

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

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

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)

за темою

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

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.**

План лекції

1. Основні напрями розвитку трудового права.
2. Напрями розвитку трудових прав на початку ХХІ століття.
3. Спрямування міжнародного досвіду щодо визначення, закріплення та забезпечення трудових прав.
4. Поглиблення прав та розширення змісту трудових прав.
5. Вплив Європейських стандартів трудових прав на національне трудове законодавство.
6. Підвищення рівня захисту трудових прав працівників.

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

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. — 288с.

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. Середа 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://iportal.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/>
8. Юридична бібліотека <http://pravo.biz.ua/>

Текст лекції

На початку XIX ст. під керівництвом М. М. Сперанського була проведена великомасштабна систематизація всього законодавства і підготовлено Повне зібрання законів (45 томів), в якому були в хронологічному порядку вміщено нормативні акти, прийняті починаючи з 1649 р. і закінчуючи 12 грудня 1825.

Збірник законів надалі регулярно оновлювався шляхом додаткового включення до нього знову прийнятих актів. Одночасно був підготовлений менш об'ємний Звід законів. Він містив акти діючого законодавства, причому прийняті з XVIII ст. і згруповані за галузевим принципом. Сюди були включені і акти про трудовий найм працівників, які спочатку були розкидані в різних частинах Зводу, в різних статутах (Статут про промисловість, Гірському статуті, Статуті шляхів сполучення, а також у Положенні про наймання на сільські роботи).

Даний звід неодноразово редагувався. У 1913 році всі законоположення, що належали до регулювання праці працівників у промисловості були виділені з різних статутів і об'єднані в окремий акт, який отримав назву Статут про промислове працю (ППС) |. Даний статут став головним джерелом фабрично-трудоного законодавства, що дозволяє розглядати його як прообраз майбутніх кодексів законів про працю, які приймалися в Україні, Білорусії та Росії.

Перелом у регулюванні праці початку XX століття пов'язане з перемогою Жовтневої революції 1917 року.

Радянська влада без зволікання почала формувати нове трудове законодавство на підставі програмних установок і вимог РСДРП.

29 жовтня (11 листопада) 1917 р. був прийнятий Декрет Ради народних комісарів про восьмигодинний робочий день. Він стосувався тривалості робочого часу і часу відпочинку, а також охорони праці жінок і молоді. У цей же період з'явився перший акт радянського законодавства, яке стосувалося колективних договорів. 2 липня 1918 РНК схвалив Положення про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати та умови праці. Не вводячи обов'язковості укладання колективних договорів, Положення детально визначало їх зміст і передбачало, що в них повинні зазначатися: порядок прийому на роботу та звільнення, робочий час і час відпочинку (тривалість робочого дня, перерви на обід, понаднормові роботи, відпустки), заробітна плата, норма виробітку, організація виробничого навчання, порядок розгляду спорів, що впливають з колективних договорів. У колективному договорі повинен був бути передбачений строк, на який його укладено, і порядок його змін.

У грудні 1918 р. був прийнятий Кодекс законів про працю - Перший відносно широкий і комплексний за змістом акт радянського трудового законодавства, свого роду конституція праці, що поклала початок низці наступних кодифікацій цього законодавства і заклала основу подальшого розвитку радянського трудового права. Відмінною рисою КЗпП 1918 р. було те, що він наочно відбивав особливості соціальної політики радянської держави в період військового комунізму, в якій поєднувалося примус до праці, і досить

високий для тих років проголошений рівень трудових прав працівників, охорони праці, надання профспілкам особливих прав і повноважень у сфері правового регулювання праці.

На початку 20-х років в історії нашої країни відбувся крутий поворот. Відповідно до рішень X з'їзду РКП (б) радянська влада оголосила про введення нової економічної політики, допускала до певних меж приватну власність, вільну торгівлю, свободу підприємництва, приватногосподарську діяльність поряд з господарством державним. Комерційні принципи впроваджувалися і в управління державними підприємствами. Дані зміни позначилися і на трудовому законодавстві. 30 жовтня 1922 IV сесією ВЦВК IX був схвалений другий радянський Кодекс законів про працю.

У КЗпП 1922 р. була зроблена спроба сформулювати трудове право, покликане функціонувати в умовах державного соціалізму, яка визнає жорстко регульовану ринкову економіку, трудове право з оптимальним, з точки зору правлячої партії, поєднанням публічно-правових і приватноправових почав, трудове право, що враховує реалії та специфіку країни того часу. Звичайно, багато його норми надалі зазнали істотних змін у зв'язку з відмовою від НЕПу.

Наступний етап реформування законодавства про працю пов'язаний зі схваленням 15 липня 1970 м. Верховної Ради СРСР Закону «Про затвердження Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю». Це був перший в радянській історії загальносоюзний закон про працю кодифікаційного характеру, який об'єднав усі основні норми, що регулювали працю робітників і службовців. Основи законодавства про працю, які набрали чинності з 1 січня 1971 р., сформували фундамент для всієї системи радянського трудового законодавства, забезпечували його єдність у масштабах СРСР. Вони стали правою базою для прийняття в 1971-1973 рр.. кодексів законів про працю в союзних республіках. 9 грудня 1971 на сесії Верховної Ради РРФСР було прийнято Новий КЗпП РРФСР, введений в дію з 1 квітня 1972 КЗпП РРФСР 1971 р. В КЗпП РРФСР були не тільки відтворені основні положення Основ законодавства про працю, але він ще доповнював і конкретизував Основи. Наприклад, в ньому, були включені додаткові норми, пов'язані з працівникам, які працюють в районах Крайньої Півночі, що відображає специфіку РРФСР, яка відрізняла її від інших союзних республік СРСР.

Прийняття Основ і нових кодексів дало поштовх до суттєвого оновлення радянського трудового законодавства в цілому. Наприклад, з'явилися нові акти про умови праці тимчасових і сезонних працівників, положення про атестацію наукових працівників, вчителів загальноосвітніх шкіл, інженерно-педагогічних працівників профтехучилищ, керівних інженерно-технічних працівників. КЗпП, прийнятий 1971 року, зазнав низку, однак діє і до нині. Протягом останніх років був прийнятий курс на формування економіки ринкового типу, який передбачав глибоке реформування залишків радянського права, всіх його галузей з урахуванням зміни суспільного ладу. Відповідно, означені зміни не могли не торкнутися трудового законодавства, було розроблено та запропоновано декілька нових проектів Трудового кодексу, які пройшли перше читання та

були повернуті на доопрацювання. Станом на 2018 рік діє КЗпП України, який був прийнятий 1971 року.

Основні етапи формування та тенденції розвитку трудового права України в умовах переходу до ринку праці.

Реформа трудового права проходила поступово, паралельно зі змінами в економіці і в політичній системі. Нове трудове законодавство, з одного боку, скасовувало або видозмінювало норми і положення, що діяли в радянську епоху, а з іншого боку - формувало нові інститути.

Нормативні акти по праці, прийняті в 90-ті роки, являють собою перший, початковий етап перетворення радянського трудового права в нове трудове право України, що відбиває вимоги і реалії ринкової економіки, специфіку складається в нашій країні економічного і політичного ладу.

Були внесені численні і дуже суттєві зміни до Кодексу законів про працю України, які торкнулися майже третю частину його статей. По суті була здійснена нова редакція Кодексу, що мала на меті виключити з нього все те, що перешкоджало розвитку ринкової економіки, відображало системні риси радянського ладу (монополію державної власності, заборона приватної власності і підприємництва, найманої праці, понад централізацію та управління економікою і т. п.), а також все те, що явно застаріло.

Нова редакція КЗпП була націлена на лібералізацію і демократизацію трудових відносин, на коректування тих статей КЗпП, які суперечили ратифікованим Україною міжнародним актам. КЗпП у новій редакції включив також положення прийнятих на самому початку 90-х років законодавчих актів, які підвищили рівень соціальних гарантій для трудящих.

По-новому була окреслена сфера дії Кодексу. Якщо раніше він поширював свою дію тільки на робітників і службовців, то в новій редакції було передбачено, що він регулює трудові відносини всіх працівників. Ця поправка означала поширення сфери дії законодавства про працю на працюючих членів господарських товариств і товариств, споживчих і виробничих кооперативів, працівників колективних підприємств, тобто працівників, які перебувають у відносинах, пов'язаних з членством і власністю.

По-новому було визначено основні трудові права і обов'язки. У новій редакції вони орієнтувалися на Декларацію прав і свобод людини і громадянина, прийняту Верховною Радою Української РСР, на акти ООН і Міжнародної організації праці. Найважливішим зміною були відмова від соціалістичної концепції права на працю і прийняття формулювання цього права, взятої з ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, в якому акцент зроблений на волі і добровільності праці. Нове визначення змісту права на працю включало право розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію і рід занять, а також право на захист від безробіття. З 1992 р. в нашому Кодексі міститься норма про заборону примусової праці. У числі нових основних трудових прав, введених поправками 1992 р., - Право працівника на судовий захист своїх трудових прав, на відшкодування шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я у зв'язку з роботою, право на рівну винагороду за рівну працю без якої б то не було

дискримінації. Разом з тим у новій редакції Кодексу відсутнє що були в колишньому тексті право працівників на участь в управлінні підприємством. Обов'язки працівників були сформульовані більш коротко. Обов'язки працівників підвищувати продуктивність праці, професійну майстерність, якість роботи і продукції, що випускається були замінені обов'язком більш загального характеру - Сумлінно виконувати трудові обов'язки.

З 1992 по 2017 рр.. включно КЗпП піддавався редагуванню з боку законодавчих органів ще не один раз. Дані редакції деяким чином змінювали норми права, але не настільки, щоб можна було говорити про істотну зміну і вдосконаленні трудового права. Всім, і роботодавцям, і працівникам, і профспілкам було зрозуміло, що в умовах все більш набирає темпи ринкового реформування в суспільстві основний документ не може залишатися незмінним.

У нинішній час збільшився авторитет міжнародних трудових стандартів, більшість із яких втілюють загальновизнані стандарти. У цивілізованому світі принципи й норми міжнародного права діють, як внутрішнє національне право, й навіть мають пріоритет порівняно з останнім. Формується механізм прямого забезпечення міжнародно-правового захисту трудових прав. Спостерігаються ознаки перетворення регіональних трудових стандартів, які входять до актів Євросоюзу, на європейське трудове право - наднаціональне, що діє поряд з національним трудовим правом кожної з держав ЄС, але не має пріоритету порівняно з внутрішнім правом цих країн. Зроблено перші кроки з розроблення колізійного трудового права, покликано попереджувати й вирішувати конфлікти законів про працю різних країн. Сьогодні розвиток ринкової економіки у державах Заходу орієнтовано на соціальний вектор. Цей напрямок є наслідком їх соціальної інфраструктури, що складається з нормативних, юридично обов'язкових актів, безпосередньо регулюючих різні сторони суспільного й виробничого життя. Основна мета такої політики - зменшити негативні наслідки для трудящого населення і для всього суспільства від дії стихійних ринкових сил, перш за все на ринку найманої праці. Доцільність розгляду сучасного стану нормативно-правового регулювання трудових відносин у країнах Європейського Союзу полягає в тому, що досвід більш розвинених держав у багатьох випадках віддзеркалює ситуацію, яка згодом може виникнути в менш розвинених. А вивчення зарубіжного досвіду допомагає виділити аспекти, які можуть бути адаптовані у процесі національної правотворчості.

Сучасний стан нормативно-правового регулювання трудових відносин у державах ЄС досліджували такі науковці, як: С. В. Буряк, Д. О. Гредякін, І. А. Грицяк, В. М. Завгородня, А. Я. Капустін, А. Л. Козик, Н. М. Хуторян, Ф. А. Цесарський, Г. В. Шонія та інші, які у своїх працях розглянули нормативно-правову основу в різних країнах-членах, як регулювання трудових відносин Європейського Союзу. Національні інтереси України безпосередньо пов'язані з поступовою інтеграцією до Європейського Союзу, право якого є необхідним інструментом для досягнення цієї мети. Спостерігається стійка тенденція до розширення впливу права ЄС на існуючий правопорядок в Україні у зв'язку з

подальшою співпрацею. Перед державою стоїть завдання вміло скористатися потенціалом права ЄС для досягнення зазначеної мети Європейського Союзу. Тому знання різносторонніх аспектів права ЄС, особливостей взаємодії з міжнародним трудовим правом, зокрема досвід країн-членів ЄС у сфері регулювання трудових відносин, представляє науковий інтерес і набуває практичної значимості для України. Звернімося до досвіду в цьому питанні країн ЄС, спираючись перш за все на нормативний матеріал Франції, Німеччини, Великобританії й Італії. Ці держави достатньо представницькі, їх трудове право повною мірою відображає найтиповіші риси правового регулювання праці в умовах розвиненої ринкової економіки. Їх національні системи трудового права можна вважати моделями, які значно впливають на багатьох інших країн, надають їм зразки для наслідування. Розглянемо сучасний стан нормативно-правового регулювання трудових відносин у Франції. У тексті чинної Конституції Французької Республіки 1958 р. не проголошені права та свободи громадянина. Лише в преамбулі до неї вказується на прихильність французького народу до прав людини, як і були визначені ще в Декларації прав та свобод людини і громадянина 1789 р., підтвердженій і доповненій у преамбулі до Конституції 1946 р. Це дозволяє вважати, що Конституція 1958 р. залишила в силі преамбулу Конституції 1946 р., в якій було проголошено важливі соціально-економічні права: - на працю («кожен повинен працювати й має право на отримання посади»); - на рівність усіх громадян у трудовій сфері («ніхто не може у своїй праці й на своїй посаді бути приниженим з причини походження»); - на рівність жінок і чоловіків («закон гарантує жінці в усіх сферах рівні права з чоловіком»); - на об'єднання і профспілку («кожна людина може захищати свої права й інтереси через профспілкову організацію й належати до будь-якої профспілки за своїм вибором»); - на страйк («право страйків здійснюється в рамках законів, які його регламентують»); - на колективні договори й на участь у керуванні підприємством («кожен трудящий через посередництво своїх делегатів бере участь у колективному встановленні умов праці, як і в керуванні підприємством»).

В Україні право на працю закріплено на законодавчому рівні. Так, у ст. 43 Конституції України прописані гарантії держави на створення умов для реалізації громадянами права на працю, на рівні можливості при виборі професії та ін.. Право на працю є визначальним у комплексі конституційних прав у соціально трудовій сфері. Україна дотримується сучасної форми реалізації цього права, основними, принциповими положеннями якої є не гарантування надання роботи й повна зайнятість, а вільний вибір праці. Положення преамбули Конституції Франції вважаються нормами, що мають пряму силу і становлять невід'ємну частину правової системи держави. Згідно з Конституцією закони можуть визначати лише фундаментальні принципи трудового права. Питання, які не долучають до сфери законодавства, вирішуються в адміністративному порядку (ст.ст. 34, 37). Таким чином, Конституція залишає парламенту право розробляти лиш е загальні принципи законодавства, а їх реалізацію передано уряду. Закони, схвалені до вступу в

силу Конституції, можуть бути скасовані урядовими декретами (ст. 37). Не допускається прийняття парламентських пропозицій, які тягнуть за собою збільшення бюджетних видатків (ст. 40). Уряд може отримати від парламенту повноваження видавати шляхом ордонансів норми, які зазвичай є предметом законодавства (ст. 38). Ордонанси за своєю суттю є актами делегованого законодавства. На початку дії Конституції вони розглядалися як виключний захід, викликаний надзвичайними обставинами. Але згодом уряд і безпосередньо президент почали використовувати цю процедуру як звичайний метод у керуванні країною. Отже, спостерігається тенденція до зрівняння законів з актами урядових органів.

Роль міжнародних конвенцій як джерела трудового права визначена ст. 55 Конституції, яка визнає за міжнародними договорами пріоритет перед внутрішніми законами, якщо ці договори належним чином ратифіковані й використовуються іншою стороною. Міжнародне нормативно-правове регулювання трудових відносин пов'язано з міграційною політикою держави. 17 травня 2006 р. *Assemblée Nationale* схвалила закон про міграцію й інтеграцію Французької Республіки, за яким політика країни у сфері міграції орієнтується на стратегію селективної міграції, так званої *im m igration choisie*, й охоплюється 3-ма пунктами: а) виборчою політикою стосовно мігрантів, які приймаються державою; б) обов'язковою інтеграцією для тих, хто тривалий час перебуває у країні та/або на тривалий час в'їжджає в країну; в) взаємодією/співпрацею.

Розглянемо далі сучасний стан нормативно - правового регулювання трудових відносин Німеччини. У державі Німеччини діє Конституція - Основний закон, прийнятий ще в 1949 р. У цьому правовому акті немає статей, що проголошують соціально-економічні права, які вважаються похідними від громадських свобод, що декларуються у загальній формі. Приміром, юридичним обґрунтуванням свободи профспілок служить право на об'єднання, яке стосується не лише профспілок, й організацій підприємців, а право на страйк ґрунтується на конституційному праві на об'єднання (ст. 9 й на вільний розвиток (ст. 2)¹. Конституції земель Німеччини містять окремі спеціальні статті, що належать до трудових прав громадян. У них проголошується право на працю (поряд з обов'язком працювати), на справедливий й рівну заробітну плату, на страйк. Усі ці норми, включені до Конституції, прийнятої після краху фашизму, відобразили позиції робочого класу, профспілок, лівих сил, які посилились. Конституція ФРН є відбиттям соціальних сил як на міжнародній арені, так і всередині країни. Вона спирається на загальновизнані людські цінності, як от: рівність, демократія, соціальна захищеність та ін. ФРН визначається Конституцією як соціальна, демократична і правова держава. Практично всі закони про працю прийняті федеральним парламентом. Джерелами права Німеччини виступають кодифіковані акти - Німецьке цивільне уложення, Торговий кодекс, Промисловий кодекс, Пруський загальний гірничий закон. Норми німецького Цивільного уложення застосовуються головним чином до трудового договору. Зокрема, на трудові угоди поширюється загальний принцип, згідно з яким

визнаються недіючими юридичні акти, які суперечать «добрим звичаям» (ст. 138) і положення про те, що договори повинні тлумачитися на підставі принципу добропорядності й з урахуванням звичаїв (ст. 157), а також низка норм, що стосуються договорів найму послуг (ст.ст. 619- 630) тощо.

Розвиток і кодифікація норм міжнародного права у сфері трудових відносин розпочалися після завершення Першої світової війни в рамках правової діяльності таких міжнародних урядових організацій, як Ліга Націй та Міжнародна організація праці. Після завершення Другої світової війни і на теперішній час міжнародно-правове регулювання трудових відносин здійснюється в рамках Організації Об'єднаних Націй та тієї самої Міжнародної організації праці (далі – МОП), яка є спеціалізованою міжнародною організацією ООН.

У Преамбулі до Статуту МОП зазначається важливість стандартів міжнародно-правового регулювання трудових відносин, виходячи із нагальної та назрілої історичної необхідності: «Беручи до уваги, що існують умови праці, що спричиняють несправедливість, потребу і злидні для великої кількості людей, що породжує невдоволення, яке наражає світ та спокій у ньому на небезпеку; і беручи до уваги термінову необхідність покращення цих умов шляхом, наприклад: регламентації робочого часу, включаючи встановлення максимального робочого дня і робочого тижня; регламентації найму робочої сили; боротьби із безробіттям; гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя; захисту робітників від хвороб, професійних захворювань і від нещасних випадків на виробництві; захисту дітей, підлітків та жінок; пенсій за старістю та інвалідністю; захисту інтересів трудящих, зайнятих за кордоном; визнання принципу рівної заробітної плати за рівну працю; визнання принципу профсоюзної свободи; організації професійного та технічного навчання й інших заходів...».

Сучасну міжнародно-правову базу, відповідно до якої здійснюється регулювання сфери трудових відносин, становлять кілька сотень (!) міжнародно-правових актів МОП та ООН як обов'язкового, так і рекомендаційного характеру. Ці численні джерела міжнародного права, тобто конвенції, пакти та рекомендації, умовно вважають Міжнародним кодексом з питань праці.

Загальний огляд різноманітних численних джерел права у сфері трудових відносин дозволяє виокремити такі предметні групи питань, які підлягають регулюванню: 1) основоположні права людини та принципи у сфері праці: а) рівне право на працю для кожної людини; б) право вільно обирати вид праці або заняття (включно із рівним і вільним доступом до державної та іншої служби); в) суворі заборони на використання рабської та примусової праці; г) право на захист від безробіття; ґ) суворі заборони дискримінації в рамках трудових відносин та ринку праці на основі раси, статі, кольору шкіри, релігійної належності, матеріального становища, соціального походження тощо; д) право на відпочинок від праці (вихідні, відпустки тощо); 2) умови здійснення праці: право на гідні, гуманні, безпечні для життя, здоров'я (запобігання нещасним випадкам, дотримання правил безпеки, недопущення

виробничого травматизму, додержання санітарно-гігієнічних та інших норм) та моралі умови праці; 3) норми щодо тривалості робочого дня та тривалості робочого тижня; 4) право на гідний рівень винагороди за виконану працю; 5) стандарти прийому на роботу та звільнення з неї; 6) норми щодо допустимих та недопустимих обсягів трудового, зокрема фізичного, навантаження на людину; 7) норми та стандарти щодо допустимого та недопустимого поводження із специфічними, вразливими, гендерними, віковими категоріями населення в межах здійснення трудових відносин та ринку праці, зокрема норми щодо використання та оплати праці дітей/неповнолітніх, жінок, людей похилого віку та інвалідів; 8) соціальні стандарти у сфері трудових відносин: а) охорона та захист материнства; б) компенсація у разі нещасних (травматичних) випадків; в) компенсація у випадку професійних захворювань; г) пенсійне забезпечення відповідно до трудового стажу та інших чинників; 9) взаємовідносини між працівниками та роботодавцями: а) укладення трудових угод; б) врегулювання трудових спорів; в) співробітництво між працівниками та роботодавцями; 10) громадсько-правова діяльність працівників: а) захист власних прав та інтересів; б) створення професійних спілок та профспілкових федерацій/конфедерацій національного та міжнародного масштабу; в) законне право на страйк; 11) державна політика в галузі забезпечення зайнятості; 12) питання професійної підготовки працівників: а) підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників; б) отримання професійної, в тому числі вищої професійної, освіти, зокрема, без відриву від виробництва; 13) створення та реформування відповідного законодавства у сфері трудових відносин; 14) державні інституції з інспекції праці та захисту прав працівників; 15) матеріально-побутове забезпечення потреб працівників: а) житлове забезпечення робітників/працівників; б) сфера обслуговування робітників/працівників.

Однак із численних джерел міжнародного права МОП та ООН, як загального, так і спеціального характеру, слід особливо виокремити такі джерела права, які містять норми та положення щодо регулювання деяких основоположних питань у сфері трудових відносин:

Статут МОП від 28 червня 1919 р. (зі змінами, які вносилися до нього та набували чинності в період від 1922 до 1953 р.); Конвенція про рабство від 25 вересня 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 р.; Конвенція про примусову чи обов'язкову працю №29 від 28 червня 1930 р.; Декларація стосовно цілей та завдань МОП (Філадельфійська декларація МОП) від 10 травня 1944 р.; Статут ООН від 26 червня 1945 р.; Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р.; Конвенція про захист заробітної плати №95 від 1 липня 1949 р.; Додаткова конвенція про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства, від 7 вересня 1956 р.; Конвенція про скасування примусової праці №105 від 25 червня 1957 р.; Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять №111 від 25 червня 1958 р.; Рекомендація щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі №113 від 20 червня 1960 р.; Конвенція про політику в галузі зайнятості №122 від 9 липня 1964 р.; Рекомендація щодо політики в галузі

зайнятості №122 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 9 липня 1964 р.; Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р.; Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р.; Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу №138 від 26 червня 1973 р.; Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу №146 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 26 червня 1973 р.; Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р.; Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості №169 від 26 червня 1984 р.; Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р.; Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці №182 від 17 червня 1999 р.; Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці №190 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 17 червня 1999 р.

Надзвичайно важливим видається зазначити, що сьогодні міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин є похідними від загальновизнаних основоположних, зокрема соціально-економічних, прав і свобод людини і громадянина; також ці стандарти відтворюють зафіксовані в джерелах міжнародного права загальносвітові цілі та принципи соціально-економічного і гуманітарного розвитку. Тому недаремно п. «а» Декларації щодо цілей та завдань МОП зазначає, що «праця не є товаром». Таким чином, це означає, що праця формує відповідне право вільної людини, зумовлене її нагальною життєвою необхідністю.

Основоположні соціально-економічні права людини та громадянина змістовно викладені у ст. 25 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 р.: «Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини».

Отримання всіх указаних соціальних і матеріальних благ неможливо без здійснення права на працю та застосування відповідних механізмів регулювання трудових відносин.

Також Загальна декларація прав людини, відповідно до ст. 23, чітко визначає основоположне право людини на працю в цілому, а також відповідні, супутні йому права та соціальні можливості: «1. Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. 2. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. 3. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. 4. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів».

Право людини на працю підтверджується й у п. 1 ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права: «Держави, які беруть участь

у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права».

Закріпивши беззаперечне право на вільну працю як атрибут вільної та рівноправної особистості, міжнародне право, відповідно до ст. 24 Загальної декларації прав людини, так само захищає і право людини на відпочинок і дозвілля: «Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку».

Відповідно до ст. 55 Статуту ООН, в якій спостерігається зазначений безпосередній зв'язок між міжнародно-правовими стандартами регулювання трудових відносин та основоположними законами та цілями людського розвитку, міжнародне співтовариство в особі ООН сприяє: «а) Підвищенню рівня життя, повній зайнятості населення та умовам економічного й соціального прогресу та розвитку (курсив наш. – Авт.). б) Вирішенню міжнародних проблем у галузі економічній, соціальній, охорони здоров'я та подібних проблем; міжнародному співробітництву в галузі культури і освіти. с) Загальній повазі і дотриманню прав людини та основних свобод для всіх, без відмінності раси, статі, мови та релігії» (до цих прав та свобод належить і широкий комплекс прав у сфері трудових відносин).

Першим етапом на шляху до встановлення зазначених загальновизнаних демократичних стандартів міжнародно-правового регулювання трудових відносин, результати якого, у свою чергу, неможливо сприймати у відриві від змісту основоположних прав і свобод людини, стало обмеження, а потім і скасування рабства, примусової та обов'язкової праці.

Так, у Конвенції про рабство від 25 вересня 1926 р. із змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 р., надається визначення рабства, яке цілковито суперечить основоположному праву людини на особисту свободу та недоторканність: «1. Рабство є стан або положення людини, над яким здійснюються атрибути права власності (зокрема, й атрибути права власності на процес та результати праці такої людини) або деякі з них».

Стрімкий розвиток норм національного права різних суверенних держав, а також норм міжнародного права протягом всього ХХ ст. остаточно закріпив свободу та недоторканність особистості кожної людини, скасувавши, таким чином, ставлення до людини та її робочої сили як до предмета власності з боку інших людей. Вивільнення людини означає і вивільнення її праці.

У сучасний період проблема забезпечення прав людини має всесвітнє значення. В умовах становлення демократичної, соціальної, правової держави, соціально-орієнтованої ринкової економіки проблема забезпечення поваги і додержання прав людини набула глобальних масштабів і на національному рівні, в тому числі в основній сфері життєдіяльності людини – сфері праці.

У трудовому праві під захистом прав та законних інтересів працівників розуміють сукупність матеріально-правових заходів, організаційних і процесуальних способів припинення і попередження порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян і

відшкодування понесеної внаслідок цього шкоди. Захист передбачає як діяльність державних і уповноважених державою органів, так і діяльність самих суб'єктів правовідносин по усуненню перешкод, а також відновленню порушених трудових прав.

Правовий захист трудових прав та законних інтересів працівників включає в себе наступні елементи: по-перше, потрібні певні передумови для здійснення правового захисту; по-друге, він здійснюється в передбаченому законом порядку, тобто в певній формі; по-третє, він здійснюється за допомогою власних засобів і способів, які передбачені нормами трудового права.

Аналіз діючого цивільного і трудового законодавства свідчить, що в матеріально-правовому аспекті право на захист включає в себе наступні елементи: можливість особи, право якої порушене, використати не заборонені законом засоби примусу на порушника, у тому числі і за допомогою самозахисту; можливість особи, права якої порушені, звернутися до компетентного органу (державного чи іншого) з вимогою про захист порушеного права.

Проблема захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів нині є досить актуальною в науці трудового права. В умовах становлення правової держави забезпечення прав людини набуває все більшого значення. Особливо важливим є питання захисту трудових прав працівників і роботодавців при зловживанні правом. Право на захист має конституційну природу, що підтверджується Конституцією України (статті 3, 8, 19, 55), оскільки трудова діяльність займає особливе місце в житті людини, адже саме праця визначає матеріальні умови життя громадянина й має прямий вплив на його положення в суспільстві. Стаття 3 Конституції України проголошує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави.

Ця проблема знайшла своє закріплення в Європейській конвенції про захист прав та основних свобод, де гарантовано право на ефективний правовий захист прав і свобод людини та громадянина (ст. 13).

Забезпечення прав людини включає в себе такі напрями державної діяльності, як сприяння реалізації прав людини, охорона прав людини, захист прав і свобод людини.

Отже, захист суб'єктивних прав та охоронюваних законом інтересів повинен включати в себе заходи, спрямовані на попередження подальшого порушення прав особи, оскільки на підприємствах, в установах, організаціях мають місце зловживання правом та порушення трудового законодавства. Відсутність детально розробленої концепції про зловживання правом у галузі трудового права, ознаки цього явища перешкоджають встановленню балансу прав та інтересів працівника й роботодавця, вводять в оману суб'єктів, що безпосередньо стикаються з таким правовим явищем.