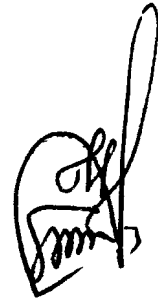


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**ЧИЖМАРЬ Юрій Васильович**



УДК 349.2

**НАЦІОНАЛЬНЕ ТА МІЖНАРОДНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО:  
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора юридичних наук

**Київ – 2016**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

**Науковий консультант:** доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України  
**ІНШИН Микола Іванович**,  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка,  
завідувач кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, доцент  
**КОСТЮК Віктор Леонтійович**,  
Головне науково-експертне управління  
Апарату Верховної Ради України,  
заступник завідувача відділу;

доктор юридичних наук, професор  
**ОБУШЕНКО Олександр Миколайович**,  
Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ, проректор;

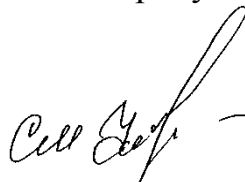
доктор юридичних наук  
**КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола Миколайович**,  
Харківський національний університет  
внутрішніх справ, професор кафедри  
кримінального права та кримінології.

Захист відбудеться «28» березня 2016 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «26» лютого 2016 року.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**



**С.М. Черноус**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Трудові правовідносини відіграють важливу роль у системі правовідносин кожної держави, особливо у правовому, соціальному й економічному аспектах. А від якісного правового регулювання відповідних правовідносин залежить соціальна стабільність, економічний добробут держави й потенціал людських ресурсів. Забезпечення належного рівня трудових прав та інтересів працівників важливе не лише на національному рівні, а й на глобальному, оскільки це зменшує соціальну напругу в світі, а також є запорукою збереження миру. З урахуванням цих обставин трудові правовідносини регулюються нормами як національного, так і міжнародного трудового права. Останні містяться у двосторонніх і багатосторонніх міждержавних угодах, в інших нормативно-правових актах, що видаються міжнародними інституціями.

Акти міжнародного трудового права відіграють значну роль у системі правового регулювання трудових правовідносин в Україні. Вони співвідносяться з актами національного трудового законодавства і спільно з ними створюють особливий механізм регулювання трудових правовідносин. Міжнародна й вітчизняна системи правового регулювання праці взаємодіють між собою і взаємодоповнюють одна одну.

Головним результатом міжнародного регулювання праці є міжнародні трудові стандарти, що являють собою регламентацію за допомогою угод держав, які пов'язані з використанням найманої праці, покращенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників. Формальним вираженням такого регулювання є норми, які закріплені в актах, прийнятих ООН, Міжнародною організацією праці (МОП), регіональними об'єднаннями держав, а також у їх дво- і багатосторонніх угодах.

За часи незалежності Україна здійснила значні кроки вперед у справі впровадження системи так званого дуалістичного регулювання трудових правовідносин: визнано юрисдикцію міжнародних органів щодо деяких трудових спорів (наприклад, ЄСПЛ), спостерігається певне узгодження законодавства України й міжнародних стандартів праці, ведеться робота з уніфікації стандартів праці ЄС та національного трудового законодавства.

На сьогодні гармонізаційні процеси в українському праві й законодавстві в цілому непослідовні, а світові тенденції до утвердження основоположних прав працівників відображаються лише частково, що, у свою чергу, впливає на інституційне й функціональне забезпечення сталого розвитку держави. В умовах побудови сучасної демократичної правової держави міжнародне трудове право продовжує остаточно формуватись, утворюючи повноцінну галузь міжнародного права. Такі реформації повинні супроводжуватися переміщенням пріоритетів у правовому регулюванні, що полягає у збільшенні

вимог до умов праці, в підвищенні соціальних гарантій, у наданні більшої уваги регламентації праці соціально незахищених верств населення, в перегляді норм чинного міжнародного трудового законодавства.

Актуальність даного дисертаційного дослідження тісно пов'язана з вирішенням відповідних завдань у сфері регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин в контексті приведення у відповідність національного законодавства, його наближення до міжнародних, зокрема й до європейських, стандартів. Розвиток і посилення міждержавних зв'язків акумулює потребу встановлення подальших шляхів руху людей, коштів, послуг, товарів і капіталів. Накопичення інтеграційних питань стало закономірним результатом зростання продуктивних сил, що вимагало створення більш надійних контактів, зв'язків і відносин між суб'єктами й усунення численних перешкод на шляху співпраці. Але цей процес є можливим у рамках наддержавних інтеграційних об'єднань на підставі політичних угод, а не тільки, як видається багатьом, взаємовигідного економічного, військового й культурного співробітництва.

Над дослідженням правових проблем співвідношення національного та міжнародного трудового права працювали такі вчені-правники: В.М. Андріїв, Д.К. Бекашев, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, Д. Варнер, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Ю.М. Гришина, С.В. Дріжчана, А.А. Добровольський, А.С. Довгерт, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, Л.М. Ентін, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.Л. Костюк, М.М. Клекмпарський, Є.В. Краснов, І.П. Лаврінчук, С.С. Лукаш, М.В. Лушнікова, Н.О. Мельничук, О.М. Обушенко, Т. Парсонс, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, І.О. Процевський, В.М. Скобелкін, О.А. Телічко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, опублікованих останніми роками, та враховуючи нещодавні зміни до чинного законодавства, можна стверджувати про відсутність у вітчизняній юридичній науці комплексного дослідження проблем співвідношення національного та міжнародного трудового права. Все зазначене вище й актуалізує вибір теми дисертаційного дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках бюджетної теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є здійснення комплексного теоретико-правового аналізу проблем співвідношення

національного та міжнародного трудового права. Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставляться такі основні *задачі*:

- сформулювати поняття «трудове право як галузь права»;
- виокремити ознаки національного трудового права;
- опрацювати історіографію становлення і розвитку трудового права в Україні;
- проаналізувати принципи, функції та джерела національного трудового права;
- визначити етапи розвитку міжнародного трудового права у сфері праці;
- окреслити сутність принципів міжнародного трудового права та виокремити їх перелік;
- провести класифікацію міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці;
- з'ясувати особливості співвідношення національного та міжнародного трудового права;
- розглянути позитивний зарубіжний досвід щодо вирішення проблеми співвідношення національного та міжнародного трудового права;
- встановити теоретико-правові та практичні особливості співвідношення національного та міжнародного трудового права;
- виділити проблеми гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права України та розробити шляхи їх вирішення.

*Об'єктом дослідження* є система суспільних відносин, що виникають у зв'язку з співвідношенням національного та міжнародного трудового права.

*Предметом дослідження* є теоретико-правові проблеми співвідношення національного та міжнародного трудового права.

**Методи дослідження.** Методологічною основою наукового дослідження є діалектичний метод пізнання правових явищ, який дозволив вирішити поставлені завдання щодо аналізу сутності та пошуку вирішення проблем співвідношення національного та міжнародного трудового права. Застосування системного методу сприяло виведенню основних понять і категорій, таких як: «трудове право як галузь права», «джерела трудового права України», «міжнародне трудове право», «прогалини міжнародного трудового права», «прогалини у національному та міжнародному трудовому праві», «принципи міжнародного трудового права» «наближення та узгодження норм міжнародного трудового права», «проблеми міжнародного та національного трудового права», «наближення та узгодження норм міжнародного трудового права», «гармонізація трудового права» (п.п. 1.1, 1.4, 2.1, 2.3, 3.3, 4.2, 4.3). Метод класифікації та групування застосовано для дослідження принципів та функцій національного трудового права, джерел національного трудового права, визначення принципів міжнародного трудового права, виведення класифікації міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці (п.п. 1.3, 1.4, 2.3, 2.4) Використання структурного методу виявилось найефективнішим

для побудови цілісної структури проблем та прогалин національного та міжнародного трудового права, проблем гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права України (п.п. 3.3, 4.4). Історичний метод наукового дослідження застосовано для з'ясування загальноправових тенденцій і національних відмінностей історичного генезису трудового права, динаміки розвитку та факторів, які впливали на формування міжнародного трудового права (п.п. 1.2, 2.2); гносеологічний метод дав змогу з'ясувати особливості сучасного стану нормативно-правового регулювання трудових відносин у країнах Європейського Союзу, теоретико-правові та практичні особливості гармонізації національного та міжнародного трудового права, здійснити загальну характеристику інтеграції національного до міжнародного трудового права (п.п. 2.5, 4.1, 4.3). Упродовж здійснення наукового аналізу тематики співвідношення національного та міжнародного трудового права застосовувалися логічні методи і прийоми – дедукція, індукція, аналогія, аналіз, синтез. Завдяки методу порівняльно-правового аналізу виділено особливості співвідношення національного та міжнародного трудового права, здійснено порівняльну характеристику національного та міжнародного трудового права, проведено теоретико-правовий аналіз позитивного зарубіжного досвіду щодо вирішення проблеми співвідношення національного та міжнародного трудового права (п.п. 3.1, 3.2, 3.4). За допомогою формально-логічного, а також методу моделювання сформульовано шляхи вирішення проблем гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права України (п. 4.4).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дане дисертаційне дослідження є першим у вітчизняній юридичній науці трудового права комплексним правовим дослідженням всіх аспектів правового регулювання співвідношення національного та міжнародного трудового права. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд наукових положень і висновків:

*вперше:*

– виявлено теоретико-правові та практичні особливості гармонізації національного та міжнародного трудового права, серед яких наступні: (1) наявність чітких міжнародних стандартів, що слугують підставою для такої гармонізації, означає імплементацію відповідних правових положень конвенцій МОП, директив та регламентів ЄС у сфері праці, що поглинають основні міжнародно-правові принципи регулювання у сфері застосування праці та реалізації права на працю; (2) поступовий характер, що полягає у формуванні етапів розвитку положень національного законодавства в силу існування відповідних міжнародно-правових норм; (3) встановлення мінімальних стандартів забезпечення реалізації прав та обов'язків працівників та роботодавців у сфері праці – забезпечення норм відпочинку, охорони праці, рівня оплати праці тощо; (4) мета такої гармонізації національного та

міжнародного трудового права полягає у досягненні не формально, а фактично високих міжнародних стандартів регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, уникненні дублювання норм або автоматичному перенесенні правових актів ЄС в українське право, які через соціально-економічні особливості не можуть бути імplementовані в національне законодавство України; (5) існування пріоритетних сфер наближення нормативних положень; (6) особливість інституційної складової, тобто системи органів держави, міжнародних організацій та їх органів тощо, які беруть участь у сприянні суб'єктам трудового права щодо реалізації їх прав та обов'язків;

– визначено шляхи запозичення зарубіжного досвіду щодо нормативно-правового регулювання трудових відносин: (1) на основі досвіду Федеративної Республіки Німеччини потрібно запозичити створення спеціалізованих трудових судів для вирішення спорів у сфері праці шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів для закріплення регулювання їх діяльності; (2) на основі досвіду Великої Британії доцільно запозичити визначення правового положення робітників-мігрантів, зокрема у національному законодавстві необхідно зазначити права мігрантів, умови їх приїзду-виїзду, забезпечення соціальних гарантій та інше; зменшення потоку нелегальних мігрантів з метою покращення можливостей для працевлаштування на внутрішньому ринку; (3) на основі досвіду Італії потрібно розробити та прийняти парламентом засади міграційної політики, створити умови для повернення в Україну громадян нашої держави, які живуть за кордоном, сформулювати спеціальну концепцію розвитку з наступним створенням спеціального громадянського уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань міграційної політики;

– сформульовано напрями вирішення проблем у частині гармонізації національного трудового права в контексті забезпечення міжнародного курсу інтеграції. До них віднесені наступні: (1) припинення чинності діючого Кодексу законів про працю України та прийняття нового Трудового кодексу України з метою гармонізації міжнародного та національного трудового права; (2) законодавче закріплення обов'язку укладення трудового договору тільки в письмовій формі, щоб убезпечити сторони трудового договору від непорозумінь і порушень; (3) закріплення у проекті нового Трудового кодексу норми, за якої у трудовому договорі повинен обов'язково зазначатися строк його дії або міститися вказівка про його безстроковість; (4) внесення змін у чинне трудове законодавство, які б дозволили врегулювати порядок колективних звільнень, закріпити відповідне поняття і вказати, що даний порядок встановлюється виключно за участю колективу працівників, що підлягають звільненню; (5) встановлення норми, яка зобов'язує роботодавця гарантувати соціальний захист для всіх своїх працівників, незалежно від того, на яких умовах працевлаштована людина, в штаті або поза штатом, працює повний або неповний робочий день; (6) закріплення положення про те, що у

разі розірвання трудового договору у зв'язку з погіршенням умов праці вважати, що трудовий договір розірвано з ініціативи роботодавця; (7) забезпечення поширення заборони дискримінації і у сфері освіти; (8) закріплення межі гармонізації: у випадку конфлікту міжнародно-правових вимог і національних інтересів первинними є ці міжнародно-правові вимоги; (9) забезпечення постійного перекладу директив ЄС та рішень Євросуду; (10) внесення змін до Конституції України, пов'язаних з обмеженням її суверенітету; (11) «цементування» національних правових приписів не має відбуватися всупереч забезпеченню основоположних прав людини та громадянина;

– охарактеризовано проблеми міжнародного та національного трудового права як стан системи нормативно-правових актів міжнародного та національного трудового права, а також їх співвідношення, за якого виникають труднощі із застосуванням конкретної норми чи ряду норм на практиці з метою досягнення завдань, для реалізації яких існують відповідні нормативно-правові акти, а також стан системи наукових знань та їх співвідношення, за якого відповідні елементи такої системи не узгоджуються один з одним і не дозволяють прийти до єдиної думки або до чітко сформульованих концепцій. Вказаний стан системи нормативно-правових актів міжнародного та національного трудового права, а також системи наукових знань потребує додаткових досліджень, розробок, вивчень (з точки зору теорії і практики) з метою усунення наявних недоліків;

– сформульовано пропозиції щодо вирішення проблеми співвідношення національного та міжнародного трудового права для запозичення із законодавства зарубіжних країн: Республіки Білорусь: (1) конституційне закріплення визнання пріоритету загально визнаних принципів міжнародного права і забезпечення відповідності їм законодавства, (2) положення Трудового Кодексу Республіки Білорусь, відповідно до якого Республіка Білорусь визнає пріоритет загально визнаних принципів міжнародного права і забезпечує відповідність їм законодавства про працю, (3) положення Трудового Кодексу, яке на окрему сферу трудових правовідносин поширює одночасно сферу дії як національного законодавства, так і конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці; Республіки Казахстан: (1) конституційне визнання чинним правом міжнародних договірних та інших зобов'язань держави, (2) конституційне визнання пріоритету міжнародних договорів, ратифікованих Республікою, над національним законодавством, (3) конституційне встановлення безпосереднього застосування норм міжнародних договорів держави, (4) розуміння змісту поваги до міжнародних принципів, яке впливає з позиції Конституційного Суду Республіки Казахстан про те, що держава прагне враховувати принципи і норми міжнародного права при створенні внутрішньодержавного права; Республіки Молдова: (1) конституційне визнання не лише принципів, а й норм міжнародного трудового права, (2) конкретне



закріплення в Конституції зобов'язань дотримуватися Статуту Організації Об'єднаних Націй та Конвенції з захисту прав людини та основоположних свобод, (3) закріплення в Конституції норми, відповідно до якої конституційні положення про права і свободи людини тлумачаться і застосовуються відповідно до Загальної декларації прав людини, пактів та інших договорів, однією із сторін яких є Республіка Молдова, (4) конституційна вимога щодо дотримання норм міжнародного права при обмеженні прав та свобод; Республіки Грузія: (1) встановлення конституційного положення, відповідно до якого лише ті міжнародні договори та угоди мають вищу юридичну силу по відношенню до внутрішньодержавних нормативних актів, які не суперечать Конституції Грузії; (2) встановлення конституційного обов'язку держави у відповідності з міжнародними угодами щодо трудового права захищати права своїх громадян за кордоном;

*удосконалено:*

– тлумачення поняття прогалин трудового права як відсутності нормативно-правового регулювання суспільних трудових відносин, яке унеможливує чи ускладнює застосування норм трудового права на ці суспільні відносини, які потребують правового регулювання, зокрема при виникненні трудового спору;

– дефініцію поняття наближення та узгодження норм міжнародного трудового права, під яким слід розуміти регламентований правовими актами послідовний, комплексний, цілісний процес прийняття, впровадження, зміни, виключення, скасування нормативно-правових приписів у національній правовій системі у зв'язку з чинними нормами міжнародного права з метою подолання суперечностей гарантування основоположних трудових прав та обов'язків відповідних суб'єктів;

– визначено особливості сучасного стану нормативно-правового регулювання трудових відносин у країнах Європейського Союзу;

– класифікацію відмінних рис міжнародного та вітчизняного трудового права, які включають: 1) відмінність інститутів в Особливій частині міжнародного трудового права від інститутів вітчизняного трудового права; 2) на відміну від трудового права України, предмету міжнародного відповідника характерне регулювання більш широкого кола правовідносин (у тому числі, й відносин по соціальному забезпеченню працівників); 3) наявність в предметі міжнародного трудового права так званого іноземного елемента, що є специфічною особливістю всіх міжнародних правовідносин; 4) попри застосування двох основних методів у правовому регулюванні, міжнародному трудовому праву притаманні ще ряд специфічних засобів впливу на трудові правовідносини (політико-правовий, морально-правовий, ідейно-правовий, організаційно-правовий та спеціально-правовий метод); 5) для міжнародного трудового права притаманні завдання загального або глобального характеру, тоді як для національного трудового права вони носять внутрішньодержавний,

локальний вигляд; 6) відмінність функції у сфері регулювання праці; 7) відмінності законодавчого закріплення основоположних засад у сфері використання праці (міжнародні принципи праці здебільшого закріплюються в міжнародно-правових актах, тоді як національні – на рівні внутрішніх регуляторних актів); 8) на відміну від принципів трудового права України, принципи праці у міжнародній сфері носять загальнообов'язковий характер для всіх держав, що ратифікували відповідні міжнародні документи, де вказані принципи були закріплені; 9) існування не схожих між собою учасників трудових правовідносин даних галузей права;

*дістали подальшого розвитку:*

– підходи до співвідношення елементів міжнародного трудового права та національного трудового права, а саме: (1) міжнародні правові договори, згода на які надана Верховною Радою України, є елементами системи національного трудового законодавства та системи національних нормативно-правових актів трудового права, що у свою чергу робить їх елементами національного трудового права; (2) конвенції МОП, що не ратифіковані Україною, та рекомендації МОП є елементом правової системи у сфері трудових правовідносин, проте вони не виступають складовими частинами системи національного трудового законодавства; (3) акти Міжнародного Суду при МОП як елементи міжнародного трудового права не співвідносяться з національним трудовим правом; (4) рішення ЄСПЛ є елементами системи національних нормативно-правових актів трудового права, проте не можна вважати останні елементами національного трудового законодавства. У свою чергу рішення ЄСПЛ включаються до системи національного трудового права;

– перелік основних спільних прогалин та проблем національного та міжнародного трудового права, до яких відносяться: (1) ситуація, коли відповідні міжнародно-правові акти встановлюють міжнародні стандарти праці не конкретизовано, а у формі абстрактного обов'язку держави щодо забезпечення відповідних стандартів у національному законодавстві і відповідних дієвих механізмів захисту прав та інтересів осіб, яких вони стосуються, не передбачено; (2) співвідношення рішень Європейського Суду з прав людини з системою національного трудового права; (3) проблема забезпечення застосування положень конвенцій та рекомендацій МОП; (4) проблема положень актів міжнародного законодавства, які звказують на необхідність та/або можливість зокрема впроваджувати елементи державної політики у сфері праці шляхом колективно-правового регулювання; (5) проблема механізму забезпечення виконання рішень Міжнародного Суду при МОП;

– класифікація спільних рис національного та міжнародного права: 1) подібність структурної побудови (Загальна та Особлива частини) досліджуваних галузей права; 2) подібність порівнюваних галузей права проявляється у регулюванні предмета як міжнародного, так і вітчизняного

трудового права трудових та тісно пов'язаних із ними правовідносин; 3) подібність міжнародного та вітчизняного трудового права проявляється у використанні схожих методів правового регулювання – імперативного та диспозитивного; 4) наявність в обох галузях права спільної мети – постійного покращення умов праці робітників, членів їхніх сімей, сприяння розширенню переліку гарантій, що дозволяють підвищити ефективність здійснення трудової функції; 5) схожість завдань міжнародного та вітчизняного трудового права; 6) спільність вітчизняного та міжнародного права у порівнянні їх напрямів функціонування становить лише наявність однієї подібної функції – регулятивної; 7) як для міжнародного, так і вітчизняного трудового права притаманні однакові принципи у сфері використання праці; 8) схожість досліджуваних галузей права полягає у наявності однакових суб'єктів трудових правовідносин (мова йде про державу та її уповноважені органи як ключові суб'єкти регулювання трудової діяльності); 9) подібність регулюючих актів (джерел) у сфері застосування праці.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що вони можуть бути використані:

а) у науково-дослідній роботі – положення та висновки дисертації можуть бути основою для розробки та вдосконалення проблем співвідношення національного та міжнародного права;

б) у правотворчості – в процесі підготовки змін і доповнень до нормативних актів, які регулюють відносини в сфері гармонізації національного та міжнародного права, зокрема, до проектів законів, які стосуватимуться проблем гармонізації національного та міжнародного права, а також до чинного Кодексу законів про працю;

в) у правозастосовній діяльності – використання одержаних результатів дозволить подолати проблеми гармонізації національного та міжнародного права;

г) у навчальному процесі – у юридичних та інших навчальних закладах під час вивчення дисципліни «Трудове право», при написанні підручників, монографій, науково-практичних посібників, розробці методичних рекомендацій, а також під час викладення лекційного матеріалу та при проведенні семінарських занять.

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Адміністративно-правова протидія корупції» (м. Київ–Харків, 19 лютого 2015 р.), «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 20–21 лютого 2015 р.), «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2015 р.), «Публічне

адміністрування у сфері органів внутрішніх справ» (м. Київ, 14 травня 2015 р.), «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.), «Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.), «Актуальні питання правової теорії та юридичної практики» (м. Одеса, 7–8 серпня 2015 р.).

**Публікації.** Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у одній одноосібній монографії, п'ятнадцяти статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, шістьох статтях – у наукових виданнях інших держав, а також у семи тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

**Структура дисертації** складається зі вступу, чотирьох розділів, поділених на сімнадцять підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 471 сторінку, обсяг основного тексту – 417 сторінок. Список використаних джерел складається із 536 найменувань і займає 54 сторінки.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, визначається її зв'язок з науковими програмами, планами та темами, мета і задачі, об'єкт і предмет, методи дослідження, наукова новизна та практичне значення одержаних результатів, апробація результатів дисертації, публікації.

**Розділ 1 «Соціально-правові засади національного трудового права»** присвячено розкриттю загальнотеоретичних основ національного трудового права.

У *підрозділі 1.1 «Правова природа національного трудового права»* здійснено системний аналіз сутності та значення національного трудового права, досліджено поняття трудового права, розкрито його загальнотеоретичну сутність та виокремлено суттєві ознаки.

Вказано, що трудове право як навчальна дисципліна є завданням навчального курсу, завдяки якому можна здобути знання, що стосуються трудового права як галузі права і як науки. Трудове право як навчальна дисципліна не є підручником, який може складатись із загальної, особливої чи спеціальної частин. Мета навчальної дисципліни трудового права полягає у тому, щоб навчити аналізувати та відрізняти трудове право від суміжних галузей права.

Під наукою трудового права слід розуміти теоретичну основу накопичення основних знань та уявлень про способи, методи та перспективи правового регулювання соціально-трудова відносин у сфері праці з метою виявлення ефективних шляхів удосконалення чинного трудового законодавства.

Визначено, що основними ознаками трудового права є наявність специфічного методу та способу регулювання трудових відносин, перехід від адміністративно-командного методу регулювання трудових відносин до договірному порядку регулювання.

У підрозділі 1.2 «Загальноправові тенденції і національні особливості генезису трудового права» здійснено змістовний аналіз періодизації формування та функціонування трудового права.

Зауважено, що історичні корені трудового права сягають періоду ХХ ст. до н.е. – IV ст. до н.е. Зазначено, що, незважаючи на перші ознаки наявності трудового права в далекі часи, як окрема галузь воно не існувало, оскільки наявність окремих норм трудового права ще не є свідченням появи самостійної галузі права зі своїми методами, принципами, предметом та ознаками. Незважаючи на перші ознаки наявності трудового права в ті далекі часи, як окрема галузь воно не існувало, оскільки окремі норми трудового права ще не свідчили про появу самостійної правової галузі зі своїми методами, принципами, предметом та ознаками.

У період IV ст. до н.е. – XIII ст. трудові відносини зазнали суттєвого розвитку. Для феодального суспільства було характерне поглинання здатності до праці особою працівника, тобто об'єктом договору ставала не здатність людини до праці, а сама людина, яка передавала себе під владу господаря. Фактично протягом цього етапу, як і впродовж попереднього історичного періоду, трудове право так і не стало окремою галуззю права, оскільки праця використовувалася на основі особистої залежності суб'єкта права, що не притаманно нормам трудового права як окремої галузі.

У третій період розвитку трудового права, а саме з XIII ст. до XVIII ст., трудове право як окрему галузь права також ще не було сформовано, але позитивним моментом стало формування ринку робочої сили. Було створено значні передумови для виокремлення трудового права як окремої галузі.

На четвертому етапі (з XVIII ст. до ХХ ст.) трудове право відокремилось від цивільного права і стало самостійною галуззю регулювання сфери суспільно-правових відносин. На цьому етапі трудовому праву почали надавати характеристик права охорони праці, в чому і полягає його основна соціальна функція.

Період розвитку трудового права з ХХ ст. і по нинішній час характеризується постійними змінами і вдосконаленнями. Його початок ознаменував закінчення ери так званого фабричного законодавства, коли капіталістичне суспільство запустило процес індустріалізації, в результаті якого виникла велика кількість заводів і фабрик. Роботодавці в переважній своїй більшості не бажали зв'язувати себе нормами закону для належної регламентації трудових відносин, що й пояснює досить пізнє виникнення трудового права як окремої правової галузі. Проте, колективна боротьба трудящих змусила владу піти на поступки: були видані нові закони про працю.

Право вільно обирати вид діяльності, право на захист трудових прав, право на безпечні умови праці та інші нині проголошено одними з найважливіших прав людини.

Протягом усього періоду – від зародження і до нинішніх часів – право про працю розвивалося в рамках певної циклічності. Якщо на перших етапах свого становлення воно не мало можливості існувати як окрема галузь в системі права, через регулювання праці на основі цивільно-правових відносин і приватного права, то в подальшому після набуття працівником статусу вільної людини, виникли позитивні передумови для його виокремлення й закріплення. Трудове право як правова галузь виникло в Англії в середині XIX ст. й поступово поширилося: спочатку по країнах Західної Європи, згодом і по інших континентах.

Порівнюючи національне трудове законодавство з аналогічним законодавством зарубіжних країн, відзначено помітну історичну прогресивність останнього. На сучасному етапі одним з найважливіших завдань українського законодавця повинно стати викорінення так званого «чорного ринку праці» з національної сфери трудових правовідносин шляхом проведення послідовної політики з узаконення нетипових і нерегламентованих форм зайнятості населення.

У підрозділі 1.3 «Принципи та функції національного трудового права» резюмовано, що принципи трудового права розкривають сутність забезпечення розвитку трудових правовідносин відповідно до встановлених орієнтирів, а функції трудового права є напрямком, що спрямований до них і здійснюється на основі чітко встановлених вимог. Принципи трудового права та функції трудового права доповнюють одне одного, дозволяють виявити їх специфіку і паралельно переплітаються у своєму правовому значенні для існування якісних трудових правовідносин.

Принципи трудового права покликані виражати сутність трудових правовідносин, забезпечувати загальнотеоретичне і практичне розуміння цієї правової галузі, є керівними й виступати центральними ідеями, які розкривають суть правових норм у сфері праці й на підставі яких приймаються ці норми.

Зазначено, що принципи права є керівними засадами, які спрямовані на реалізацію правових норм, забезпечення правопорядку, вони є обов'язковими для врахування у процесі існування правовідносин. Можна констатувати, що принципи трудового права – це невід'ємний елемент пізнання правової природи усіх процесів, що мають безпосередній зв'язок із сферою праці.

До принципів трудового права віднесено принципи: (а) свободи праці; (б) соціальної рівності у сфері праці; (в) забезпечення охорони праці; (г) верховенства права у цій царині; (ґ) законності; (д) гуманізму; (е) оплати праці.

Встановлено, що функціями права є напрями впливу правових норм на поведінку конкретного суб'єкта правовідносин у тій чи іншій сфері.

У підрозділі 1.4 «Джерела національного трудового права та їх характеристика» аргументовано, що джерела права формують цілісну систему, кожне з них займає в ній своє місце та має призначення у відповідній сфері, в результаті чого здійснюється врегулювання суспільних відносин.

Визначено, що джерела трудового права України – це виражені в конкретних формах способи закріплення постійно взаємодіючих норм трудового права, які утворюють систему, в якій кожен елемент займає чітко визначене місце, має відповідне призначення у сфері регулювання трудових правовідносин, перебуває в ієрархічній підпорядкованості, і які приймаються компетентними органами на державному й місцевому рівнях і служать для впорядкування зазначених правовідносин.

Встановлено, що ознаками системи джерел трудового права є: 1) зумовленість суспільних відносин, які регулюються цією системою, предметом і методом правового регламентування праці; 2) організаційно-структурна відокремленість усієї системи джерел трудового права, тобто її цілісність; 3) принципова незвідність регулятивних властивостей системи до суми регулятивних особливостей її елементів, тобто неадитивність; 4) численність джерел трудового права як елементів цієї системи; 5) певна самостійність кожного джерела трудового права, що пояснюється сферою впорядкування й компетенцією нормотворця; 6) точно визначене становище кожного джерела трудового права в системі джерел цієї галузі; 7) структурна упорядкованість елементів (джерел) розглядуваної системи, що окреслює їх функціональні взаємозв'язки і взаємозалежності.

Виокремлено наступні ознаки джерел трудового права: 1) формальна визначеність, що полягає у вираженні джерел у письмовій формі, наявності відповідних правових приписів, прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, наслідків їх невиконання і в спрямованості на захист інтересів як працівників, так і роботодавців; 2) загальнообов'язковість, що зводиться до того, що джерела трудового права України є однаково обов'язковими для всіх суб'єктів трудових правовідносин, на яких вони поширюються (незалежно від службового положення, національної, релігійної чи іншої належності), в тому числі і для держави, і встановлюють рівну для всіх відповідальність перед законом залежно від характеру й тяжкості проступку; 3) загальновідомість – це можливість кожного суб'єкта трудових правовідносин ознайомитися з джерелами трудового права України; 4) предметність – джерела трудового права регулюють лише певне коло суспільних відносин, а саме трудові й пов'язані з ними правовідносини; 5) системність, за якої склад системи джерел трудового права формують відповідні елементи, що перебувають у постійній взаємодії, та характеризуються: а) взаємозв'язком правових норм, б) їх поділом на правові інститути, (що притаманно лише для цієї правової галузі), в) особливою роллю в системі локальних нормативно-правових актів, призначених для врегулювання внутрішніх питань окремих підприємств,

установ та організацій; 6) ієрархічність полягає в тому, що джерела трудового права розташовуються в певному порядку, залежно від юридичної сили їх норм; 7) варіативність – означає надійність великої кількості норм трудового права України; 8) різнорівневність – за цією ознакою джерела трудового права України можуть прийматися на міжнародному, державному, галузевому, регіональному й локальному рівнях.

До джерел національного трудового права віднесено: Конституцію України, міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Верховною Радою України, закони, підзаконні нормативно-правові акти, соціально-партнерські та локальні нормативні акти.

**Розділ 2 «Концептуальні основи міжнародного трудового права»** присвячено розкриттю сутності та особливостей міжнародного трудового права, загальнотеоретичній характеристиці міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці.

*У підрозділі 2.1 «Сутність і зміст міжнародного трудового права»* комплексно та системно розглянуто значення міжнародного трудового права. Визначено, що міжнародно-правове регулювання праці являє собою різновид міжнародного захисту прав людини, інститут якого гідно утверджується у сучасному міжнародному праві. Сенс міжнародного права у вузькому значенні зводиться до галузі публічного міжнародного трудового права, а в широкому – являє собою досить невизначене правове явище.

Сформульовано дефініцію поняття міжнародного трудового права, яка трактується як галузь в системі міжнародного права, що регулює відносини між державами з приводу забезпечення міжнародно-трудова стандартів, а також відносини, ускладнені іноземним елементом, у зв'язку з міжнародним захистом трудових прав людини.

Заходи міжнародного характеру з поліпшення умов праці й захисту трудових прав індивідів здійснюються не прямо, а тільки через посередництво держави, яка бере на себе відповідні міжнародно-правові зобов'язання з охорони цих прав. У кінцевому підсумку лише вольовий правовий акт верховної державної влади, яка ратифікує відповідні міжнародні угоди з трудових питань або застосовує в національному праві й на практиці міжнародні норми рекомендаційного спрямування, надає дієвість положенням, у яких вони містяться, і право на їх реалізацію на практиці:

Суб'єктами правовідносин у міжнародному трудовому праві, як і раніше, залишаються держави. Із юридичної ж точки зору процес міжнародного регулювання праці зводиться до впорядкування відносин між державами з приводу трудових прав, умов праці й побуту окремих осіб, які є (або які не є) громадянами держав, а також прав організацій працівників. Суб'єктами міжнародного трудового права виступають також міжнародні неурядові організації, які поділяються на 3 групи: а) міжнародні профспілкові організації, б) міжнародні організації роботодавців і в) міжнародні правозахисні організації



(але тільки з питань реалізації трудових прав). Віднесення зазначених організацій до суб'єктів міжнародного трудового права не є випадковим, адже вони наділені низкою ознак, що дозволяють визначити їх особливими суб'єктами як міжнародного права в цілому, так і міжнародного трудового права, зокрема.

Аргументовано, що основна мета міжнародно-правового регулювання праці – це сприяння покращенню умов праці широких мас працюючих. Але покращення умов праці можливо лише в обстановці міжнародного миру. В умовах миру та міжнародної розрядки полегшується боротьба за покращення положення працюючих, за економічний та соціальний прогрес, на базі якого збільшуються можливості поліпшення умов життя та праці.

Запропоновано до основних рис міжнародного трудового права віднести наступні: 1) особовий об'єкт регулювання – відносини між державами з приводу трудових прав; 2) суб'єктний склад міжнародного трудового права; 3) захист трудових прав міжнародними зусиллями; 4) єдність методу міжнародно-правового регулювання.

Зроблено висновок про те, що в умовах побудови сучасної демократичної правової держави міжнародне трудове право сьогодні продовжує остаточно формуватись, утворюючи повноцінну галузь міжнародного права. Такі реформації повинні супроводжуватися переміщенням пріоритетів у правовому регулюванні, що полягає у збільшенні вимог до умов праці, в підвищенні соціальних гарантій, у наданні більшої уваги регламентації праці соціально незахищених верств населення в перегляді норм чинного міжнародного трудового законодавства.

У підрозділі 2.2 *«Динаміка розвитку та фактори, які впливали на формування міжнародного трудового права»* вказано, що основними факторами, які істотно вплинули на формування міжнародного трудового права, були: 1) міжнародний робітничий рух; 2) міжнародний поділ праці; 3) розвиток всесвітніх економічних відносин; 4) економічні передумови, що визначають волю керівного класу; 5) класова боротьба.

Досліджено, що перший етап розвитку міжнародного права у сфері праці (друга половина XVIII ст. – перша половина XIX ст.) характеризувався прагненням капіталістів розширювати ринки для збуту своєї продукції.

Зауважено, що справжня роль міжнародного регулювання праці у справі захисту інтересів робітничого класу була розкрита на другому етапі основоположниками наукового комунізму (друга половина XIX ст. – перша половина XX ст.).

На сучасному етапі (друга половина XX ст. – теперішній час) розвиток міжнародного трудового права характеризується прийняттям нових нормативно-правових актів у сфері праці. На його розвиток впливає діяльність транснаціональних корпорацій. Починає діяти своєрідне приватне міжнародно-правове регулювання праці в масштабі міжнародних корпорацій.

Розповсюдженими на сьогодні є заяви компаній про політику соціально-відповідного інвестування, яка у них провадиться.

Створення Міжнародної організації праці було єдиною спробою, зробленою для надання універсальних прав цьому останньому методу. Розвиток робочого руху в окремих країнах світу співпав з іншими об'єктивними процесами, що значно вплинуло на формування міжнародного трудового права, – зростанням на міжнародній арені розподілу праці, посиленням економічної взаємозалежності держав і розвитком всесвітніх економічних відносин.

Відзначено, що і на сьогодні не припинено процес формування міжнародного трудового права як галузі міжнародного права. Усі чинники, які впливали на становлення й розвиток останньої знайшли своє відбиття у правових нормах, які надовго закріпили інтереси працівників. Сьогодні основна мета у практичному застосуванні цих норм в окремих країнах і в міжнародному контролі за їх використанням.

У підрозділі 2.3 «Система принципів міжнародного трудового права» поняття «принципи міжнародного трудового права» визначено як загальновизнані правила поведінки суб'єктів міжнародних трудових відносин, що закріплені на законодавчому рівні, які впливають на регулювання міжнародних відносин у сфері праці.

Підкреслено, що загальні принципи – це принципи, що розповсюджуються на усі суб'єкти міжнародного трудового права. Під спеціальними принципами слід розуміти принципи, дія яких розповсюджується не на всі суб'єкти міжнародного правового права одночасно, обмежуючи їх конкретними критеріями.

Спеціальні – це принципи, дія яких не поширюється одночасно на всіх суб'єктів міжнародного трудового права, а обмежує їх певними критеріями. До спеціальних принципів міжнародного трудового права належать принципи, що містяться в міжнародних договорах. До цієї групи принципів відносять принципи, закріплені в угодах з питань праці, що укладаються державами поза рамок міжнародних організацій. Вони мають характер двосторонніх і багатосторонніх угод.

З'ясовано, що провідна роль у становленні міжнародних трудових стандартів у сучасному міжнародному праві належить принципам міжнародного права у сфері праці. Дані принципи поступово впроваджуються в систему національного трудового права та законодавство про працю, здійснюючи вплив на розвиток цих систем.

Підсумовано, що на сучасному етапі розвитку права відбуваються істотні зрушення кількісного і якісного характеру як у системі основних принципів міжнародного трудового права, так і в їх формулюванні і змісті. Необхідною умовою ефективності міжнародно-правової системи є оптимальна взаємодія її принципів. Ось чому сьогодні комплекс основних принципів міжнародного

трудового права отримав значне поширення, а його головним завданням насамперед стає втілення останніх у життя. Видається доцільним створення ефективного механізму запровадження принципів міжнародного трудового права у правову систему якомога більше країн та, їх адаптація, й усуненні будь-яких незрозумілостей.

У підрозділі 2.4 «Класифікація міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці» здійснено ґрунтовний аналіз нормативно-правових актів у сфері праці.

Відмічено, що правові форми, що обираються міжнародними організаціями й окремими країнами для міжнародного регулювання праці, досить різні. Проблеми праці розглядаються в багатьох міжнародних документах, з яких найбільш важливими є конвенції й рекомендації МОП. Цим проблемам приділяється увага також у міжнародних пактах про права людини, двосторонніх договорах між державами з трудових питань, Загальній декларації прав людини, Декларації соціального прогресу та розвитку, деяких інших документах ООН та інших міжнародних організацій. Усі ці документи різняться не тільки за джерелами й порядком їх прийняття, а й і за правовою силою, тобто за способами й можливостями їх застосування.

Розроблено наступне групування міжнародно-правових документів у сфері трудових відносин за такими критеріями: 1) за сферою дії (універсальні, міжнародні регіональні, локальні); 2) за юридичною силою (обов'язкові, рекомендаційні); 3) залежно від функцій та характеру норм у правовому регулюванні (процесуальні, матеріально-правові, колізійні); 4) за колом осіб (нормативно-правові акти про працю (загальні, спеціальні).

Основним міжнародним стандартом для системи міжнародних актів у сфері регулювання міжнародних трудових відносин, у тому числі декларацій по правах окремих категорій осіб, що потребують соціального захисту, конвенцій ООН та пактів слугує Загальна декларація прав людини. Саме права, що закріплені в даній Декларації, є загальновизнаними та юридично обов'язковими міжнародними нормами.

Констатовано, що на сьогодні зміни, які відбуваються у світі, несуть з собою нові проблеми й потребують нових засобів їх вирішення. Тому прийняття нових міжнародних норм у трудовій царині, доповнення й перегляд старих повинно відповідати головній меті міжнародного трудового права – покращанню умов праці. Розроблення і прийняття універсальних міжнародних норм про працю взагалі є результатом певного компромісу. Адже країни з розвинутою ринковою економікою прагнуть використовувати єдині для всіх трудові стандарти. Це допоможе створенню умов, на підставі яких трудящі менш розвинених країн світу матимуть можливість користуватися правами, подібними до тих, якими користуються працівники більш розвинених держав.

У підрозділі 2.5 «Сучасний стан нормативно-правового регулювання трудових відносин у країнах Європейського Союзу» встановлено, що на сучасному етапі для України необхідно в аспекті нормативно-правового регулювання трудових відносин на основі досвіду Французької Республіки запозичити прийняття «виборчої політики» для мігрантів шляхом впровадження картки мігранта, яка допоможе залучати країні лише потрібні висококваліфіковані кадри на вільні робочі місця, боротися з нелегальним потоком мігрантів до країн Європейського Союзу.

Підкреслено, що на основі досвіду Федеральної Республіки Німеччини потрібно запозичити створення спеціалізованих трудових судів для вирішення спорів у сфері праці шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів для закріплення регулювання їх діяльності.

Аргументовано, що на основі досвіду Великої Британії необхідно запозичити: визначення у національному законодавстві правового положення робітників-мігрантів, в якому варто закріпити права мігрантів, умови їх приїзду-виїзду, забезпечення соціальних гарантій та інше; зменшення потоку нелегальних мігрантів з метою покращення можливостей для працевлаштування на внутрішньому ринку.

Зауважено, що для України в аспекті нормативно-правового регулювання трудових відносин на основі досвіду Італії потрібно запозичити: розробку та прийняття парламентом засад міграційної політики, створення умов для повернення в Україну громадян нашої країни, які живуть за кордоном, формування спеціальної концепції розвитку з наступним створенням спеціального громадянського уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань міграційної політики.

Підсумовано, що важливого значення для належного розвитку в Україні цивілізованих соціально-трудова відносин, які відповідали б ринковій економіці, всім потребам суспільства, має досвід регламентації трудових відносин у країнах – членів Європейського Союзу. Досвід розвинених країн переконує, що високі соціально-економічні результати досягаються за допомогою співпраці на умовах соціального партнерства, коли кожен з учасників регулювання цих відносин бере на себе відповідальність за прийняття і впровадження прийнятих рішень і за збереження соціального миру.

**Розділ 3 «Проблеми співвідношення національного та міжнародного трудового права»** присвячено порівняльній характеристиці національного та міжнародного трудового права, а також дослідженню зарубіжного досвіду щодо вирішення проблем співвідношення національного та міжнародного трудового права.

У підрозділі 3.1 «Особливості співвідношення національного та міжнародного трудового права» вказано, що система трудового законодавства – це сукупність законодавчих актів, які регламентують трудові правовідносини. Система трудового законодавства є елементом системи трудового права.

Системою нормативно-правових актів трудового права охоплюється вся сукупність нормативно-правових актів, що впорядковують трудові правовідносини. Ця система є елементом системи трудового права.

Зазначено, що міжнародне трудове право є окремою системою, яка співвідноситься з іншими системами національного трудового права по-різному, в залежності від елементів міжнародного трудового права. Національне трудове законодавство варто ототожнити з категорією «правова система у сфері трудових правовідносин», яка включає в себе всі вищенаведені підсистеми.

Резюмовано, що міжнародне трудове право – це система міжнародних правових актів, які спрямовані на затвердження міжнародних стандартів праці та принципів трудового права, встановлення зобов'язань держав щодо того чи іншого способу регулювання трудових правовідносин, а також акти міжнародних інституцій, які мають регуляторне значення для різних держав.

До елементів міжнародного трудового права треба відносити міждержавні договори й угоди, різного роду акти міжнародних інститутів, міжнародні стандарти, а також акти та практику міжнародних судів, що мають регулятивне значення.

Національне трудове право – це система всіх правових явищ у сфері трудових правовідносин, які здійснюють регулятивний та інший правовий вплив у межах території держави. Таким чином, національне трудове право нами окреслено в розумінні правової системи в царині трудових правовідносин. У цьому випадку дві досліджувані категорії ототожнюються.

У підрозділі 3.2 *«Порівняльна характеристика національного та міжнародного трудового права»* визначено, що відмінність вітчизняного та міжнародного права проявляється у наступному: 1) на відміну від трудового права України, для предмета міжнародного трудового права характерне регулювання більш широкого кола правовідносин (у тому числі, й відносин по соціальному забезпеченню працівників); 2) наявність у предметі міжнародного трудового права так званого іноземного елемента, що являє собою специфічну особливість всіх міжнародних правовідносин. У свою чергу, подібність порівнюваних галузей права проявляється у регулюванні предмета як міжнародного, так і вітчизняного трудового права трудових та тісно пов'язаних із ними правовідносин.

Зазначено, що подібність міжнародного та вітчизняного трудового права проявляється у використанні схожих методів правового регулювання – імперативного та диспозитивного. Відмінність же досліджуваних галузей права виявляється в наступному: попри застосування двох основних методів у правовому регулюванні, міжнародному трудовому праву притаманні ще ряд специфічних засобів впливу на трудові правовідносини (політико-правовий, морально-правовий, ідейно-правовий, організаційно-правовий та спеціально-правовий метод).

Визначено спільну мету національного та міжнародного права – постійне покращення умов праці робітників, членів їхніх сімей, сприяння розширенню переліку гарантій, що дозволяють підвищити ефективність здійснення трудової функції. Окреслена мета являється спільною, притаманною обом досліджуваним галузям права, категорією, що підтверджує подібність міжнародного та національного трудового права.

У підрозділі 3.3 «Проблеми й прогалини національного та міжнародного трудового права» звернуто увагу на те, що міжнародне трудове право та національне трудове право мають ряд суттєвих спільних проблем та прогалин. Відповідні прогалини та проблеми можуть суттєво впливати на стан захисту трудових прав та інтересів найманих працівників. Тому вкрай важливим є наявність засобів для їх подолання та усунення.

Досліджено, що проблеми міжнародного та національного трудового права – це стан системи нормативно-правових актів міжнародного та національного трудового права, а також їх співвідношення, за якого виникають труднощі із застосуванням конкретної норми чи ряду норм на практиці з метою досягнення завдань, для реалізації яких існують відповідні нормативно-правові акти, а також стан системи наукових знань та їх співвідношення, за якого відповідні елементи такої системи не узгоджуються один з одним і не дозволяють прийти до єдиної думки або до чітко сформульованих концепцій. Вказаний стан системи нормативно-правових актів міжнародного та національного трудового права, а також системи наукових знань потребує додаткових досліджень, розробок, вивчень (з точки зору теорії і практики) з метою усунення наявних недоліків.

Наголошено на тому, що міжнародне право покликане подолати прогалини, які склалися в тій чи іншій правовій площині. При цьому, виходячи з концепції «дуалізму» щодо співвідношення міжнародного та національного права, можна зробити висновки про те, що відповідні міжнародно-правові договори покликані усувати прогалини як у системі міжнародного права, так і у системі національного законодавства. Особливо це підтверджується у випадку, коли йдеться про міжнародне та національне трудове право. Прикладом можуть бути міжнародні стандарти праці, які покликані гарантувати регулювання забезпечення трудових прав у національних системах права держав-членів ООН, зокрема шляхом усунення відповідних прогалин у національних системах законодавства цих країн.

У підрозділі 3.4 «Позитивний зарубіжний досвід щодо вирішення проблеми співвідношення національного та міжнародного трудового права» досліджено, що у Молдові на конституційному рівні встановлено: примат міжнародного права застосовується тоді, коли йдеться про права та свободи громадян. У законодавстві Грузії чітко вказано, що відповідний примат застосовується лише у випадках, коли відповідні норми міжнародного договору не суперечать Конституції. Наведені правила є позитивним вирішенням

проблеми співвідношення міжнародного трудового права з національним і можуть бути запозиченими для запровадження у законодавство України.

Зазначено, що позитивним моментом є визнання основних принципів міжнародного права. Запропоновано запозичити положення Конституції Республіки Білорусь, відповідно до якої держава зобов'язана приводити своє законодавство у відповідність із загальноновизнаними принципами права, а також положення Трудового кодексу Республіки Білорусь, згідно з яким визнається пріоритет загальноприйнятих принципів міжнародного права і забезпечується додержання останніх у трудовому законодавстві.

Підсумовано, що в більшості сучасних держав у тій чи іншій мірі врегульовано механізм подвійного регулювання трудових правовідносин – системою національного трудового права у взаємозв'язку з системою міжнародного трудового права.

**Розділ 4 «Гармонізаційний механізм зближення національного до міжнародного трудового права»** присвячено аналізу напрямів інтеграції національного трудового права до міжнародного. Досліджено проблеми гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права України і шляхи їх вирішення.

У підрозділі 4.1 *«Понятійно-категоріальна сутність та способи наближення та узгодження норм національного і міжнародного трудового права»* зауважено, що до способів наближення та узгодження національного трудового права до міжнародного трудового права належать: 1) адаптація («пристосування норм»); 2) стандартизація («формування і застосування зразкових норм»); 3) уніфікація («об'єднання норм»); 4) імплементація («забезпечення виконання норм», «впровадження, втілення норм»). Остання, у свою чергу, поділяється на трансформацію («перетворення норм»); інкорпорацію («включення норм»); рецепцію («перенесення норм») тощо.

Сформульовано власне визначення наближення та узгодження норм міжнародного трудового права як регламентований правовими актами послідовний, комплексний, цілісний процес прийняття, впровадження, зміни, виключення, скасування нормативно-правових приписів у національній правовій системі у зв'язку з чинними нормами міжнародного права з метою подолання суперечностей гарантування основоположних трудових прав та обов'язків відповідних суб'єктів.

Констатовано, що наближення трудового законодавства України до міжнародного трудового права охоплює наближення як до світового зразкового законодавства, так і до законодавства Європейського Союзу. Понятійно-категоріальний апарат, який був досліджений нами вище дуже чітко відображає взаємозалежність понять «зближення», «апроксимація», «гармонізація», які всі носять правоутворюючий характер. Водночас, підпорядковані гармонізації поняття: «адаптація», «уніфікація», «стандартизація», «імплементація» тощо – створюють правову базу для виокремлення нових процедур вдосконалення

чинного національного законодавства. До понятійно-категоріального апарату зближення та узгодження національного і міжнародного трудового права входять поняття: «гармонізація», «транспозиція», «апроксимація», «адаптація», «трансформація», «конвергенція», «стратифікація», «стандартизація», «імплементация», «уніфікація», «інкорпорація».

У підрозділі 4.2 *«Теоретико-правові та практичні особливості гармонізації національного та міжнародного трудового права»* проаналізовано, що процес адаптації законодавства передбачає декілька етапів.

На першому етапі проводиться взаємне консультування із впровадження європейських механізмів трудо-правового регулювання із забезпечення правильного і офіційного перекладу актів європейського законодавства.

На другому етапі відбувається оцінка мети і завдань правової моделі інтеграційної взаємодії, аналітична експертиза та порівняльно-правовий аналіз національних нормативно-правових актів, встановлення факту їх відповідності укладеним міжнародним договорам та виокремлення конкретних пропозицій щодо їх гармонізації з урахуванням результатів такої гармонізації на міжнародному і національному рівнях та впливу на відповідну правову систему в цілому, приведення у відповідність до глосарія законодавства ЄС і національного способу визначення понять і термінів.

Третім етапом гармонізації має бути визначення саме ключових нормативно-правових актів міжнародного трудового права – актів МОП і ЄС. При цьому останні повинні бути враховані за їх соціальною важливістю, а не юридичною силою, адже останній фактор є лише формальним критерієм, він аж ніяк не сприяє надійному, повному і всебічному забезпеченню прав і свобод людини і громадянина.

Четвертий етап гармонізації буде охоплювати не тільки розробку і прийняття нормативно-правових актів, а й визначення національних законодавчих положень, які втратять чинність у зв'язку з реалізацією процесів гармонізації. Так, у результаті прийняття нового Трудового кодексу України втратить чинність ряд нормативно-правових актів, що мають сьогодні одне з вирішальних значень у сфері регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

П'ятий етап передбачатиме перманентну оцінку досягнутих результатів, моніторинг внесених змін і необхідності доповнення прийнятих нормативно-правових актів у зв'язку із гнучкістю і динамікою міжнародного та європейського трудового законодавства.

У підрозділі 4.3 *«Загальна характеристика інтеграції національного трудового права до міжнародного»* охарактеризовано інтеграцію національного трудового права до міжнародного трудового права як довготривалий, послідовний, комплексний процес, зовнішньополітичний курс, що потребує суттєвого залучення кваліфікованих кадрових ресурсів та



взаємодію всіх гілок влади з метою об'єднання нормативно-правових приписів національного та міжнародного трудового права для досягнення врівноваження міжнародних, державних, суспільних інтересів і створення єдиного правового простору дії міжнародних стандартів і правил у сфері праці.

Встановлено, що процес інтеграції національного трудового права до міжнародного охоплює обов'язкову ратифікацію міжнародних конвенцій та багатосторонніх договорів із безпосереднім їх застосуванням. Водночас, така практика є радше публічно-правовою, в той час як приватно-правові вимоги передбачають наближення законодавства в частині його відповідності до практики застосування положень двосторонніх і деяких регіональних договорів.

Акцентовано увагу на тому, що пріоритетними завданнями у напрямі покращення ситуації із захистом прав людини в Україні має стати розробка та затвердження українського трудового антидискримінаційного законодавства, яке врегульовувало б такі питання:

- 1) визначення поняття та основних характеристик дискримінації;
- 2) встановлення типології дискримінації з визначенням основних характеристик різних видів дискримінаційних дій;
- 3) визначення основних соціально-демографічних та інших ознак, на підставі яких забороняється дискримінація;
- 4) визначення основних сфер, у яких може відбуватися дискримінація і де мають бути створені відповідні механізми для її запобігання чи подолання;
- 5) створення адміністративно-правових механізмів для запобігання чи подолання дискримінації;
- 6) встановлення юридичної відповідальності за дискримінаційні дії;
- 7) інші питання, пов'язані з необхідністю подолання дискримінаційної практики в Україні.

У підрозділі 4.4 «Проблеми гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права України і шляхи їх вирішення» запропоновано проблеми гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права України розв'язати внесенням наступних змін у законодавство: 1) для імплементації директиви № 91/533/ЄС необхідно законодавчо закріпити обов'язок укладення трудового договору тільки в письмовій формі; 2) для імплементації директиви № 1999/70/ЄС пропонуємо закріпити у проекті нового Трудового кодексу норму, за якою у трудовому договорі повинен обов'язково зазначатися строк його дії або вказівка про його безстроковість; 3) для імплементації директиви 97/81/ЄС необхідно запровадити однаковий рівень оплати погодинної праці для осіб, які працюють на основі повної і неповної зайнятості; 4) для імплементації директиви 91/383/ЄС включити в українське трудове законодавство положення, за яким соціальний захист гарантується для всіх працівників, навіть для тих, що перебувають поза штатом; 5) для імплементації директиви 98/59/ЄС необхідно

визначити поняття, зміст і порядок проведення колективних звільнень; 6) для імплементації директиви 2001/23/ЄС пропонуємо закріпити положення про те, що у разі розірвання трудового договору у зв'язку з погіршенням умов праці вважати, що трудовий договір розірвано з ініціативи роботодавця; 7) для імплементації директиви 2002/14/ЄС встановити нові вимоги до інформування працівників, зокрема в частині збирання інформації про них за місцем роботи; 8) для імплементації Директиви 2006/54/ЄС забезпечити поширення заборони дискримінації і у сфері освіти.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі автором здійснено комплексне дослідження проблем співвідношення національного та міжнародного трудового права. Проведений у дослідженні аналіз дозволяє зробити ряд авторських пропозицій та висновків.

1. Трудове право як галузь права – це система правових норм, що регулюють сукупність трудових відносин працівника із роботодавцем, а також інші відносини, що впливають з трудових або тісно пов'язаних з ними відносин і встановлюють права й обов'язки в галузі праці на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та відповідальність у разі їх порушення, а також загалом охоплюють будь-які правові норми стосовно праці. Тобто, трудове право є симбіозом усіх правових норм, які стосуються регулювання трудових відносин.

Основні ознаки національного трудового права: (1) наявність трудових правовідносин між працівником і роботодавцем (які займають самостійне місце серед видів правовідносин), які оформляються трудовим договором (переважно у письмовій формі); (2) чергування робочого часу та часу відпочинку; (3) право на винагороду за здійснення трудової діяльності; (4) наявність трудових меж (правил) у робочому процесі – трудової дисципліни; (5) є вираженням соціально-правових процесів, які відбуваються у суспільстві; (6) наявність системної та структурованої сукупності правових норм, які регулюють трудові правовідносини; (7) публічно-правовий характер; (8) охоронно-захисна властивість – наявність цілих правових інститутів, спрямованих на забезпечення охорони праці, дотримання законодавства про працю (нагляд та контроль), вирішення трудових спорів тощо.

2. Генезис становлення та розвитку трудового права в Україні складається з таких етапів: (1) X – XIX століття; (2) XIX – початок XX століття; (3) початок XX ст. – кінець XX ст; (4) кінець XX ст. – сьогодення.

3. До принципів трудового права належать: (1) принцип свободи праці; (2) принцип соціальної рівності у сфері праці; (3) принцип забезпечення охорони праці; (4) принцип верховенства права у сфері праці; (5) законність; (6) гуманізм; (7) принцип оплати праці.

4. До функцій трудового права належать: (1) виробнича функція; (2) захисна функція; (3) регулювальна функція; (4) виховна функція; (5) охоронна функція.

5. Джерела трудового права України – це виражені у конкретних формах способи закріплення норм трудового права, що постійно взаємодіють, утворюють систему, в якій кожен елемент займає чітко визначене місце, має відповідне призначення у сфері врегулювання трудових правовідносин і перебуває в ієрархічній підпорядкованості, приймаються компетентними органами на державному чи місцевому рівні та служать для регулювання трудових і похідних від трудових правовідносин.

До ознак джерел трудового права України належать: (1) формальна визначеність – полягає у вираженні джерел в письмовій формі, наявності відповідних правових приписів, прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, наслідків невиконання та спрямованості на захист інтересів як працівників, так і роботодавців; (2) загальнообов'язковість – дана ознака зводиться до того, що джерела трудового права України є однаково обов'язковими для всіх суб'єктів трудових правовідносин, на яких вони поширюються, незалежно від службового положення, національної, релігійної чи іншої приналежності, у тому числі і для держави, та встановлюють рівну для всіх відповідальність перед законом залежно від характеру та тяжкості проступку; (3) загальновідомість – можливість кожного суб'єкта трудових правовідносин ознайомитись з джерелами трудового права України; (4) предметність – джерело трудового права регулює лише певне коло суспільних відносин, а саме трудові та пов'язані з трудовими правовідносини; (5) системність – склад системи джерел трудового права формують відповідні елементи, що перебувають у постійній взаємодії, та характеризуються взаємозв'язком правових норм і поділом їх на правові інститути, характерними лише для даної галузі, особливою роллю в даній системі локальних нормативно-правових актів, призначених для врегулювання внутрішніх питань окремих підприємств, установ та організацій; (6) ієрархічність – джерела трудового права розташовуються в певному порядку, залежно від юридичної сили їх норм; (7) варіативність – полягає у великій кількості норм трудового права України; (8) різнорівневість – згідно з даною ознакою джерела трудового права України можуть прийматись на міжнародному, державному, галузевому, регіональному та локальному рівнях.

6. Генеза становлення і розвитку міжнародного права у сфері праці включає такі етапи: (1) друга половина XVIII ст. – перша половина XIX ст.; (2) друга половина XIX ст. – перша половина XX ст.; (3) друга половина XX ст. – по теперішній час.

7. Принципи міжнародного трудового права – це загальновизнані правила поведінки суб'єктів міжнародних трудових відносин, які закріплені на

законодавчому рівні та впливають на регулювання міжнародних відносин у сфері праці.

Система принципів міжнародного трудового права включає:

*загальні (основні):*

– загальновизнані принципи: під загальновизнаними міжнародними нормами та принципами розуміють ті, що офіційно визнані більшістю держав та юридично закріплені в нормативних актах. Основною формою їх закріплення є відображення в універсальних міжнародних договорах за участю більшості держав світу, рідше вони виявляються через повторення в окремих договорах, а також у рішеннях міжнародних організацій;

– міжнародні принципи трудового права міжнародних регіональних співтовариств-держав (Європейського Союзу, Ради Європи, СНД): вони містяться в актах, які прийняті регіональними організаціями держав, наприклад Радою Європи, СНД. Перш за все мова йде про Конвенцію Ради Європи про захист прав людини та основних свобод, Європейську соціальну хартію 1961 р., Хартію Європейського співтовариства про основні соціальні права трудящих 1989 р.;

*спеціальні:*

– принципи, що містяться в міжнародних договорах: до цієї групи принципів відносять принципи, які закріплені в угодах по питаннях праці, які укладаються державами поза рамками міжнародних організацій, вони мають характер двосторонніх та багатосторонніх угод.

8. Міжнародні нормативно-правові акти у сфері праці поділяються за такими критеріями:

(1) за сферою дії:

– універсальні. До них, перш за все, відносяться загальновизнані принципи та норми міжнародного трудового права, які містяться в Загальній Декларації прав людини (1948 р.) та в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, прийняті Організацією Об'єднаннях Націй;

– міжнародні (регіональні). Міжнародні регіональні нормативно-правові акти у сфері праці – це акти, прийняті регіональними організаціями держав, наприклад Радою Європи, Європейським Союзом, СНД та ін.;

– локальні. Локальні нормативно-правові акти – це акти, що містять норми трудового права, які приймає держава згідно із законами та іншими відповідними нормативно-правовими актами, міжнародними колективними договорами, угодами;

(2) за юридичною силою:

– обов'язкові. Обов'язкові нормативно-правові акти носять обов'язковий характер і містять в собі прямі заборони або обов'язки;

– рекомендаційні. Рекомендаційні нормативно-правові акти не є обов'язковими, вони містять норми рекомендаційного характеру;

(3) у залежності від функцій та характеру норм у правовому регулюванні:

– процесуальні. Процесуальні нормативно-правові акти – це акти по розгляду міжнародних трудових спорів та скарг міжнародними судовими та контрольними органами;

– матеріально-правові. Матеріально-правові використовуються для затвердження правил поведінки суб'єктів міжнародного трудового права;

– колізійні;

(4) за колом осіб нормативно-правові акти про працю поділяються на:

– загальні – ті, що розповсюджуються на усіх без винятку суб'єктів правового регулювання;

– спеціальні – ті, що діють у відношенні визначених категорій суб'єктів правового регулювання.

9. Встановлено наступне співвідношення елементів міжнародного трудового права та національного трудового права: (1) міжнародні правові договори, згода на які надана Верховною Радою України, є елементами системи національного трудового законодавства та системи національних нормативно-правових актів трудового права, що у свою чергу робить їх елементами національного трудового права; (2) конвенції МОП, що не ратифіковані Україною, та рекомендації МОП є елементом правової системи у сфері трудових правовідносин, проте не виступають складовою частиною системи національного трудового законодавства; (3) акти Міжнародного Суду при МОП як елементи міжнародного трудового права не співвідносяться з національним трудовим правом; (4) рішення ЄСПЛ є елементами системи національних нормативно-правових актів трудового права, проте їх не можна вважати елементами національного трудового законодавства. У свою чергу, рішення ЄСПЛ включаються до системи національного трудового права.

10. До основних спільних прогалин та проблем національного та міжнародного трудового права відносяться: (1) ситуація, коли відповідні міжнародно-правові акти встановлюють міжнародні стандарти праці не конкретизовано, а у формі абстрактного обов'язку держави щодо забезпечення відповідних стандартів у національному законодавстві і відповідних дієвих механізмів захисту прав та інтересів осіб, яких вони стосуються, не передбачено; (2) співвідношення рішень Європейського Суду з прав людини з системою національного трудового права; (3) проблема забезпечення застосування положень конвенцій та рекомендацій МОП; (4) проблема положень актів міжнародного законодавства, які вказують на необхідність та/або можливість зокрема впроваджувати елементи державної політики у сфері праці шляхом колективно-правового регулювання; (5) проблема механізму забезпечення виконання рішень Міжнародного Суду при МОП.

11. Встановлено наступні позитивні моменти, які можливо запозичити для запровадження у законодавство України щодо вирішення проблеми

співвідношення національного та міжнародного трудового права: (1) конституційне закріплення визнання пріоритету загальноновизнаних принципів міжнародного права і забезпечення відповідності їм законодавства; (2) положення Трудового Кодексу Республіки Білорусь, відповідно до якого Республіка Білорусь визнає пріоритет загальноновизнаних принципів міжнародного права і забезпечує відповідність їм законодавства про працю; (3) положення Трудового Кодексу, яке на окрему сферу трудових правовідносин поширює одночасно сферу дії як національного законодавства, так і конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці (Республіка Білорусь); (4) конституційне визнання чинним правом міжнародних договірних та інших зобов'язань держави; (5) конституційне встановлення безпосереднього застосування норм міжнародних договорів держави; (6) розуміння змісту поваги до міжнародних принципів, яке впливає з позиції Конституційного Суду Республіки Казахстан про те, що держава прагне враховувати принципи і норми міжнародного права при створенні внутрішньодержавного права.

12. Виокремлено наступні теоретико-правові та практичні особливості гармонізації національного та міжнародного трудового права: (1) наявність чітких міжнародних стандартів, що слугують підставою для такої гармонізації, означає імплементацію відповідних правових положень конвенцій МОП, директив та регламентів ЄС у сфері праці, що поглинають основні міжнародно-правові принципи регулювання у сфері застосування праці та реалізації права на працю; (2) поступовий характер, що полягає у формуванні етапів розвитку положень національного законодавства в силу існування відповідних міжнародно-правових норм; (3) встановлення мінімальних стандартів забезпечення реалізації прав та обов'язків працівників та роботодавців у сфері праці – забезпечення норм відпочинку, охорони праці, рівня оплати праці тощо; (4) мета такої гармонізації національного та міжнародного трудового права полягає у досягненні не формальних, а фактично високих міжнародних стандартів регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, уникненні дублювання норм або автоматичному перенесенні правових актів ЄС в українське право, які через соціально-економічні особливості не можуть бути імplementовані в національне законодавство України; (5) існування пріоритетних сфер наближення нормативних положень; (6) особливість інституційної складової, тобто системи органів держави, міжнародних організацій та їх органів тощо, які беруть участь у сприянні суб'єктам трудового права щодо реалізації їх прав та обов'язків.

13. Проблеми гармонізації національного трудового права в контексті забезпечення міжнародного інтеграційного курсу: 1) існування застарілого Кодексу законів про працю як акта радянського зразка; 2) необхідність впровадження положень директив Європейського Союзу: (а) Директиви № 91/533/ЄЕС – у законодавстві України не передбачено обов'язку укладення трудового договору тільки в письмовій формі, що призводить до непорозумінь

і порушень між працівником та роботодавцем; (б) Директиви № 1999/70/ЄС – строк трудового договору неважливий за чинним трудовим законодавством, однак в умовах сьогодення працівник повинен знати, на які умови праці він погоджується; (в) Директиви № 97/ 81/ ЄС – в Україні не гарантується соціальний захист працівників, які працюють в штаті або поза штатом, повний або неповний робочий день; (г) Директиви № 98/59/ЄС – у законодавстві України не передбачено поняття «колективні звільнення» і у кожному випадку спеціальні норми до таких видів звільнень не застосовуються; (г) Директиви № 2001/23/ЄС – часто у працівників погіршуються умови праці і вони звільняються, у будь-якому випадку це відбувається з ініціативи роботодавця, але у законодавстві такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не передбачено; (д) Директиви № 2002/14/ЄС – забезпечити всебічне інформування та консультування працівників; (е) Директиви 2006/54/ЄС – у законодавстві України не вписано правила заборони дискримінації у сфері освіти; 3) не визначено межі гармонізації законодавства України про працю в контексті співвідношення міжнародного та національного трудового права; 4) на сьогодні проблематичним є встановлення чіткого і точного змісту і переліку актів МОП та Європейського Союзу, з якими потрібно гармонізувати українське законодавство; 5) виникнення колізій в частині регулювання трудових відносин між Угодою про асоціацію з ЄС та Конституцією України; 6) «цементування» національних правових приписів.

14. Шляхами вирішення проблем на шляху міжнародного курсу інтеграції трудового права України є: 1) гармонізація міжнародного та національного трудового права потребує скасування Кодексу законів про працю України та прийняття нового Трудового кодексу України; 2) необхідність законодавчого закріплення обов'язку укладення трудового договору тільки в письмовій формі, щоб убезпечити сторони трудового договору від непорозумінь і порушень; 3) закріплення у проекті нового Трудового кодексу норму, за якою у трудовому договорі повинен обов'язково зазначатися строк його дії або вказівка про його безстроковість; 4) внесення зміни у чинне трудове законодавство і врегулювання порядку колективних звільнень, закріплення відповідного поняття і встановлення, що даний порядок визначається виключно за участю колективу працівників, що підлягають звільненню; 5) закріплення норми, яка зобов'язує роботодавця гарантувати соціальний захист для всіх своїх працівників, незалежно від того, на яких умовах працевлаштована людина – в штаті або поза штатом, працює повний або неповний робочий день; 6) закріплення положення про те, що у разі розірвання трудового договору у зв'язку з погіршенням умов праці вважати, що трудовий договір розірвано з ініціативи роботодавця; 7) забезпечення поширення заборони дискримінації і у сфері освіти; 8) закріплення меж гармонізації: у випадку конфлікту міжнародно-правових вимог і національних

інтересів первинними є міжнародно-правові вимоги; 9) забезпечення постійного перекладу директив ЄС та рішень Євросуду; 10) внесення змін в Конституцію України, пов'язаних з обмеженням її суверенітету; 11) «цементування» національних правових приписів не має відбуватися всупереч забезпеченню основоположних прав людини та громадянина.

## СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Монографії:*

1. Чижмарь Ю.В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми : монографія / Ю.В. Чижмарь. – Х. : Діса плюс, 2015. – 472 с.

### *Статті у наукових фахових виданнях України:*

2. Чижмарь Ю.В. Країни ЄС: законодавство у сфері праці / Ю.В. Чижмарь // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія: Право. – 2013. – Спеціальний випуск. – Т. 3. – С. 56–59.

3. Чижмарь Ю.В. Правова природа національного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 344–349.

4. Чижмарь Ю.В. Принципи національного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Наука і правоохорона. – 2014. – № 2. – Ч. 2. – С. 195–200.

5. Чижмарь Ю.В. Функції національного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4 (26). – Ч. 2. – С. 174–179.

6. Чижмарь Ю.В. Країни пострадянського простору в аспекті вирішення проблеми співвідношення національного та міжнародного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3 (25). – Ч. 2. – С. 195–201.

7. Чижмарь Ю.В. Загальнотеоретична характеристика джерел національного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія: Юридичні науки. – 2014. – Випуск 5. – Ч. 2. – Т. 2. – С. 110–114.

8. Чижмарь Ю.В. Історичний генезис формування міжнародного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Митна справа. – 2014. – № 2. – Спеціальний випуск. – С. 301–304.

9. Чижмарь Ю.В. Класифікація міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці / Ю.В. Чижмарь // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія: Право. – 2014. – № 29. – Ч. 2. – С. 69–72.

10. Чижмарь Ю.В. Система принципів міжнародного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Наука і правоохорона. – 2015. – № 1 (27). – Ч. 2. – С. 230–234.

11. Чижмарь Ю.В. Сучасний стан нормативно-правового регулювання трудових відносин у Франції / Ю.В. Чижмарь // Наукові праці Одеської юридичної академії. – 2015. – Т. 16. – С. 118–123.



12. Чижмарь Ю.В. Проблеми й прогалини у національному та міжнародному трудовому праві / Ю.В. Чижмарь // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія: Право. – 2015. – № 34. – Ч. 2. – С. 38–41.

13. Чижмарь Ю.В. Оптимізація національного та міжнародного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Актуальні проблеми держави і права. – 2015. – № 77. – С. 389–392.

14. Чижмарь Ю.В. Ознаки національного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Наука і правоохорона. – 2015. – № 2 (28). – Ч. 2. – С. 206–209.

15. Чижмарь Ю.В. Загальнотеоретична характеристика гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права України / Ю.В. Чижмарь // Науковий вісник Академії муніципального управління. – Серія: Право. – 2015. – Випуск 1. – С. 242–248.

16. Чижмарь Ю.В. Спільні та відмінні риси національного та міжнародного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія: Юридичні науки. – 2015. – Випуск 3-2. – С. 97–101.

*Статті у наукових періодичних виданнях інших держав з напрямку,  
з якого підготовлено дисертацію:*

17. Чижмарь Ю.В. Способы приближения и согласования норм национального и международного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Право и политика. – 2013. – Спеціальний випуск. – С. 352–355.

18. Чижмарь Ю.В. Интеграция национального к международному трудовому праву / Ю.В. Чижмарь // Право и закон. – 2014. – № 1. – С. 53–57.

19. Чижмарь Ю.В. Сравнительная характеристика национального и международного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Право и закон. – 2014. – № 2. – С. 73–77.

20. Чижмарь Ю.В. Сущность международного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Право и политика. – 2014. – № 4. – С. 219–222.

21. Чижмарь Ю.В. Зарубежный опыт по решению проблемы соотношения национального и международного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Право и политика. – 2015. – № 1. – С. 257–261.

22. Чижмарь Ю.В. Признаки международного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Visegrad journal on human rights (Республіка Словаччина). – 2015. – № 3. – Р. 142–145.

*Наукові праці апробаційного характеру:*

23. Чижмарь Ю.В. Понятійно-категоріальна сутність наближення та узгодження норм національного і міжнародного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Адміністративно-правова протидія корупції : матеріали науково-практичного семінару / ред. колегія: О.В. Кузьменко (голова),

І.Д. Пастух, О.К. Волох (м. Київ–Харків, 19 лютого 2015 року). – К.-Х. : Золота миля, 2015. – С. 292–295.

24. Чижмарь Ю.В. Принципи національного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Право як ефективний суспільний регулятор : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 20–21 лютого 2015 року). – Львів : Центр правничих ініціатив, 2015. – С. 98–101.

25. Чижмарь Ю.В. Проблеми гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права України / Ю.В. Чижмарь // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : збірник матеріалів другої звітної Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5 березня 2015 року). – К. : НАВС, 2015. – С. 113–117.

26. Чижмарь Ю.В. Напрями удосконалення гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права України / Ю.В. Чижмарь // Публічне адміністрування в сфері органів внутрішніх справ : зб. наук. праць матер. круглого столу (м. Київ, 14 травня 2015 року). – К. : НАВС, 2015. – С. 110–113.

27. Чижмарь Ю.В. Теоретико-правова характеристика міжнародного трудового права / Ю.В. Чижмарь // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття (м. Київ, 25–26 червня 2015 року). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 140–144.

28. Чижмарь Ю.В. Передумови зародження трудового права / Ю.В. Чижмарь // Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України (м. Київ, 23–24 липня 2015 року). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 111–114.

29. Чижмарь Ю.В. Сутність і класифікація принципів трудового права України / Ю.В. Чижмарь // Актуальні питання правової теорії та юридичної практики : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 7–8 серпня 2015 року). – Одеса : Причорноморська фундація права, 2015. – С. 64–66.

## АНОТАЦІЯ

**Чижмарь Ю.В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2015.

В дисертації комплексно розглянуто проблеми співвідношення національного та міжнародного трудового права. Визначено правову природу національного трудового права, досліджено загальноправові тенденції і

національні відмінності історичного генезису трудового права, виділено принципи та функції національного трудового права, охарактеризовано джерела національного трудового права. З'ясовано сутність і зміст міжнародного трудового права, здійснено теоретико-правовий аналіз динаміки розвитку та факторів, які вплинули на формування міжнародного трудового права, розглянуто систему принципів міжнародного трудового права, наведено класифікацію міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці, проаналізовано сучасний стан нормативно-правового регулювання трудових відносин у країнах Європейського Союзу. Виділено особливості співвідношення національного та міжнародного трудового права, проведено порівняльну характеристику національного та міжнародного трудового права, окреслено проблеми й прогалини у національному та міжнародному трудовому праві, вивчено позитивний зарубіжний досвід щодо вирішення проблеми співвідношення національного та міжнародного трудового права.

Охарактеризовано інтеграцію національного трудового права до міжнародного трудового права, з'ясовано понятійно-категоріальну сутність та способи узгодження норм національного і міжнародного трудового права, виділено теоретико-правові та практичні особливості гармонізації національного та міжнародного трудового права, окреслено проблеми гармонізації міжнародного курсу інтеграції трудового права України та сформульовано шляхи їх вирішення.

**Ключові слова:** національне трудове право, міжнародне трудове право, зарубіжний досвід, нормативно-правове регулювання, система принципів, прогалини, гармонізація, понятійно-категоріальна сутність, інтеграція, історичний генезис, правова природа.

## АННОТАЦІЯ

**Чижмарь Ю.В. Национальное и международное трудовое право: теоретико-правовые проблемы.** – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2015.

В диссертации комплексно рассмотрены проблемы соотношения национального и международного трудового права. Определена правовая природа национального трудового права, исследованы правовые тенденции и национальные различия исторического генезиса трудового права, выделены принципы и функции национального трудового права, охарактеризованы источники национального трудового права. Выяснена сущность и содержание международного трудового права, осуществлен теоретико-правовой анализ динамики развития и факторов, которые повлияли на формирование

международного трудового права, рассмотрена система принципов международного трудового права, приведена классификация международных нормативно-правовых актов в сфере труда, проанализировано современное состояние нормативно-правового регулирования трудовых отношений в странах Европейского Союза. Выделены особенности соотношения национального и международного трудового права, проведена сравнительная характеристика национального и международного трудового права, обозначены проблемы и пробелы национального и международного трудового права, изучен положительный зарубежный опыт по решению проблемы соотношения национального и международного трудового права.

Дана характеристика интеграции национального трудового права в международное трудовое право, выяснены понятийно-категориальная сущность и способы согласования норм национального и международного трудового права, выделены теоретико-правовые и практические особенности гармонизации национального и международного трудового права, обозначены проблемы гармонизации международного курса интеграции трудового права Украины и сформулированы пути их решения.

Отмечено, что акты международного трудового права играют значительную роль в системе правового регулирования трудовых правоотношений в Украине. Эти акты соотносятся с актами национального трудового законодательства и создают особый механизм регулирования трудовых правоотношений посредством актов национального трудового права и актов международного трудового права. Соответствующие системы правового регулирования взаимодействуют и взаимодополняют друг друга.

Указано, что по своему социальному направлению задач международное и отечественное трудовое право является похожими категориями, однако существуют определенные различия в конкретных задачах (для международного трудового права присущи задачи общего или глобального характера, тогда как для национального трудового права они носят внутригосударственный, локальный вид).

Обращено внимание на то, что с учетом изучения функций международное и национальное трудовое право существенно различаются, поскольку для них, в большей степени, присущи отличные функции в сфере регулирования труда. Общность отечественного и международного права по сравнению их направлений функционирования составляет лишь наличие одной подобной функции – регулятивной.

Предложено проблемы гармонизации международного курса интеграции трудового права Украины решить внесением следующих изменений в законодательство: 1) для имплементации директивы № 91/533/ЕС необходимо законодательно закрепить обязанность заключения трудового договора только в письменной форме; 2) для имплементации директивы № 1999/70/ЕС предлагаем закрепить в проекте нового Трудового кодекса норму, согласно

которой в трудовом договоре должен обязательно указываться срок его действия или указание о его бессрочности; 3) для имплементации директивы 97/81/ЕС необходимо ввести одинаковый уровень почасовой оплаты труда для лиц, работающих на основе полной и неполной занятости; 4) для имплементации директивы 91/383/ЕС дополнить украинское трудовое законодательство положением, согласно которому социальная защита гарантируется для всех работников, даже для тех, что находятся вне штата; 5) для имплементации директивы 98/59/ЕС необходимо предусмотреть понятие, содержание и порядок проведения коллективных увольнений; 6) для имплементации директивы 2001/23/ЕС предлагаем закрепить положение о том, что в случае расторжения трудового договора в связи с ухудшением условий труда считать, что трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя; 7) для имплементации директивы 2002/14/ЕС установить новые требования к информированию работников, в частности в части сбора информации о них по месту работы; 8) для имплементации Директивы 2006/54/ЕС обеспечить распространение запрета дискриминации и в сфере образования.

**Ключевые слова:** национальное трудовое право, международное трудовое право, зарубежный опыт, нормативно-правовое регулирование, система принципов, пробелы, гармонизация, понятийно-категориальная сущность, интеграция, исторический генезис, правовая природа.

## ANNOTATION

**Chizhmar Y.V. National and international labour law: theoretical and legal problems.** – *The manuscript.*

The thesis for the degree of Doctor of Law in speciality 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2015.

The thesis deals with complex issues of correlation of national and international labor law. The legal nature of national labor law is defined, general legal trends and national differences historical genesis of labor law are studied, the principles and functions of national labor law are highlighted, sources of national labor law are characterized. The essence and content of international labor law are found out, theoretical and legal analysis of the dynamics and factors is made, which have influenced on formation of the international labor law, the system of principles of international labor law is examined, the classification of international legal acts in the workplace is given, the current state of regulation of labor relations in the European Union is analyzed. Peculiarities of correlation of national and international labor law are highlighted, the comparative characteristics of national and international labor law is made, the problems and gaps in national and international labor law are outlined, the positive international experience to address the relationship between national and international labor law is studied.

The integration of national to international labor law is characterized, the conceptual-categorical nature and means of coordination with national and international labor law is found out, theoretical and practical features and legal harmonization of national and international labor law are highlighted, the problems of harmonization of international integration course of Ukraine labor law and formulated solutions are outlined.

**Key words:** national labor law, international labor law, international experience, legal regulation, the system of principles gaps, harmonization, conceptual-categorical nature, integration, historical genesis, legal nature.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.  
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 1,9.  
Підписано до друку 25.02.2016. Замовлення 243.

*Надруковано в «МП Леся».*  
*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру*  
*суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.*

«МП Леся»  
03148, Київ, а/с 115.  
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26  
E-mail: lesya3000@ukr.net