

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ФАКУЛЬТЕТ №2
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ**

з навчальної дисципліни
«Напрями розвитку науки трудового права»
вибірковий компонент освітньої програми третього рівня вищої освіти
(Право Law,
галузь знань «08 Право», спеціальність 081 «Право», 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення)

Харків (Вінниця) 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 25.09.2023 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з юридичних дисциплін
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

Розробники:

1. Професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Подорожній Є.Ю.**
2. Старший викладач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, **Яценко Т.П.**

Рецензенти:

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.**

**1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами
(денна форма навчання)**

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин відведених на вивчення навчальної дисципліни				Вид контролю
	Всього	з них:			
		Лекції	'Семінарські заняття	Самостійна робота	
Семестр № 3					
Тема № 1:Актуальні проблеми трудового права	18	2	6	10	Поточний
Тема № 2:Стан національного трудового законодавства	18	4	6	8	
Тема № 3:Міжнародні документи у сфері праці	20	4	6	10	
Тема № 4:Європейський досвід правового регулювання трудових відносин	18	4	4	10	
Тема № 5: Проблеми нової кодифікації національного трудового законодавства	16	2	6	8	
Всього за семестр	90	16	28	46	Екзамен

**2.Розподіл часу навчальної дисципліни за темами
(заочна форма навчання)
Не передбачено навчальним планом**

3. Методичні вказівки до семінарських занять

Тема № 1: Актуальні проблеми трудового права.

Семінарське заняття: Актуальні проблеми трудового права.

Навчальна мета заняття: засвоєння, поглиблення та розширення знань щодо змісту трудових прав.

Кількість годин: 6 годин

Навчальні питання:

1. Основні напрями розвитку трудових прав.
 - 1.1. Напрями розвитку трудових прав на початку XXI століття.
 - 1.2. Спрямування міжнародного досвіду, щодо визначення, закріплення та забезпечення трудових прав.
 - 1.3. Поглиблення та розширення змісту трудових прав.
 - право на працю та рівні можливості в просуванні по роботі;
 - право на справедливі і безпечні умови праці;
 - право на трудовправову інформацію (інформація про персональні дані працівника та її захист);
 - право працівника на професійну орієнтацію, професійне навчання, підвищення кваліфікації та професійну реабілітацію.
2. Вплив Європейських стандартів трудових прав на національне трудове законодавство.
3. Підвищення рівня захисту трудових прав працівників.

Методичні вказівки:

Найважливішою складовою загальновизнаних принципів і норм міжнародного права, які складають ідеологічну та методологічну основу трудового права будь-якої цивілізованої країни є основні права і свободи людини, у тому числі і у сфері праці. Каталог міжнародно визнаних трудових прав і свобод – фактор уніфікації трудового права в планетарному масштабі, окреслює обов'язкові для будь-якої країни рамки національного трудового права, вибудовуючи його на загальноцивілізаційних засадах. Основні трудові права викреслюють стратегічну лінію у сфері правового регулювання праці, яка формує фундамент для всіх інститутів трудового права, встановлює орієнтири для його тлумачення, заповнює його прогалини. Однією з особливостей сучасного міжнародно-правового регулювання прав людини є тенденція єдиного правового регулювання не тільки економічних, соціальних і культурних прав, а й усіх прав людини – громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних.

Розглядаючи дану тему потрібно проаналізувати декілька тенденцій розвитку трудових прав.

Перша тенденція пов'язана з визначенням місця трудових прав у системі прав людини інформаційного суспільства.

Друга тенденція розвитку трудових прав пов'язана із зміщенням акцентів з людини «економічної» на особистість, її особисті блага. Набувають особливої значимості наступні права працівника: право на професійне навчання та підвищення кваліфікації; право на просування по службі, право на моральне заохочення, оцінку ділових досягнень; право на недоторканність особистого життя та захист персональних даних; право на отримання інформації про умови праці; право на захист гідності в період трудової діяльності та захист від мобінгу (морального переслідування на роботі).

Третя тенденція в розвитку трудових прав пов'язана, з поглибленням індивідуалізації трудових відносин, посиленням гнучкості їх правового регулювання.

Четверта тенденція пов'язана з розширенням сфери соціального діалогу, адаптацією колективних трудових відносин до реалій ХХІ ст.

П'ята тенденція пов'язана із зростанням ролі загальновизнаних принципів і норм міжнародного трудового права (міжнародні стандарти трудових прав) в умовах глобалізації.

Питання цільових виступів:

1. Розвиток системи трудових прав в умовах глобалізації.
2. Соціальна нормативність трудових прав.
3. Зміст та нормативна основа (соціальний і правовий характер) трудових прав.
4. Деякі трудові права, що належать тільки громадянам України.
5. Безумовні трудові права.
6. Трудові права галузевої сфери.
7. Трудові права локальної дії.
8. Трудові права - головний та визначальний чинник розвитку міжнародного співробітництва.
9. Вплив міжнародних та європейських стандартів на розвиток трудових прав в Україні.

Література: 1-3, 8-19, 21, 24, 25, 28, 33

Тема № 2: Стан національного трудового законодавства

Семінарське заняття: Стан національного трудового законодавства.

Навчальна мета заняття: засвоєння, поглиблення та розширення знань щодо стану національного трудового законодавства права.

Кількість годин: 6 годин

Навчальні питання:

1. Юридичні категорії, конструкції, презумпції, як системоутворюючі фактори галузі трудового права.
 - 1.1. Поняття та правові категорії у трудовому праві. Проблеми понятійного

апарату трудового права. Формування понятійного апарату в умовах реформування трудового права.

1.2. Юридична презумпція у трудовому праві (знання закону, правомірність нормативних актів).

1.3. Юридичні фікції.

2. Особливості регулювання робочого часу та часу відпочинку.

2.1. Критерії поділу робочого часу на види;

2.2. Співвідношення понять: режим робочого часу працівника і режим робочого часу підприємства;

2.3. Тенденції до індивідуалізації режимів праці;

2.4. Співвідношення понять: час відпочинку і вільний від роботи час;

2.5. Додаткові дні, вільні від роботи за законодавством України про працю;

2.6. Критерії поділу відпусток на види;

2.7. Нові різновиди відпусток, розширення їх функцій;

3. Проблеми розвитку нормування та оплати праці.

3.1. Правове регулювання організації нормування праці.

3.2. Головні напрямки правового регулювання заробітної плати.

3.3. Порядок встановлення і зміни державного мінімуму заробітної плати.

3.4. Питання індексації заробітної плати.

3.5. Політика доходів і правового впливу на рух заробітної плати.

3.6. Способи захисту заробітку працівників від надмірних відрахувань.

4. Внутрішній трудовий розпорядок та трудово-правова відповідальність в трудовому праві.

4.1. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку в сучасних умовах.

4.2. Принципи та функції відповідальності у трудовому праві.

4.3. Трудово-правова відповідальність за порушення трудової дисципліни. Підстави та порядок притягнення до відповідальності.

4.4. Види дисциплінарної відповідальності.

4.5. Види матеріальної відповідальності в трудовому праві та їх суть.

4.6. Проблеми визначення підстав та умов матеріальної та дисциплінарної відповідальності у трудовому праві.

4.7. Окремі проблеми правового регулювання притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.

4.8. Санкції в трудовому праві.

Методичні вказівки:

Поглиблення знань щодо системоутворюючих факторів галузі трудового права допоможе більш детально охарактеризувати систему галузевих категорій, юридичних конструкцій, специфічних прийомів юридичної техніки, у тому числі і правових презумпцій. Презумпції виконують особливу функцію у процесі правового регулювання: вони допомагають з'ясувати роль та значущість інших правових приписів, знімають невизначеність і виступають зв'язуючою ланкою при застосуванні норм права.

Як системоутворюючі фактори галузі трудового права презумпції покликані встановлювати певні гарантії для працівників від неправомірних дій роботодавця, що зумовлене захисною функцією трудового права. Розглядаючи проект нового Трудового кодексу України слід особливо ретельно підійти до питання формулювання та закріплення правових презумпцій у тексті закону, з метою забезпечення збалансування інтересів основних суб'єктів трудових правовідносин — працівника і роботодавця.

Презумпції займають особливе місце у правовому регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. У зв'язку з неоднозначними формулюваннями та відсутністю прямого легального закріплення галузевих презумпцій у теорії трудового права, ці проблеми є не освітленими, а отже актуальними для їх вивчення та розв'язання.

Серед загальноправових презумпцій, які використовуються у трудовому праві України, детальніше слід зупинитися на презумпціях знання закону та добросовісності учасників трудових правовідносин, яка безпосередньо стосується проблеми зловживання правом. Виходячи з того, що у ст. 1 проекту основним завданням нового Трудового кодексу України визначено створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових правовідносин, видається, що презумпція добросовісності за аналогією з цивільним правом повинна знайти своє пряме закріплення у тексті Трудового кодексу України, як і принцип неприпустимості зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин.

До міжгалузевих презумпцій, що використовуються у трудовому праві, можна віднести презумпцію невинуватості працівника. У сфері трудових відносин презумпція невинуватості працівника виступає як гарантія захисту його прав. Водночас відносно роботодавцяє презумпція винуватості (зобов'язаньмайнового характеру перед працівником).

Серед галузевих презумпцій істотне значення має презумпція недійсності умов договорів про працю, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством про працю.

Юридичні фікції в теорії права розглядаються переважно, як визнане законодавцем завідомо неістинне положення, яке вносить формальну визначеність у правове становище особи і таким чином сприяє регулюванню суспільних відносин. Існування юридичних фікцій обумовлено перш за все необхідністю подолання прогалин у законодавстві та усунення невизначеності у правовому регулюванні суспільних відносин. Більшість фікцій трудового права встановлені з метою створення гарантій для працівників від можливих недобросовісних дій роботодавців, що дозволяє розглядати в якості основного призначення цих нетипових нормативних приписів реалізацію захисної функції трудового права.

Аналізуючи національне трудове законодавство України можна дійти висновку, що Україна не стоїть на місці, відносини в нашій державі, як і в будь-якій іншій, постійно розвиваються, а законодавство не завжди здатне регулювати їх на належному рівні. Тому проблема законодавчого регулювання робочого часу та часу відпочинку є для України сьогодні актуальною.

Предметом вивчення цього питання виступають правові приписи, які визначають особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку за законодавством України.

Після прийняття Закону України «Про відпустки» законодавство про час відпочинку набуло більш гнучкого характеру, було посилено договірно-правові способи регулювання відносин у цій сфері. Водночас у національному трудовому законодавстві ще не повною мірою враховані європейські трудові стандарти часу відпочинку, що містяться в актах Ради Європи і Європейського Союзу. Для цього потрібно провести порівняльний аналіз національного законодавства щодо часу відпочинку з міжнародними та європейськими трудовими стандартами, що дозволить виділити та проаналізувати світові закономірності та тенденції правового регулювання часу відпочинку і у максимальному ступені використати їх для удосконалення національного законодавства у цій сфері. Треба дослідити еволюцію вчення про час відпочинку у науці трудового права; визначити поняття та ознаки часу відпочинку як трудової категорії; охарактеризувати види часу відпочинку; з'ясувати юридичну природу та структуру права на відпочинок як суб'єктивного трудового права; дослідити міжнародні та європейські стандарти права на відпочинок на предмет відповідності ним положень чинного трудового законодавства та проекту ТК України у цій сфері; вивчити зарубіжний досвід правової регламентації часу відпочинку; визначити основні тенденції правового регулювання часу відпочинку за законодавством України у сучасний період; розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення правового регулювання часу відпочинку за чинним законодавством України, проектом ТК України з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується необхідністю створення на підприємствах дієвої системи оплати праці. Збільшення вартості робочої сили, податкове навантаження на заробітну плату, заборгованість по заробітній платі – це далеко не повний перелік проблем оплати праці, з якими роботодавці та робітники стикаються дуже часто, тому удосконалення системи оплати праці є надзвичайно актуальним питанням.

Удосконалення системи організації оплати праці, створення ефективного мотиваційного механізму повинно базуватися на принципі - дотримання конституційних прав і свобод людини на працю. Невід'ємною частиною національного законодавства, щодо оплати праці є ратифікований Україною у 1973 р. міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийняті Генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії у 1966 р.

Система оплати праці у сучасних умовах представляється у багатьох випадках як багатофакторна модель.

Важливим елементом організації праці є її нормування. Нормування праці надає можливість вдосконалювати організацію трудових та технологічних процесів на робочих місцях. Завданням нормування праці є встановлення необхідних пропорцій між витратами та результатами праці, а також оптимальне співвідношення між чисельністю працівників різних

кваліфікаційних груп і кількістю робочих місць. Це означає, що норми праці повинні відповідати найкращому використанню трудових ресурсів. Нормування праці є первинним носієм організації праці та базується на основі одного або декількох нормативів. У систему норм праці входять широко застосовувані норми: часу, виробітку, обслуговування, чисельності, керованості, нормовані завдання. Усі вони є похідними від норми часу, що дає можливість удосконалювати оплату праці на підприємстві та бути об'єктивним вимірником.

Проблема удосконалення полягає у тому, що зміни в оплаті праці повинні відбуватись на основі нормування праці. Для ефективного вдосконалення елементів оплати праці необхідним є державна підтримка та надійна законодавча база з урахуванням сучасного темпу економічного життя та інших актуальних проблем. Складові системи організації оплати праці є важливим компонентом забезпечення ефективності використання робочої сили та роботи підприємства в цілому, що становить основне багатство країни.

Загальні проблеми юридичної відповідальності, як в загальнотеоретичному, так і в галузевому аспекті, зокрема в трудовому, неодноразово були предметом спеціального дослідження. Більш того, масив літератури по даній проблематики постійно зростає і єдиної точки зору не має. Багато що впирається на галузеву приналежність. Так в літературі зазвичай використовуються узагальнюючі поняття «відповідальності в трудовому праві», «відповідальність за порушення трудової дисципліни», а частіше всього, окремо розглядається дисциплінарна і матеріальна відповідальність.

На сучасному етапі постають нові правові проблеми забезпечення трудової дисципліни.

Важливим серед інститутів трудового права є інститут матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. Реформування трудового законодавства, в тому числі і норм, що регулюють матеріальну відповідальність, потребує не удосконалення чи уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів щодо правового регулювання питань матеріальної відповідальності, що зумовлено становленням та розвитком ринкових відносин в Україні.

Успішне здійснення реформи трудового законодавства неможливе без дослідження міжнародного та зарубіжного досвіду щодо правового регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору, приведення законодавства, що регулює матеріальну відповідальність, у відповідність з міжнародними та європейськими стандартами. Необхідність гармонізації трудового законодавства, що регулюють матеріальну відповідальність, з міжнародним законодавством та законодавством Європейського Союзу, викликана прагненням України стати в майбутньому повноправним членом міжнародних організацій. Порівняльний аналіз трудового законодавства України та зарубіжних країн з питань матеріальної відповідальності сторін трудового договору свідчить про більш повну захищеність працівників за законодавством України. Використання зарубіжного досвіду, зближення із зарубіжним законодавством повинно

сприяти створенню власної прогресивної моделі у сфері матеріальної відповідальності.

Питання юридичної відповідальності в трудовому праві завжди знаходились у центрі уваги вчених правознавців.

Теми наукових робіт:

1. Внесок українських вчених у формування трудового права незалежної України.
2. Теоретичні та практичні проблеми сфери чинності трудового законодавства в сучасних умовах.
3. Дія трудового законодавства у просторі.
4. Фактори, які обумовлюють диференціацію трудового законодавства.
5. Двоаспектний характер нормативної основи трудових прав працівників.
6. Основні етапи формування трудового законодавства України.
7. Проблеми понятійного апарату трудового права України.
8. Проблеми доцільності використання оціночних понять у трудовому праві.
9. Поняття та види дефектів трудового законодавства.
10. Способи подолання дефектів трудового законодавства України.
11. Колізії у трудовому праві: поняття, види, шляхи запобігання та усунення.
12. Прогалини у правовому регулюванні трудових відносин: поняття та шляхи подолання.
13. Нетипові нормативні приписи у трудовому праві: поняття та види.
14. Аксіоми у трудовому праві.
15. Презумпції трудового права України.
16. Фікції трудового права України.
17. Поняття, види та основні завдання локальних норм у трудовому праві. Умови законності локальних актів.
18. Проблеми оптимального поєднання централізованого і локального регулювання трудових відносин.
19. Поняття оплати праці та його відмінність від заробітної плати.
20. Генеза правового регулювання оплати праці.
21. Система та зміст принципів оплати праці.
22. Призначення та зміст функцій оплати праці.
23. Проблеми вдосконалення законодавства про оплату праці та практики його застосування.
24. Проблеми визначення підстав та умов юридичної відповідальності у трудовому праві.
25. Проблеми правового регулювання порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.
26. Пряма дійсна шкода як складова трудового майнового правопорушення.

27. Проблеми правового регулювання притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.
28. Санкції в трудовому праві: поняття, види, доктринальні підходи.
29. Штрафи у трудовому праві: проблеми запровадження в Україні.
30. Функції відповідальності у трудовому праві.
31. Принципи відповідальності у трудовому праві.
32. Тенденції розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність в Україні.
33. Тенденції розвитку законодавства про матеріальну відповідальність в Україні.

Література: 1-3, 8-19, 21, 22, 24, 25, 28, 33, 35

Тема № 3: Міжнародні документи у сфері праці

Семінарське заняття: Міжнародні документи у сфері праці.

Навчальна мета заняття: вивчення, засвоєння, поглиблення та розширення знань, щодо джерел трудового права, зокрема міжнародних.

Кількість годин: 6 годин.

Навчальні питання:

1. Міжнародні договори (угоди), міжнародний звичай та акти міжнародних організацій.
2. Міжнародна організація праці, її основні завдання. Конвенції та рекомендації МОП про працю, їх класифікація і загальна характеристика.
3. Стандарти ООН та МОП, як основа вдосконалення трудового законодавства.
4. Міжнародні стандарти праці.
 - 4.1. трудові стандарти Ради Європи;
 - 4.2. трудові стандарти Європейського Союзу

Методичні вказівки:

Міжнародно-правові стандарти у сфері праці і трудових відносин пов'язані з впорядкуванням системи міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу працівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів. Утворення цієї системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є

результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, Міжнародної організації праці, регіональних об'єднань держав та дво- і багатосторонніх домовленостей між ними. Така діяльність має впорядкований та системний характер, що досягається завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень міжнародних організацій, взаємоузгодженню інтересів між самими державами та дотриманням загальновизнаних норм і принципів сучасного міжнародного права.

Міжнародні стандарти праці своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав, спрямованої на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат прискіпливого добору найбільш цінних та універсально значущих норм і положень національних правових систем, трансформованих у міжнародні норми.

У рамках нормотворчості ООН закріплено основні права людини у сфері праці. Саме правові акти ООН, в яких отримали програмне та нормативне закріплення трудові права, стали фундаментальними в процесі формування правової моделі міжнародних трудових стандартів. До цих актів можна віднести Загальну декларацію прав людини, пакти 1966 р., Міжнародну конвенцію про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 р.), Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок (1979 р.), Міжнародну конвенцію про захист прав усіх працюючих-мігрантів та членів їх сімей» (1990 р.), Конвенцію про права дитини (1989 р.) тощо.

Фундаментальні положення щодо основних прав людини у сфері праці та трудових відносин, які визначені правовими документами ООН, конкретизовані та детально регламентовані Міжнародною організацією праці шляхом розробки та прийняття конвенцій та рекомендацій з окремих питань у сфері праці. Норми МОП поділені на дві великі групи залежно від об'єкта правового впливу та категорій працівників. До першої групи належать норми, які: 1) визначають основні права людини у сфері праці, гарантії їх забезпечення та захисту; 2) спрямовані на вирішення проблем зайнятості та запобігання безробіттю; 3) визначають основи та пріоритети соціальної політики, соціального забезпечення та соціального страхування; 4) регулюють умови праці та відпочинку; 5) стосуються колективно-договірного регулювання та реалізації і захисту колективних прав працівників. Другу групу міжнародних трудових стандартів складають норми: 1) щодо зайнятості та визначення умов праці та відпочинку жінок; 2) які регулюють працю дітей та підлітків; 3) які регулюють працю осіб похилого віку; 4) які визначають основи правового статусу працюючих-мігрантів і регулюють трудові відносини; 5) які регулюють працю певних категорій працівників (зайнятих у промисловості, на транспорті, шахтах, торгівлі, сільському господарстві, моряків та рибалок, корінного населення та населення, яке веде племінний спосіб життя, працівників плантацій, сестринського персоналу тощо).

Характерною особливістю конвенцій та рекомендацій з огляду на їх нормативний зміст є те, що вони, утверджуючи основні права людини у сфері

праці, стали правовою основою трьох принципів: свобода об'єднань і визнання права на ведення колективних переговорів; ліквідація всіх форм примусової праці; заборона дискримінації у сфері праці та занять.

Питання цільових виступів:

1. Вплив міжнародних та європейських стандартів на розвиток трудового законодавства в Україні.
2. Імплементация актів МОП у національне трудове законодавство.
3. Норми міжнародного трудового права.
4. Сутність і зміст контрольного механізму за дотриманням прав і свобод у сфері праці, гарантованих конвенціями й іншими міжнародними актами.
5. Міжнародно-правові акти у сфері організаційно-управлінських відносин.

Література: 4-7, 12-19, 21, 24, 25, 28, 33.

Тема № 4: Європейський досвід правового регулювання трудових відносин.

Семінарське зайняття: Європейський досвід правового регулювання трудових відносин.

Навчальна мета заняття: засвоєння, поглиблення та розширення знань щодо кола суб'єктів трудового права, їх прав та обов'язків.

Кількість годин: 4 години.

Навчальні питання:

1. Європейська континентальна модель (Німеччина, Франція, Італія) правового регулювання трудових відносин.
2. Англосаксонська модель (Великобританія) правового регулювання трудових відносин.

Методичні вказівки:

Сучасні світові тенденції у сфері соціально-трудова відносин обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах. До найбільш характерних тенденцій розвитку соціально-трудова відносин у розвинених країнах світу, які домінують в глобалізаційному середовищі, доцільно віднести: формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці в сфері виробництва продукції, особливо науково-технічного продукту; запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників; підвищення ролі менеджменту персоналу; формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все більше

визначають та підкреслюють функції економічні; зміна силової конфронтації у соціально-трудових відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів; розширення участі найманих працівників в управлінні; відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління; розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності; розширення "прозорості" у відносинах між працівниками й роботодавцями; поступове підвищення реальних доходів працюючих, "соціалізація" відносин між працею й капіталом. Нові світові тенденції у сфері соціально-трудових відносин стали підґрунтям формування в національному законодавстві сучасних моделей регулювання. Так, до останніх відносяться: європейська (континентальна), англосаксонська, китайська моделі.

Європейська (континентальна) модель характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати. Означена модель дістала високу оцінку спеціалістів МОП, хоча має певні недоліки: зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших малозахищених громадян, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, зниження темпів соціально-економічного зростання.

Англосаксонська модель регулювання соціально-трудових відносин визначається нижчим рівнем соціальних гарантій, більш широкими правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладенням колективно-договірних угод на рівні фірми, а не галузі чи регіону. Водночас, перевагами цієї моделі є більш високі темпи зростання, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття. Практика свідчить, що найбільш успішним втіленням цієї моделі є США. Недоліками цієї моделі є поляризація суспільства та збільшення бідності у суспільстві.

Китайська модель ґрунтується на централізованому регулюванні зайнятості на державних підприємствах і значній свободі цього процесу в приватному і концесійному секторах. Завдяки такому підходу в Китаї, незважаючи на величезну чисельність трудових ресурсів, підтримується невисокий рівень безробіття. Зокрема, одним із напрямів його регулювання є практика створення додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили на тому самому підприємстві, що, звичайно, стримує масштабні вивільнення при тих чи інших змінах.

Питання цільових виступів:

1. Недоліки європейської континентальної моделі регулювання трудових відносин.
2. Недоліки англосаксонської моделі регулювання трудових відносин.
3. Китайська модель регулювання соціально-трудових відносин

Література: 4-7, 12-19, 21, 24, 25, 28, 30, 31, 33, 35.

Тема № 5: Проблеми нової кодифікації національного трудового законодавства.

Семінарське заняття: Проблеми нової кодифікації національного трудового законодавства.

Навчальна мета заняття: засвоєння, поглиблення та розширення знань щодо кодифікації трудового законодавства.

Кількість годин: 6 годин.

Навчальні питання:

1. Проблеми нормативності і системності трудового законодавства.
2. Сучасна система трудового законодавства. Проблема необхідності реформування трудового законодавства. Проект Трудового кодексу України.
3. Системоутворюючі принципи побудови системи джерел трудового права і колізія нормативних приписів у трудовому праві.
 - 3.1. ієрархія джерел трудового права в єдності до заборони погіршувати становище працівника;
 - 3.2. пріоритет спеціальних норм по відношенню до загальних в єдності до заборони дискримінації в трудових відносинах.
4. Пріоритетність міжнародного права і міжнародних договорів під час реформування трудового законодавства.
5. Основні завдання локальних правових норм у трудовому праві та умови їх законності.
6. Проблеми поєднання централізованих і локальних норм.

Методичні вказівки:

Головні цілі кодифікації трудового законодавства: юридично-технічні, соціальні та політичні. Суть юридично-технічних полягає в раціоналізації та уніфікації трудового законодавства України, визначенні чіткої структури кодифікованого акта, чіткості та однозначності формулювань. Головною суттю соціальної мети в кодифікації трудового законодавства є збереження і подальший розвиток правових норм, спрямованих на узгодження прав та інтересів працівника і роботодавця, всіх учасників трудових відносин. Оновлення та модернізація трудового законодавства на основі світового та міжнародного досвіду, урахування особливостей та здобутків національного трудового права — головна суть політичної мети кодифікації.

Теми наукових робіт:

1. Принципи та цілі кодифікації трудового законодавства.
2. Методологічні проблеми кодифікації трудового законодавства.
3. Деякі питання щодо удосконалення проекту Трудового Кодексу України.
4. Проблеми удосконалення національного трудового законодавства.

Література: 1-3, 8-19, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 33-35.

4. Рекомендована література (основна, допоміжна), інформаційні ресурси в Інтернеті

Рекомендована література (основна, допоміжна), інформаційні ресурси в мережі Інтернеті

Основна

Основна

1. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2019. – 408 с.
2. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.
3. Іншин М. І., Щербина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія. Харків : Діса плюс, 2016. С. 165.
4. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136
5. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_002
6. Конвенція МОП № 105 «Про скасування примусової праці» (1957 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013
7. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161
8. Кононенко, О. Ю. Справедливість як гуманістична основа трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. Ю. Кононенко; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. - Харків, 2018. – 20 с.
9. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. — К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. — 464 с.
10. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 392 с.
11. Мельник К. Ю., А. О. Бабенко Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2016. – 240 с.
12. Мельник К.В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 “Трудове право; право

соціального забезпечення” / К.В. Мельник. - К., 2011. - 19 с.

13. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. — К. : Хай-Тек Прес, 2012. — 340 с.

14. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. – Х.: НікаНова, 2016. – 402 с.

15. Серeda О. Г. Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : монографія / О. Г. Серeda. – Харків : Право, 2016. – 312 с.

16. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, С. В. Мороз, К. А. Малиновська ; за наук. ред. проф. Ярошенка О. М. — Х. : Юрайт, 2013. — 288 с.

17. Цесарський Ф. А. Еволюція поглядів на природу індивідуальних договорів про працю у правовій доктрині : монографія / Ф. А. Цесарський ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. - Одеса : Фенікс, 2016. – 360 с.

18. Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття : монографія / Р. І. Шабанов ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Х. : ХНАДУ, 2015. – 359 с.

19. Юшко А. М. Законодавче забезпечення інноваційного розвитку українського суспільства / А. М. Юшко // Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні : монографія / К. М. Андрющенко [та ін.] ; за ред.: Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової. – Харків, 2015. – 1.3. – С. 69–102.

20. Юшко А. М. Інновації у сфері правового регулювання праці / А. М. Юшко // Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні : монографія / К. М. Андрющенко [та ін.] ; за ред.: Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової. – Харків, 2015. – 4.1. – С. 215–248.

Допоміжна

21. Авескулов В.Д. Правове регулювання щорічних відпусток : автореф. дис. . канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.Д. Авескулов. - Х., 2014. - 17 с.

22. Бірюкова А.Г. Окремі аспекти характеристики системи трудового права і законодавства, їх структури та співвідношення// Митна справа : Наук.-аналіт. журн. з питань митної справи та зовнішньоекономічної діяльності / Одес. нац. юрид. акад. - 2015. - № 4 ч.2. - С. 235-239.

23. Гордеюк А.О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників // Форум права : електрон. наук. фахове вид. / ХНУВС. - 2016. - № 1. - С. 55–59.

24. Гончарук В.В. Історична генеза відповідальності в органах внутрішніх справ : трудовий аспект / В.В. Гончарук // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 3 (70). – С. 180-190.

25. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / К.І. Дмитрієва. - Одеса, 2014

26. Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення// Форум права : електрон. наук. фахове вид. / ХНУВС. - 2014. - № 4. - С. 162–166.

27. Клименко А. Л. Оновлення трудового законодавства : вимога часу чи нагальна необхідність. Електронне наукове фахове видання «Юридичний науковий електронний журнал». 2020. № 3. С. 156-158. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-3/37> (дата звернення: 22.01.2021).

28. Кожушко С.І. Ідеї синергетики і синкретизму в методології трудового права// Часопис Київського університету права : укр. наук.-теорет. часопис / Київ. ун-т права НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. - 2015. - № 2. - С. 165-168.

29. Колеснік Т. В. Особливості механізму забезпечення дисципліни праці// Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. - 2015. - № 3 (70). - С.190-199.

30. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136

31. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу:http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_002

32. Подорожній Є.Ю. Теоретико-методичні проблеми юридичної відповідальності роботодавця та напрямки їх вирішення // 25 років становлення Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ: славетна історія та горизонти майбутнього: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (21-22 лютого 2020 року, м. Суми) / Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ. Суми: Видавничий дім «Ельдорадо», 2020. С. 135 – 137.

33. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія / К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; Харк. нац. ун-т внутр. справ – Х. :У справі, 2017. – 230 с.

34. Серeda О. Г. Забезпечення принципу верховенства права у процесі реалізації конституційного права на працю. Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. 2018. № 2. С. 42–46.

35. Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – 364 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Офіційний сайт Верховної Ради України <https://portal.rada.gov.ua/>
2. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України <https://www.kmu.gov.ua/>
3. Офіційний сайт МВС України www.mvs.gov.ua.
4. Офіційний сайт Верховного Суду України <http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/>

5. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського
<http://www.nbuv.gov.ua/>
6. Офіційний сайт Харківського національного університету внутрішніх справ <http://univd.edu.ua/>
7. Харківська державна наукова бібліотека ім. В.Г. Короленко
<http://korolenko.kharkov.com/>
36. Юридична бібліотека <http://pravo.biz.ua/>