москва, 1960. Т. 16. 893 с.

817. Костишина Т. А. Конкурентно-спроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики. Монографія. Полтава, 2008. 389 с.

818. Арсеєнко А., Буткалюк В. Реформи під егідою МВФ в Україні: бійтеся данайців, що приносять дари. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2019. № 2. С. 169–186.

819. Економічна безпека України: внутрішні та зовнішні чинники: навч. посібник / Гелей С. Д., Лесечко М. Д., Малик Я. Й. та ін. Львів: Видавчий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2002. 256 с.

820. Гришук В. К. Філософсько-правове розуміння відповідальності людини: монографія. Вид. 2-ге доповн. та переробл. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2013. 766 с.

821. Ковалів М. В. Основи управління в органах внутрішніх справ України: навч.-практ. посібник. Львів: ЛьвДУВС. 2010. 340 с.

822. Мельник А. В. Адміністративно-правові засади здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Тернопіль: МОН України; Тернопільський націн. екон. ун-т, 2019. 20 с.

823. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: Курс лекций. Москва, 1997. 268 с.

824. Правова система України: історія, етапи та перспективи: у 5 т. Харків: Право, 2008. Т. 2: Конституційні засади правової системи України і проблеми її вдосконалення / заг. ред. Ю. П. Битяка. 576 с.

825. Адміністративне право: навч. посібник / О. І. Остапенко, З. Р. Кісіль, М. В. Ковалів, Р. В. Кісіль. Київ: Всеукраїнська асоціація видавництв «Правова єдність», 2008. 536 с.

826. Сушинський О. Інститут відповідальності у здійсненні контрольної влади. *Вісник УАДУ*. 2002. № 3. С. 39–47.

827. Стражев В. И. Оперативное управление предприятием: проблемы учета и анализ. Минск, 1973. 151 с.

828. Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. 668 с.
829. Адміністративне право: підручник / Ю. П. Битяк (кер. авт. кол.), В. М. Гаращук, В. В. Богуцький та ін.; за заг. ред. Ю. П. Битяка, В. М. Гаращука, В. В. Зуй. Харків: Право, 2010. 624 с.
830. Чистоклетов Л., Хитра О., Остапенко Л., Скриньковський Р. Поняття, ознаки та зміст правових режимів, що запроваджуються під час виникнення кризових ситуацій. *Traectoria Nauki Path of Sciens.* 2018. Vol. 4. № 3. ISSN 2413-9009. P. 6001–6006.
831. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник: у 2 т. / ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова) та ін. Київ: Юридична думка, 2005. Т. 2. Особлива частина. 624 с.
832. Комунальное самоуправление в Германии: Закон об общинах земли Баден Вюртембург / пер. с нем. науч. ред. сост. предм. указ и примеч. Т. Ф. Яковлева. 2-е изд. перераб. Москва: Инфотроник Медиа. 2012. 224 с. (Германская юрид. литература: современный подход: серия Кн. 4).
833. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 р. № 5403-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>.
834. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
835. Про охоронну діяльність: Закон України від 22.03.2012 р. № 4616-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4616-17#Text>.
836. Про адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі: Закон України від 01.12.1994 р. № 264/94-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/264/94-%D0%B2%D1%80#Text>.
837. Абатуров С. Ю. Предупредительный контроль: монографія. Москва: Юр. Лит. Информ., 2013. 224 с.
838. Проект Закону про працю № 2708 від 28.12.2019 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833).
839. Закон України «Про звернення громадян»: Серія: Щомісячник



заснований у 1997 році. 2018. № 7 (43), липень (офіц. видання). Київ: Парламентське видавництво, 2018. 51 с.

840. Лавриненко О. В. Служебно-трудове правоотношение. СПб: Знание АТД, 1998. 56 с.

841. Фінансове право: підручник / Е. О. Алісов, Л. К. Воронова, С. Т. Кадкаленко та ін.; керівник авт. колективу і відп. ред. Л. К. Воронова. Вид. 2-ге виправл. та доповн. Харків: «Консул», 1999. 496 с.

842. Гаращук В. М. Контроль та нагляд у державному управлінні: монографія. Харків: ФОЛІО, 2002. 176 с.

843. Гега П. Т. Правові основи податкової системи, правопорушення, проблеми, рішення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.08 «Кримінальне право і кримінологія; кримінально-виконавче право». Київ, 1996. 26 с.

844. Шемшученко Ю. Людина і формування адміністративного права / Ю. Шемшученко, В. Авер'янов. *Урядовий кур'єр*. 2000. № 53. 23 березня.

845. Дворецька Г. В. Соціологія: навч. посібник. Вид. 3-тє, перероб. і допов. Київ, 2013. 428 с.

846. Політологія: підручник / М. П. Требін, Л. М. Гарасіна, І. О. Поліщук та ін.; за ред. М. Л. Требіна. Харків, 2013. 416 с.

847. Шотова Ю. М. Щодо системи принципів організації діяльності і функціонування професійних спілок як суб'єктів трудового права. *Тенденції розвитку*: збірник конф. (25–26 квіт. 2013 р.). Київ, 2013. С. 464–467.

848. Пилипенко П. Д. Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». *Право України*. 2000. № 9. С. 81–90.

849. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків, 2018. 392 с.

850. Цвик В. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика: монографія. Київ, 2002. 376 с.

851. Лавникевич Д. Тільки членам профсоюзу. *Еженедельник «Совершенно*

*секретно*». 2020. № 02 (369), февраль.

852 Короленко В. М. Правове регулювання здійснення представницької функції профспілок в Україні: монографія / за наук. ред. О. Д. Крупчана, В. М. Короленко. Київ: НДІ приватного права і підприємництва ім. акад. Ф. Г. Бурчака НАПрН України, 2014. 172 с.

853. Мовчан А. О. Забезпечення інтересів професійних спілок у механізмі соціального партнерства. *Проблеми правового забезпечення інтересів суб'єктів трудового права в умовах реформування трудового законодавства: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 30 вересня – 1 жовтня 2011 р.)*. Хмельницький: Університет управління та права, 2011. С. 86–88.

854 Трудове право України: підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. 2–е вид. стереотипне. Київ, 2011. 564 с.

855. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. Харків, 2004. 21 с.

856. Могілевський Л. В. До проблеми визначення поняття «соціальне партнерство». *Вісник Чернівецького факультету Національного університету*. Чернівці, 2018. № 1. С. 96–106.

857. Слюсар А. М. Держава – суб'єкт соціально-партнерських відносин. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. і наук. повідомл. учасн. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22–23 квіт. 2009 р.)* / за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків, 2009. С. 185–187.

858. Основи трудового права України / за ред. П. Д. Пилипенка. 2-ге вид., виправ. і допов. Львів, 2006. С. 72–73.

859. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. унів. «Одеська юридична академія». Одеса, 2019. 43с.

860. Нікульщин Д. О. Соціальна роль трудового колективу в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: збірник наукових праць. Луганськ, 2010. № 16. С. 292–295.

861. Гетьманцева Н. Д. Колективний договір як інструмент соціального управління. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 р.). Хмельницький, 2016. С. 101–107.

862. Гетьманцева Н. Д. Колективний договір в світлі проекту Трудового кодексу України. *Науковий вісник Чернівецького університету*. Чернівці, 2010. Вип. 550. С. 65–69.

863. Чумаченко І. М. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05; Нац. ун. вн. справ. Харків, 2005. 18 с.

864. Цисина Г. А. Колективний договір в основі трудових отношений в Канаде. *Труд за рубежом*. 1996. № 1. С. 21–36.

865. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 від 01.07.1949 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text).

866. Право трудових спорів: навч. посібник / С. В. Грицак, О. С. Заржицький, Р. С. Кірін. Дніпропетровськ, 2011. 168 с.

867. Положення про Національну службу посередництва і примирення, затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text>.

868. Осовий Г. Профспілки на підприємстві: анахронізм чи необхідність, *Кадровик*. 2018. № 2. С. 20–26.

869. Попова Л. М. Адміністративно-правові засади контролю в сфері підприємницької діяльності: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук; «Вищий навч. заклад «Міжрегіональна акад. управл. персоналом». Київ, 2019. 38 с.

870. Олейнічук О. М. Кримінально-правове дослідження відповідальності

за безпідставну невиплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.08 – кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право; Вищий навч. заклад. «Національна акад. управл.». Київ, 2018. 22 с.

871. Чанишева Г. І. *Форми захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати. Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення* (м. Харків, 27–28 вересня 2013 р.). Харків, 2013. С. 94–98.

872. Фонд оплати праці усіх працівників за видами економічної діяльності. *Державна служба статистики України*. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu\\_u/zp.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/zp.htm).

873. Ткаченко Н. М. Мінімальна заробітна плата, зміни та їх вплив на заробітну плату та розмір статутного капіталу, на рівень життя. *Вісник економічної науки України. Науковий Журнал*. 2019. №1 (36). С. 132–137.

874. Середня заробітна плата за відпрацьовану годину за видами економічної діяльності у промисловості за квартал. *Державна служба статистики України*. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu\\_u/zp.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/zp.htm).

875. Заборгованість із виплати заробітної плати (за видами економічної діяльності, по регіонах, за категоріями підприємств, джерелами фінансування, організаційно-правовими формами господарювання). *Державна служба статистики України*. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu\\_u/zp.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/zp.htm).

876. Лагутіна І. В. *Форми захисту трудових прав працівників: монографія*. Одеса, 2008. 160 с.

877. Кодифікація трудового законодавства України: монографія / Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишновецька та ін.; за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків, 2009. 432 с.

878. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання праці в нових умовах господарювання. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матеріали наук.-практ. конф.* (м. Сімферополь,

19–20 трав. 2003 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. Харків, 2003. С. 107–109.

879. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2018. № 1. С. 76–85.

880. Дослідження, проведене Інститутом соціології НАН України у 2017 році. *Сайт Інституту соціології НАН України*. URL: <http://i-soc.com.ua/>.

881. Стратегія діяльності Федерації професійних спілок України на 2016–2021 роки «Європейський вибір». *Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України*. URL: <http://www.fpsu.org.ua/216-nazustrich-vii-z-jizdu-fpu/9664-strategiya-diyalnosti-federatsiji-profesijnikh-spilok-ukrajini-na-2016-2021-roki-evropejskij-vibir.html>.

## ДОДАТКИ

Додаток А

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Остапенко Л. О. Державна політика України щодо адміністративно-правового регулювання відносин у сфері праці: *монографія*. Львів: Растр-7, 2020. 688 с.
2. Остапенко Л. О. Про договір як основу виникнення трудових відносин в античний період. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2015. № 827. С. 115–119.
3. Остапенко Л. О. Стан адміністративної відповідальності за порушення законодавства в галузі охорони праці в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2015. № 824. С. 77–83.
4. Остапенко Л. О. Правове регулювання зайнятості населення України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки*. 2016. Вип. 1, т. 2. С. 86–88.
5. Остапенко Л. О. Про гарантії права на працю в нових економічних умовах. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 153–156.
6. Остапенко Л. О. Про специфіку трудових відносин та діяльності в Європі у Середні віки. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2016. № 837. С. 198–201.
7. Остапенко Л. О. Правові гарантії реалізації права на працю та працевлаштування населення України й окремих європейських країн. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 2. Vol. 1. P. 104–107.
8. Остапенко Л. О. Нормативно-правове регулювання інституту соціального діалогу в Україні. *Вісник Маріупольського державного університету*.

*Серія : Право.* 2016. Вип. 11. С. 57–62.

9. Остапенко Л. О. Щодо юридичної відповідальності за порушення гарантій та компенсацій суб'єктів трудових відносин в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2016. № 855. С. 441–445.

10. Остапенко Л. О. Сучасний правовий статус роботодавців в Україні. *Evropský politický a právní diskurz*. 2017. Vol. 4, iss. 2. P. 234–238.

11. Остапенко Л. О. Про сутність понять «держава» і «влада» у сфері соціально-трудових відносин. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія: Юридична. 2017. Вип. 18. С. 48–50.

12. Остапенко Л. О. Гарантійні виплати і компенсації науково-педагогічним працівникам ВНЗ та їх правове регулювання. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2017. № 884. С. 170–175.

13. Остапенко Л. О. Соціальний діалог як інструмент регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2017. Вип. 44, т. 1. С. 139–141.

14. Остапенко Л. О. Соціально-трудова відносина в Україні та Республіці Вірменія: порівняльний аналіз. *Eurasian Academic Research Journal*. 2017. № 2 (08). P. 125–130.

15. Остапенко Л. О. Державна політика України як один із різновидів її впливу на зайнятість населення. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6, т. 3. С. 60–62.

16. Остапенко Л. О. Щодо ролі державної політики України та правових принципів у регулюванні трудових відносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Юридичні науки. 2018. Вип. 2, т. 1. С. 122–124.

17. Chystokletov L., Khytra O., Ostapenko L., Skrynkovskyy R. Поняття, ознаки та зміст правових режимів, що запроваджуються під час виникнення кризових ситуацій. *Trajectoriâ Nauki = Path of Science*. 2018. Vol. 4, № 3. P. 6001–6006.

18. Остапенко Л. О. Про джерела правового регулювання зайнятості і працевлаштування населення. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: Юридичні науки*. 2018. № 4 (9). С. 46–51.
19. Ostapenko O., Skrynkovsky R., Ostapenko L., Khytra O., Chystokletov L. Про відшкодування моральної шкоди за вчинені адміністративні правопорушення в Україні. *Traektoriâ Nauki = Path of Science*. 2018. Vol. 4. No 6. P. 5001–5009.
20. Остапенко Л. О. Нормативно-правові акти, як один з видів джерел реалізації трудових відносин. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: Юридичні науки*. 2019. № 2 (16). С. 50–56. DOI: 10.25313/2520-2308-2019-2-4854.
21. Ostapenko O., Ostapenko L., Khytra O., Tsvok M., Vasylyv S. A modern vision of methodological approaches in regulation of labor relations. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. 2019. Vol. 10, No 7. P. 2070–2076. URL: <https://journals.aserspublishing.eu/jarle/article/view/5000>.
22. Kutsyk V., Ostapenko L., Pudryk D. Development of procedures for ensuring the repayment of tax debt as a guarantee of the formation of an investment climate. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2019. Vol. 5, No. 2. P. 86–89.
23. Остапенко Л. О. Адміністративно-правові передумови політики держави у сфері праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2020. Вип. 26. С. 89–95.
24. Остапенко Л. О. Адміністративно-юрисдикційні повноваження держави за порушення укладення колективних договорів, угод у сфері праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2020. Вип. 27. С. 87–94.
25. Tkachuk T. Y., Chystokletov L. G., Khytra O. L., Shyshko V. V., Ostapenko L. O. Philosophical reflections on the information society in the context of a security-creating paradigm. *International Journal of Electronic Security and Digital Forensics*. 2021. Vol. 13, iss. 1. P. 105–113.



які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

26. Остапенко Л. О. Специфіка трудових правовідносин з працівниками які є творцями (авторами) об'єктів права інтелектуальної власності в Україні. *Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Ужгород, 25–26 грудня 2015 р). 2015. С. 126–127.

27. Остапенко Л. О. Правове регулювання некласичної зайнятості населення в Україні. *Правові, соціально-психологічні та інформаційні процеси в контексті державотворення в процесі євроінтеграції*: збірник матеріалів науково-практичної конференції (Львів, 8–9 лютого 2016 р.). 2016. С. 187–188.

28. Остапенко Л. О. Кримінальна відповідальність за зайняття нелегальною «тіньовою» трудовою зайнятістю в Україні. *Актуальні питання кримінального права, кримінального процесу та криміналістики (на вшанування пам'яті Ганса Гросса)*: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 29 січня 2016 р.). 2016. С. 43–44.

29. Остапенко Л. О. Щодо сучасних правових моделей соціального діалогу (партнерства). *O nouă perspectivă a proceselor de integrare Europeană a Moldovei și Ucrainei: aspectul juridic*: materialele conferinței internaționale științifico-practice. (Chișinău (Moldova), 25–26 martie 2016). 2016. С. 41–44.

30. Остапенко Л. О. Проблематика реалізації правових норм законодавства України з питань зайнятості населення. *Перспективні напрями розвитку сучасної юридичної науки*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Кривий Ріг, 29–30 січня 2016 р.). 2016. С. 96–97.

31. Остапенко Л. О. Про актуальність перебудови соціально-трудових відносин в Україні. *Актуальні питання публічного та приватного права в контексті реформування законодавства*: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (Острог, 7–8 квітня 2017 р.). 2017. С. 91–93.

32. Остапенко Л. О. Зайнятість населення як один із різновидів права на працю. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне*

забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників VII Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 29 вересня 2017 р.). 2017. С. 257–261.

33. Остапенко Л. О. Пріоритетність в системі принципів державної політики України у сфері зайнятості населення. *Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Суми, 25–26 квітня 2018 р.): у 2 ч. 2018. С. 161–165.

34. Остапенко Л. О. Про роль української держави у забезпеченні правового регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доповідей та наукових повідомлень учасників IX Міжнародної науково-практичної конференції, яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (Харків, 11 жовтня 2019 р.). 2019. С. 224–227.

35. Остапенко Л. О. Про сутність ознак, що характеризують юридичний факт. *ΛΟΓΟΣ: collection of scientific papers / NGO «European Scientific Platform»*. 2019. Vol. 3: With proceedings of the International scientific and practical conference «Scientific discoveries: projects, strategies and development», October 25, 2019, Edinburgh, Scotland, UK. P. 90–94.

36. Остапенко Л. О. Про загальне бачення актів реалізації трудових відносин. *Particularitățile adaptării legislației Republicii Moldova și Ucrainei la legislația Uniunii Europene*: conferința internațională științifico-practică (Chișinău, 23–24 martie 2019). 2019. С. 147–150.

37. Остапенко Л. О., Басараб М. Ю. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах карантину: оплата, відпустки, режими роботи. *Дослідження актуальних питань юридичних наук*: матеріали II науково-практичної конференції (Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р.). 2020. С. 113–115.

38. Остапенко Л. О., Боднар Ю. Я. Правовий порядок працевлаштування іноземців в Україні. *Дослідження актуальних питань юридичних наук*: матеріали II науково-практичної конференції (Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р.). 2020. С. 116–119.

39. Остапенко Л. О., Рудницька Ю. С. Сутність та суб'єкти трудових правовідносин. *Весняні наукові зібрання – 2020*: збірник наукових матеріалів XLV міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Суми, 22 травня 2020 р.). 2020. С. 91–95.

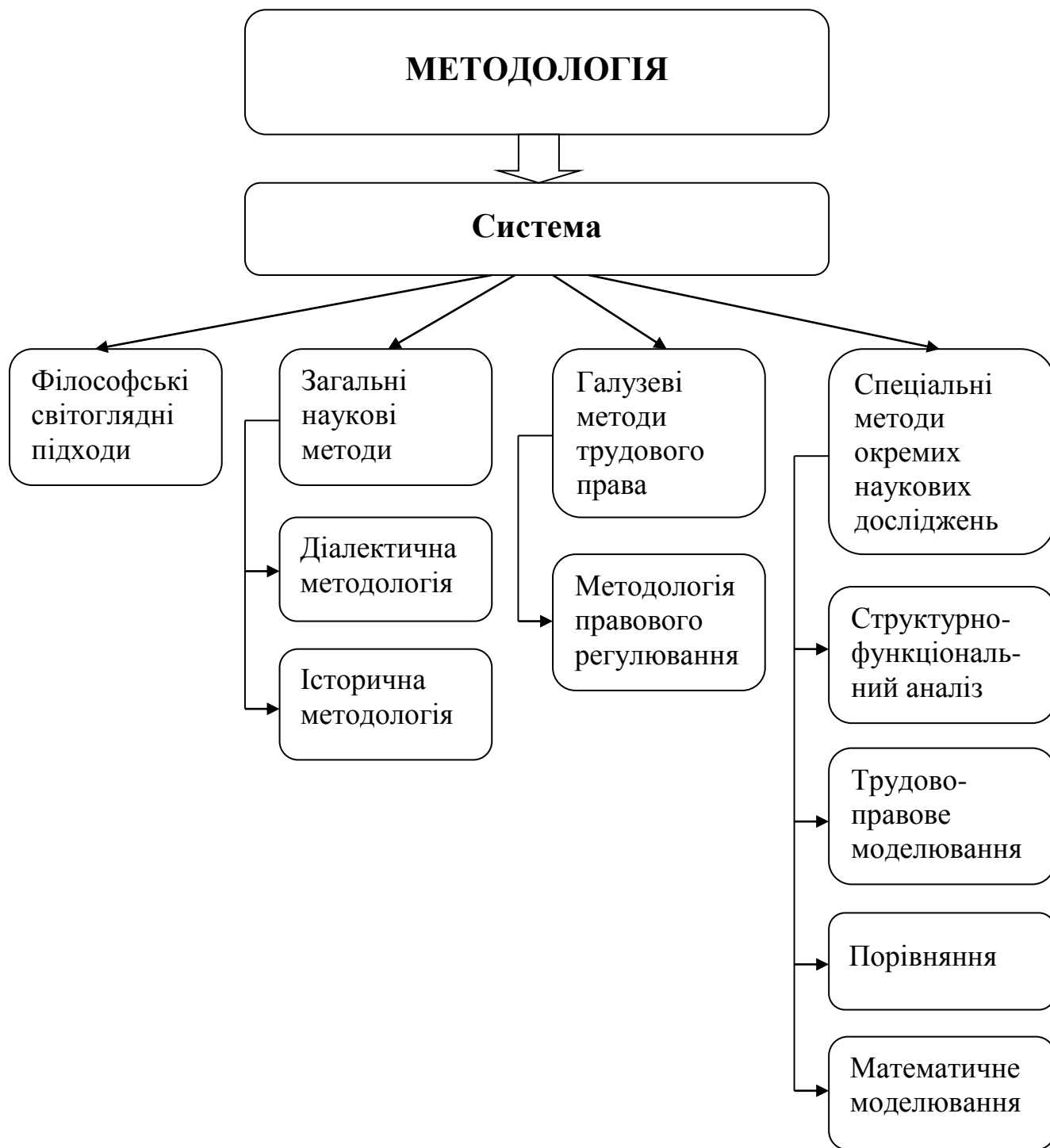
40. Остапенко Л. О., Свищо В. С. Трудовий договір в електронній формі. Тенденції впровадження до національного трудового законодавства. *Дослідження актуальних питань юридичних наук*: матеріали II науково-практичної конференції (Миколаїв, 11–12 грудня 2020 р.). 2020. С. 132–135.

**РОЗМІРИ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ  
ЗА 2015–2020 РОКИ**

<b>Роки</b>	<b>Розміри мінімальної заробітної плати, в грн</b>		<b>Динаміка зростання</b>
	<b>з 1 січня</b>	<b>з 1 грудня</b>	
2015	1218 грн	1378 грн	+160 грн
2016	1378 грн	1450 грн	+72 грн
2017	3723 грн	Без змін	+273 грн
2018	3723 грн	Без змін	Без змін
2019	4178 грн	Без змін	+454 грн
2020	4723 грн	Без змін	+545 грн

Примітка автора – таблиця складена на основі офіційних даних про Державний бюджет України за період 2015–2020 рр.

**МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ  
ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ**



**КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДІВ ВІДПОВІДНО ДО НАУКОВОГО  
ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ**

Назва методу	Правові категорії методології	
1. Філософські (світоглядні) методи	закони	боротьби протилежностей
		накопичення певної кількості і підхід до нової якості
		заперечення запереченню
	категорії матеріалістичної діалектики	загальне, особливе, конкретне
		форма і зміст
		система і структура
		аналіз і синтез та інші
	2. Загальнонаукові методи	загальносоціологічний
конкретносоціологічний		
статистичний		
формально-логічний		
метод аналізу		
історичний		
системнофункціональний		
кількісного і якісного аналізу		
порівняльний		
3. Спеціальні наукові методи	юридичний	
	метод юридичної статистики	
	метод юридичної логіки	
	інші методи юридичної науки	

**ПОКАЗНИКИ СЕРЕД НАСЕЛЕННЯ ЗА ЕКОНОМІЧНОЮ АКТИВНІСТЮ  
(ВІКОМ 15–70 РОКІВ)**

<b>Роки</b>	<b>Працездатний вік</b>	<b>Старший працездатний вік</b>
2000	185 207	1654,2
2005	1886,5	1793,5
2006	19032,2	1698,2
2007	19189,5	1715,2
2008	19251,7	1720,6
2009	18365,9	1826,5
2010	18436,5	1829,5
2011	18516,2	1808,0
2012	18636,9	1617,1
2013	18901,8	1502,3
2010	17151,5	Без урахування тимчасово окупованої території АР Крим 1710,3 м. Севастополь
2011	17520,8	
2012	17728,6 1532,8	
2013	17889,4 1424,8	
2014	17188,1 885,2	

### ЗАЙНЯТІСТЬ ГРОМАДЯН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ (У %)

Найменування	Вік		
	від 15 до 25 років	від 26 до 60 років	старші 61 року
Офіційне повне працевлаштування (найманий працівник)	26	54	6
Повне працевлаштування (самозайнятість)	3	8	5
Неповна зайнятість, повного працевлаштування не шукає	10	7	8
Безробітний	11	7	1
Неповна зайнятість, шукає повне працевлаштування	12	6	2
Економічно неактивне населення	39	19	77



**ЕКОНОМІЧНО АКТИВНЕ ЗА ВІКОВОЮ ОЗНАКОЮ (БЕЗРОБІТНЕ)  
НАСЕЛЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОГО ВІКУ 15–70 РОКІВ (В ТИС ОСІБ)**

<b>Роки</b>	<b>Разом</b>	<b>Працездатний вік</b>	<b>Старший працездатний вік</b>
2000	2655,8	2630,0	25,8
2005	1600,8	1595,2	5,6
2006	1515,0	1513,7	1,3
2007	14,17,6	14,16,7	0,9
2008	14 25,1	1424,0	1,1
2009	1958,8	1956,6	2,2
2010	1785,6	1784,2	1,4
2011	1732,7	1731,7	1,0
2012	1657,2	1656,6	0,6
2013	1576,5	1576,4	0,1

**ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА  
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ  
ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ  
(ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ)**

<b>Чинний Кодекс законів про працю України</b>		<b>Проект Трудового кодексу України (№ 1658)</b>	
<b>Стаття</b>	<b>Назва статті</b>	<b>Стаття</b>	<b>Назва статті</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Ст. 3	Регулювання трудових відносин	Ст. 5	Регулювання трудових відносин
Ст. 7	Особливості регулювання праці деяких категорій працівників	Ст. 6	Регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами України
Ст. 8	Регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав	Ст. 7	Регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні
Ст. 8-1	Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України	Ст. 8	Регулювання трудових відносин громадян України, які працюють в Україні за трудовими договорами з іноземними роботодавцями

**ДАНІ ПРО ЮРИДИЧНО ЗАФІКСОВАНІ НЕЩАСНІ ВИПАДКИ (ФАКТИ)  
НА ВИРОБНИЦТВІ В УКРАЇНІ**

<b>Назва міст, областей України</b>	<b>2017 р.</b>	<b>2019 р. (перший квартал)</b>
м. Київ	121	42
Вінницька	13	–
Дніпропетровська	42	–
Запорізька	44	–
Закарпатська	18	1
Івано-Франківська	18	–
Кіровоградська	29	–
Київська	–	11
Львівська	10	–
Миколаївська	–	–
Одеська	–	4
Полтавська	18	7
Рівенська	–	–
Сумська	–	4
Тернопільська	6	1
Херсонська	3	4
Хмельницька	23	13
Черкаська	2	–
Чернігівська	–	15
Чернівецька	–	8

0096



**Заклад вищої освіти  
«Львівський університет бізнесу та права»**

вул. Кульпарківська, 99, Львів 79021, тел. (+38032) 292-87-08, ел. пошта: Bussiness\_law@ukr.net  
99, Kulparkivska Str., L'viv, 79021, tel. (+38032) 292-87-08, e-mail: Bussiness\_law@ukr.net

2.12.2020 № 56/5

на № \_\_\_\_\_

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Ректор  
ЗВО «Львівський університет  
бізнесу та права»  
д.е.н., професор

\_\_\_\_\_ **Ф. В. Горбонос**  
«02» грудня 2020 р.



**АКТ 56/5**

**«02» грудня 2020 р. м. Львів**

Про впровадження  
дисертаційного дослідження Остапенка Л.О.  
«Адміністративно-правове регулювання відносин  
у сфері праці в контексті соціальної політики держави»  
в навчальний процес ЗВО «ЛУБП»

**ПІДСТАВА:** наказ ректора Закладу вищої освіти «Львівський університет бізнесу та права» від 02 грудня 2020 р. № 77/1

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження позитивного досвіду роботи у складі:

голови : професора кафедри судуострою; прокуратури та адвокатури д.ю.н., професора Сопільника Р. Л.

секретаря: професора кафедри адміністративного права і процесу, фінансового та інформаційного права д.ю.н., професора Чистоклетова Л. Г.

членів комісії: професора кафедри адміністративного права і процесу, фінансового та інформаційного права к.ю.н., професора Коваліва М. В.

У присутності: докторанта кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка», к.ю.н., доцента Остапенка Л.О.

Комісія відповідно до наказу по університету від 22.12.2019р. № 47/1 розглянула й узагальнила матеріали дисертаційного дослідження «Адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави».

На основі проведеного аналізу комісія дійшла до висновку, що подані на розгляд матеріали заслуговують на схвалення та запровадження для використання:

– у науково-дослідницькій сфері – як основа для подальших наукових досліджень адміністративно-правових відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави, що потребують оновлення і позбавлення формального підходу в їх науковому тлумаченні і практичному регулюванні;

– правотворчій діяльності – для удосконалення окремих положень Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо адміністративної відповідальності за порушення, вчинені у сфері праці, проекту Трудового кодексу України щодо закріплення правового регулювання відносин у сфері праці, з урахуванням нових соціально-економічних умов розвитку Української держави;

– навчальному процесі – під час викладання студентам дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративна відповідальність», «Трудове право».

Голова

секретар комісії

члени комісії:



Р. Л. Сопільник

Л. Г. Чистоклетов

М. В. Ковалів



004431

УКРАЇНА

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

вул. С. Бандери, 12, Львів, 79013, тел. (380-32) 237-49-93, 258-27-58, факс: (380-32) 258-26-80  
 ел. пошта: coffice@lpnu.ua, інтернет: www.lpnu.edu.ua

*29.01.2021* № *67-01-162*

на № \_\_\_\_\_

**ДОВІДКА**

про використання в навчальному процесі результатів дисертаційного дослідження  
**Остапенка Леоніда Олексійовича**

Основні положення та результати дисертаційного дослідження Остапенка Леоніда Олексійовича на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук на тему: «Адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави» впроваджені в навчальний процес Національного університету «Львівська політехніка» та застосовуються при підготовці бакалаврських кваліфікаційних робіт студентами спеціальностей 6.030401 «Правознавство» та магістерських кваліфікаційних робіт спеціальності 081 «Право», викладанні дисциплін «Адміністративне право, «Фінансове право», «Трудове право» для студентів бакалаврів спеціальності 6.030401 «Правознавство» та 081 «Право», «Адміністративна відповідальність» для студентів магістратури спеціальності 081 «Право», а також при підготовці навчальних та робочих програм, планів семінарських робіт і практичних занять, питань контролю успішності студентів зазначених спеціальностей. Зокрема у навчальному процесі впроваджено запропоновані Остапенко Л. О. :

– лінгвістично-правове обґрунтування понять, що пов'язані з державною політикою України та її адміністративно-правовою характеристикою щодо регулювання відносин у сфері праці (розділ 1, підрозділ 1.4 «Правові основи державної політики у сфері зайнятості населення», підрозділ 1.5 «Зайнятість і працевлаштування як умова забезпечення державою реалізації громадянами права на працю»);

– авторські підходи щодо загальної характеристики та особливостей сучасної державної політики у сфері зайнятості і працевлаштування населення (розділ 1, підрозділ 1.3 «Сучасні напрями державної політики у сфері зайнятості населення»; розділ 3, підрозділ 3.6 «Держава як суб'єкт захисту права людини на працю у трудових спорах»);

– нові підходи у тлумаченні адміністративно-правових відносин, що пов'язані з трудовими та іншими відносинами у сфері праці (розділ 2 підрозділ 2.1 «Поняття, ознаки та взаємозв'язок механізму адміністративно-правового регулювання з відносинами у сфері праці»);

– пропозиції щодо вдосконалення державної політики України у сфері соціального діалогу як одного із правових інструментів формування договірних відносин у сфері праці (розділ 3 підрозділ 3.4 «Адміністративно-правова сутність колективних та індивідуальних трудових договорів у системі трудових відносин»; розділ 4 підрозділ 4.2 «Роль держави у забезпеченні гарантійних та компенсаційних виплат заробітної плати»).

**Проректор**  
з науково-педагогічної роботи

Виконавець:  
Личенко І. О. (0322) 258-30-27



**О. Р. Давидчак**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Перший проректор  
Львівського державного  
університету внутрішніх справ  
кандидат юридичних наук, доцент  
полковник поліції



**Тарас СОЗАНСЬКИЙ**

**АКТ**

02.02. 2021

Львів

№ 11

**Про впровадження результатів дисертації  
Остапенка Леоніда Олексійовича на тему  
«Адміністративно-правове регулювання  
відносин у сфері праці в контексті соціальної  
політики держави» в освітній процес  
ЛьвДУВС**

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження позитивного досвіду роботи у складі:

- заступника начальника відділу організації наукової роботи кандидата юридичних наук Галини САВЧИН;
- заступника начальника навчально-методичного відділу кандидата юридичних наук, доцента Олега РИБАКА;
- декана факультету № 3 ІПФПНП кандидата юридичних наук, доцента полковника поліції Степана ГНАТЮКА;
- т. в. о. завідувача кафедри адміністративного права та адміністративного процесу факультету № 3 ІПФПНП кандидата юридичних наук капітана поліції Юрія ХАТНЮКА.

Комісія відповідно до наказу по університету від 24 вересня 2012 року № 431 розглянула й узагальнила результати дисертації, поданої на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 081 Право та наукові праці докторанта Національного університету «Львівська політехніка» Остапенка Леоніда Олексійовича на тему «Адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави».

Проаналізовано основні результати дослідження Остапенка Л.О., зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні та методологічні положення дисертації:

1. Остапенко Л. О. Правове регулювання зайнятості населення України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Юридичні науки. 2016. Вип. 6. Т. 2. С. 86–88.

2. Остапенко Л. О. Щодо юридичної відповідальності за порушення гарантій та компенсацій суб'єктів трудових відносин в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2017. № 855. С. 441–445.

3. Остапенко Л. О. Нормативно-правове регулювання інституту соціального діалогу в Україні. *Вісник Маріупольського державного університету*. Серія: Право. 2016. Том 11. С. 57–62.

4. Остапенко Л. О. Про гарантії права на працю в нових економічних умовах. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 153–156.

5. Остапенко Л. О. Про договір як основу виникнення трудових відносин в античний період. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2015. № 827. С. 115–119.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок, що праці Остапенка Л. О. містять науково обґрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації, що дає підстави запровадити їх для використання в освітньому процесі Львівського державного університету внутрішніх справ, зокрема при викладанні навчальних дисциплін «Адміністративне право» і «Адміністративний процес», а також рекомендувати до вивчення під час самостійної підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр», «магістр» та освітньо-наукового ступеня «доктор філософії».

Члени комісії:



Галина САВЧИН



Олег РИБАК



Степан ГНАТЮК



Юра ХАТНЮК