

**Міністерство освіти і науки України
Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди**

Коваленко О.О.

До 220-ї річниці з дня заснування університету

**КОМПЛЕКС
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
МІЖНАРОДНЕ І ПОРІВНЯЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО**

Харків – 2024

УДК 349.2

Укладач: Коваленко О.О.

Рецензенти:

Ярошенко О. М. – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України, проректор з навчально-методичної роботи Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

Амелічева Л. П. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Коваленко О.О. Комплекс навчально-методичного забезпечення «Міжнародне і порівняльне трудове право» [Електронне видання]. – Х.: ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2024. – 140 с.

Рекомендовано редакційно-видавничою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди
Протокол № 9 від 18.09.2024

Видано за рахунок укладача

Передмова

Навчальна дисципліна «Міжнародне і порівняльне трудове право» є відносно новим напрямом у вітчизняній юридичній освіті. Раніше на юридичних спеціальностях у закладах вищої освіти вивчалось лише національне трудове право. Але сучасне життя вносить корективи. Визначений Україною зовнішньополітичний курс розвитку: вступ до Ради Європи та прагнення вступити до Європейського Союзу вимагає підготовки таких юристів-професіоналів, знання яких не обмежувалися б лише національним законодавством.

Відповідно до сучасного уявлення про фаховість спеціаліста та рівень його професійної кваліфікації дипломований юрист, який обізнаний лише в національному законодавстві, який не має уявлення про зарубіжне трудове право, міжнародні та європейські трудові стандарти, який не здатен зіставляти законодавство різних країн, порівнювати міжнародні норми та національне законодавство, - не може вважатися повноцінним професіоналом.

Зазначене визначає необхідність, актуальність, нагальність і своєчасність досліджень у сфері міжнародного і порівняльного трудового права і, особливо, залучення до цих досліджень молодого покоління юристів-професіоналів. А також обґрунтовує доцільність позитивного вирішення питання про включення порівняльного трудового права до циклу дисциплін вільного вибору.

Комплекс навчально-методичного забезпечення з дисципліни «Міжнародне і порівняльне трудове право» підготовлено таким чином, щоб допомогти здобувачам вищої освіти в оволодінні знаннями з цього предмету. Вони умовно поділені на дві частини: методичні рекомендації щодо аудиторної роботи та самостійної роботи.

Вивчення порівняльного трудового права, ґрунтується на навчальній програмі курсу, яка містить необхідний обсяг питань, які студент повинен розглянути та усвідомити. При чому, вивчення питань повинно проходити послідовно – за структурою побудови тем у межах навчальної програми

Дисципліна «Міжнародне і порівняльне трудове право» складається з 3 модулів. Підготовка до практичних занять передбачає вивчення студентом тієї чи іншої теми не тільки в аудиторії: на лекції, практичному занятті, але й самостійно. Перш ніж розпочати вирішення практичних завдань студент обов'язково повинен опрацювати теоретичний матеріал за питаннями до теми як шляхом використання лекційного матеріалу, так і розглядаючи запропоновані літературу, нормативно-правові акти та судову практику.

Визначальну роль у створенні дієвих правових механізмів реалізації права на працю та інших законних прав і свобод суб'єктів трудового права і гарантій їх захисту відіграють сучасні здобутки науки трудового права, що містяться у наукових та нормативних джерелах. Адже завдяки ним викристалізовується не тільки позитивний вітчизняний та зарубіжний досвід правового регулювання відносин в сфері праці, але й недоліки в окресленій галузі. Зазначене обумовлює використання під час вивчення студентами навчальної дисципліни «Міжнародне і порівняльне трудове право» цих здобутків, які рекомендуються у списках літератури до конкретних тем.

Рішення практичних завдань студент має виконувати письмово з посиланням на статті нормативно-правових актів, які регулюють те чи інше питання. У процесі розв'язання практичних завдань студент має вміти ґрунтовно аналізувати обставини справи, визначати характер правовідносин та надати, обґрунтоване юридичними нормами, рішення по суті. Вирішення практичних завдань сприяє більш ґрунтовному, глибокому засвоєнню вивченого матеріалу.

Самостійна робота студентів є необхідною складовою навчання і підготовки до практичних занять, поточного та підсумкового контролю знань. Вона передбачає поглиблення знань, отриманих студентами на лекціях, та з'ясування студентами питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Однак, студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Підготовка до практичних занять передбачає обов'язкову попередню самостійну роботу за теоретичними питаннями, визначеними у змісті теми та розділі до самостійної роботи з кожної теми. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на поставлені до кожної теми питання. До вирішення практичних завдань слід переходити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу.

Згідно з вимогами навчальної програми студенти повинні:

знати: положення доктрини трудового права, Конституції України, міжнародних актів (Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці, міжнародних договорів, актів Європейського Союзу тощо), нормативно-правових актів зарубіжних країн, що регулюють питання у сфері праці, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів України, рішення судової влади у сфері праці.

вміти: самостійно вирішувати задачі на практичних заняттях; застосовувати методи порівняльно-правового аналізу при зіставленні правового регулювання праці на міжнародному рівні, в Україні та за кордоном; застосовувати норми законодавства про працю та знання доктрини трудового права, складати структурно-логічні схеми співвідношення понять трудового права, виконувати тестові завдання, опрацьовувати наукові джерела, виконувати інші види самостійної роботи.

Успішне оволодіння знаннями з дисципліни «Міжнародне і порівняльне трудове право» є передумовою до формування професійної культури юриста та складовою показника його високої кваліфікації.

Робоча програма
дисципліни «Міжнародне і порівняльне трудове право»

Модуль 1. Загальні положення порівняльного трудового права

Тема 1. Порівняльний метод у трудовому праві

Загальна характеристика порівняльно-правового методу і порівняльного правознавства (компаративізму). Галузеве порівняльне правознавство. Особливості застосування порівняльного методу в трудовому праві: мета, основні напрямки та об'єкти порівнянь. Характеристика головних методів порівняльно-правового аналізу: інституційно-описового та функціонально-модельного. Значення порівняльно-правових досліджень в галузі трудового права для законотворчості та застосування. Проблема міжнаціональних трансплантацій трудового законодавства. Імплементація міжнародних правових стандартів в чинне законодавство України про працю.

Тема 2. Трудове право в історичній ретроспективі та в сучасному світі

Основні етапи історичної еволюції правового регулювання праці. Історичний розвиток правового регулювання праці в Україні. Основні парадигми правового регулювання праці з точки зору історичного досвіду. Цивілізаційне значення трудового права: місце і роль трудового права в соціальній інфраструктурі; характеристика трудового права як цивілізаційної цінності; трудове право як інструмент соціального управління і контролю, розвитку виробничої демократії; трудове право як втілення ідеалів соціальної справедливості та показник цивілізаційної зрілості суспільства. Характеристика чотирьох головних типів трудового права сучасності: трудового права країн з розвиненою ринковою економікою; трудового права країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються; трудового права країн, які здійснили перехід від централізовано-планової до ринкової економіки в кінці ХХ ст.; трудового права країн з централізовано-плановою економікою.

Тема 3. Джерела трудового права

Акти ООН. Конвенції та рекомендації МОП. Декларації МОП. Регіональні акти, які регулюють працю. Характеристика джерел національного трудового права в зарубіжних країнах: ратифікованих державами міжнародних договорів, конституцій, законів, підзаконних актів, локальних актів, рішень судів та арбітражних органів, правових звичаїв. Проблеми систематизації трудового законодавства. Кодифікація трудового законодавства. Оцінка джерел українського трудового права в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.

Модуль 2. Правове регулювання умов праці

Тема 4. Зайнятість населення

1. Міжнародні стандарти правової регламентації реалізації права на зайнятість. Акти МОП, що визначають напрями політики зайнятості. Основні напрямки (принципи) правового регулювання відносин у сфері забезпечення зайнятості та захисту від безробіття

2. Правове регулювання зайнятості у зарубіжних країнах. Моделі зайнятості у ФРН, Великобританії, США, Швеції, Японії.

3. Правове регулювання зайнятості в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.

Тема 5. Трудовий договір

1. Міжнародні правові стандарти. Закріплення свободи праці (трудоного договору), заборона дискримінації працівників при укладенні трудового договору в актах ООН, МОП, регіональних організацій. Визначення порядку припинення трудового договору за ініціативою роботодавців в актах МОП. Регулювання трудового договору в актах ЄС. Захист персональних даних працівників в актах МОП та регіональних організацій. Характеристика норм, які регулюють безпеку та гігієну праці в актах ООН, МОП та регіональних організацій.

2. Правове регулювання в зарубіжних країнах. Трансформація змісту права на працю в країнах постсоціалістичного простору. Зміст, суб'єкти, різновиди трудового договору. Строк трудового договору. Особливості правового регулювання атипових трудових договорів. Співвідношення трудового договору і договору підяду. Форма трудового договору. Гарантії при укладанні трудового договору (зокрема для осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці і потребують соціального захисту (жінок, молоді, осіб з інвалідністю)). Характеристика антидискримінаційного законодавства. Участь в найманні представницьких органів працівників. Випробування при прийнятті на роботу. Юридичні аспекти професійного підбору кадрів. Правила з техніки безпеки та виробничої санітарії. Нагляд і контроль за забезпеченням безпеки та гігієни праці. Регламентація діяльності інспекцій праці. Характеристика порядку зміни трудового договору. Підстави припинення трудового договору. Порядок розірвання трудового договору за ініціативою працівника. Юридична характеристика та порядок звільнення за ініціативою роботодавця. Анулювання, визнання недійсним, призупинення дії трудового договору.

3. Правове регулювання трудового договору в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду. Правове регулювання техніки безпеки та гігієни праці в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Тема 6. Професійна підготовка

1. Міжнародні правові стандарти. Акти МОП, які регулюють професійну підготовку. Рекомендації МОП щодо регулювання договору виробничого учнівства.

2. Правове регулювання в зарубіжних країнах. Загальні принципи організації професійного навчання. Еволюція договору виробничого учнівства. Особливості сучасного правового регулювання договору виробничого учнівства в країнах розвиненої ринкової економіки.

3. Правове регулювання професійної підготовки в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Тема 7. Робочий час

1. Міжнародні правові стандарти. Характеристика норм, які регулюють тривалість робочого часу в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
2. Правове регулювання в зарубіжних країнах. Поняття і види робочого часу. Джерела правового регулювання робочого часу. Регламентація надурочних робіт. Регламентація режимів праці. Тенденція до індивідуалізації режимів праці.
3. Правове регулювання робочого часу в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Тема 8. Час відпочинку

1. Міжнародні правові стандарти. Характеристика норм, які регулюють час відпочинку в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
2. Правове регулювання в зарубіжних країнах. Поняття і види часу відпочинку. Внутрішньозмінні регламентовані перерви. Щоденні (міжзмінні) перерви. Щотижневі перерви (вихідні дні). Святкові дні. Щорічні оплачувані відпустки. Інші види відпусток.
3. Правове регулювання часу відпочинку в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Тема 9. Заробітна плата

1. Міжнародні правові стандарти. Характеристика норм, які регулюють заробітну плату в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
2. Правове регулювання в зарубіжних країнах. Поняття заробітної плати, її структура і методи її регулювання. Порядок встановлення і зміни державного мінімуму заробітної плати. Засоби правового впливу на структуру заробітної плати. Оплата праці при виконанні роботи в умовах, які відрізняються від нормальних. Правила, які стосуються місця, порядку та періодичності виплати заробітної плати. Заборона розплачуватися з працівниками товарами. Засоби захисту заробітків працівників від надмірних вирахувань.
3. Правове регулювання заробітної плати в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Тема 10. Трудовий розпорядок. Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність

1. Міжнародні правові стандарти. Рекомендації МОП щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку в організаціях.
2. Правове регулювання в зарубіжних країнах. Специфіка методів правового регулювання трудової дисципліни. Особливості правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників у різних типах трудового права. Характеристика засобів, які сприяють встановленню комфортних психологічних умов праці. Спеціальні заходи проти мобінгу та булінгу.
3. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку і дисципліни праці в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Тема 11. Особливості правового регулювання праці осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці

1. Міжнародні правові стандарти. Характеристика норм, які регулюють працю жінок та осіб з сімейними обов'язками в актах ООН, МОП та регіональних організацій. Характеристика норм, які регулюють працю молоді в актах ООН, МОП та регіональних організацій. Особливості охорони праці осіб з пониженою працездатністю в актах ООН, МОП та регіональних організацій.

2. Правове регулювання в зарубіжних країнах. Характеристика напрямків гендерної політики стосовно праці жінок. Охорона праці жінок. Пільги для осіб з сімейними обов'язками. Мінімальний вік прийому на роботу. Обов'язкові медичні огляди. Заборона застосування найгірших форм дитячої праці. Заборона застосування праці неповнолітніх на важких, підземних роботах, роботах з небезпечними (шкідливими) умовами праці. Особливості умов праці неповнолітніх. Загальна характеристика законодавства про охорону праці осіб з пониженою працездатністю.

3. Правове регулювання праці жінок, осіб з сімейними обов'язками, молоді, осіб з пониженою працездатністю в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Модуль 3. Соціальний діалог та трудові спори

Тема 12. Соціальний діалог

1. Міжнародні правові стандарти. Характеристика соціального діалогу та його форм як принципу соціальної політики держави та правового регулювання праці. Право на об'єднання і представництво інтересів працівників і роботодавців в актах ООН, МОП та регіональних організацій. Право на колективні переговори та укладення колективних договорів в актах ООН, МОП та регіональних організацій.

2. Правове регулювання в зарубіжних країнах. Право на асоціацію і право на об'єднання в профспілку. Закріплення незалежності профспілок від держави, політичних партій, підприємців. Легітимність профспілкового плюралізму. Поняття “найбільш представницька профспілка”. Права профспілок у загальнонаціональному масштабі та у масштабі окремих підприємств. Обов'язки та відповідальність профспілок. Моделі представництва трудових колективів на підприємствах. Моделі співучасті працівників і профспілок в управлінні корпораціями (концернами). Правове регулювання статусу організацій роботодавців. Закріплення права на колективні переговори та укладання колективних договорів у національних правових актах. Колективний договір як важливе джерело національного трудового права. Різновиди колективних угод. Зміст колективних договорів. Новітні зміни в змісті, функціях та структурі колективного договору. Законодавчі межі колективно-договірного процесу. Процедура укладення колективних договорів.

3. Правове регулювання соціального діалогу в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Тема 13. Індивідуальні трудові спори.

1. Міжнародні правові стандарти. Норми МОП, які регулюють вирішення індивідуальних трудових спорів.

2. Правове регулювання в зарубіжних країнах. Вирішення індивідуальних трудових спорів у судах (європейська модель) або шляхом використання «гривенс просиджер» (англо-саксонська модель). Спеціалізована трудова юстиція. Особливості структури і повноважень трудових судів у різних країнах.

3. Правове регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Тема 14. Колективні трудові спори. Страйки та локаути

1. Міжнародні правові стандарти. Регулювання примирно-третейської процедури вирішення колективних трудових спорів в актах МОП та регіональних організацій. Регулювання страйків в актах ООН, МОП та регіональних організацій.

2. Правове регулювання в зарубіжних країнах. Загальна характеристика примирно-третейського механізму розгляду колективних трудових спорів (примирення, посередництво, арбітраж). Характеристика різних національних моделей. Значення добровільного та примусового арбітражу. Право на страйк у конституціях та інших правових актах різних країн. Законний та незаконний страйк. Юридичні наслідки страйків. Відповідальність за незаконні страйки. Порядок регулювання бойкотів, страйкових пікетів. Різновиди моделей правового регулювання локаутів

3. Правове регулювання мирних засобів вирішення колективних трудових спорів в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду. Правове регулювання страйків і локаутів в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Методи навчання

Проблемні, оглядові лекції; «перевернутий урок»; ділові ігри; диспути; дискусії; бліц-опитування; презентації.

Форми і методи контролю

Поточні самостійні роботи, поточні модульні контролю, рішення задач, тестування (контрольна робота), екзамен.

Інформаційні джерела для вивчення дисципліни

Офіційний сайт Верховної Ради України: <http://zakon1.rada.gov.ua>

Офіційне інтернет-представництво Президента України: <http://www.president.gov.ua/>

Єдиний веб-портал органів виконачої влади України: <http://www.kmu.gov.ua/>

Офіційний веб-сайт Конституційного Суду України: <http://www.ccu.gov.ua/>

Офіційний веб-портал «Судова влада України»: <http://vr.if.court.gov.ua/sud0903/>

Офіційний сайт Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського
<http://nbuv.gov.ua/>

НАВЧАЛЬНИЙ КОНТЕНТ (КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ)

ТЕМА 1.

Порівняльний метод у трудовому праві

Зміст

1. Особливості застосування порівняльного методу в трудовому праві.
2. Характеристика головних методів порівняльно-правового аналізу.
3. Основні етапи історичної еволюції правового регулювання праці.
4. Цивілізаційне значення трудового права.

1. Порівняльне трудове право – це один з галузевих напрямів порівняльного правознавства. Як частина цілого, - порівняльне трудове право також у якості головного метода дослідження використовує порівняльно-правовий метод, розроблений у галузі науки порівняльне правознавство – компаративістиці.

Порівняння у трудовому праві може здійснюватися у двох напрямках: горизонтальному – порівняння різних національних систем трудового права, і вертикальному – порівняння міжнародних стандартів праці та норм національного трудового права. Інтегративне порівняльно-правове дослідження включає як горизонтальне, так і вертикальне порівняння. Порівняльно-правові дослідження у сфері трудового права включають також і розгляд трудового права у історичному розвитку.

2. У порівняльному трудовому праві використовуються 2 методи порівняльно-правового аналізу: інституційно-описовий та функціонально-модельний.

Сутність інституційно-описового методі порівняльно-правового аналізу полягає в тому, що у певній послідовності одна за іншою розглядаються національні системи трудового права різних країн або їхні інститути, і сам читач повинен зробити висновки та узагальнення. Такий метод іронічно ще називають «туристичним», «топографічним», або методом зоосада.

Функціонально-модельний метод передбачає порівняння не формальних ознак того чи іншого інституту у різних країнах, а його функцій. Це більш високий, якісний рівень дослідження.

3. Трудове право як необхідний елемент соціальної інфраструктури остаточно сформувалося у більшості країн світу у 20 ст.

Зародження трудового права пов'язано з промисловою революцією та боротьбою працюючих за свої права: насамперед, право бути людиною.

На початковому рівні розвитку капіталізму трудові правовідносини не існували. бо панувала ще концепція римського приватного права, коли застосування праці охоплювалося цивільними (майновими) правовідносинами. У європейських континентальних країнах для регулювання відносин трудового найму використовувалася цивілістична конструкція договору найму послуг, або

особистого найму, перейнята з римського приватного права. Перші буржуазні кодекси – ЦК Франції 1804 р. та інші – щодо договору найму відтворювали римські традиції. Вони включали цей договір у систему цивільно-правових правочинів, але надавали йому, як і в римському праві замало уваги.

Виникнення робітничого класу вимагало нових інструментів впорядкування відносин з реалізації їх праці, і поступово з'являлося так зване «фабричне законодавство» - наприклад в Англії на початку 19 ст., але процес формування трудового права як самостійної галузі почався пізніше - з другої половини 19 ст. Хоча це не завадило потужності руху зі створення нормативної бази, що регламентувала відносини вже найманої праці. Менше ніж за 100 років (протягом другої половини 19 ст. та перших десятиліть 20 ст. до початку 2 світової війни) у країнах капіталізму була сформована у початковому вигляді нормативна база усіх основних інститутів трудового права.

Вже на самому початку 20 ст. стало очевидним формування у країнах капіталізму, насамперед, у країнах західної Європи нової галузі законодавства, яка стала називатися промисловим або фабричним законодавством.

Багато для розвитку нової галузі законодавства і перетворення її на галузь права зробив розвиток наукової юридичної думки. На межі 19-20 ст. відбулося революційне за своїм значенням зрушення у теоретичному осмисленні юридичної природи договорів про працю. Дослідження щодо колективного та трудового договорів юристів з Германії Лотмара, Ендемана; Франції – Планіоля; Італії – Барасі, заклали підвалини трудового права.

У 20-30 роки у європейських країнах з'явилися роботи правників, які продовжили лінію попередників, але які йшли далі у своїх висновках відносно специфіки регулювання праці і не обмежувалися лише підгалуззю цивільного права. Вони відстоювали необхідність виділення усіх норм різних галузей законодавства, які стосувалися найманої праці, та їх об'єднання у самостійну галузь права, яка, за їх думкою, має представляти собою симбіоз цивільного (приватного) та адміністративного (публічного) права.

«Золотим століттям» трудового права на Заході став період після 2 Світової війни (40-70 роки). У цей час трудове право перетворилося в повноцінну потужну самостійну галузь права, що активно розвивалася. У всіх країнах було прийнято багато нормативно-правових актів про працю, рівень юридичних гарантій трудових прав істотно збільшився і змістовно розширився.

Таким чином, на початку 20 ст. трудове право сформувалося як самостійна галузь у всьому світі.

4. Цивілізаційне значення трудового права проявляється в наступному:

1. Трудове право містить багато норм, які відображають потреби економічного та соціального прогресу, досягнення сучасної цивілізації, ріст культурності населення, ступінь зрілості суспільства.

2. трудове право як інструмент соціального управління та контролю, апробований століттями історичного досвіду людства, має широкий спектр дії, багатоцільове значення і представляє велику цінність для будь-якої цивілізованої країни, яка прагне використати соціальні стандарти, свого роду «правила гри»,

обов'язкові для суб'єктів трудових відносин, певний рівень соціальної захищеності людей праці.

3. трудове право забезпечує регулювання та впорядкування ринку робочої сили.

4. становлення і розвиток трудового права – це не тільки реакція суспільства на видатки стихійного ринку, а одночасно і реалізація ідеалів соціальної справедливості.

5. трудове право формує необхідні правові умови для розвитку промислової демократії, участі працівників та профспілок в управлінні підприємством.

Тема 2. Трудове право в історичній ретроспективі та розвитку

Зміст

1. Сучасна трудово-правова картина світу (всесвітня типологія трудового права)
 - 1.1 Трудове право країн розвинутої ринкової економіки.
 - 1.2 Трудове право країн Азії, Африки та Латинської Америки, які розвиваються;
 - 1.3 Трудове право країн, які здійснили перехід від централізовано-планової до ринкової економіки в кінці ХХ ст.
 - 1.4 Трудове право країн з централізовано-плановою економікою.

1. Традиційно виділяють 4 головних типи трудового права: 1. Трудове право країн розвинутої ринкової економіки; 2. трудове право країн Азії, Африки та Латинської Америки, які розвиваються; 3. Трудове право країн, які здійснили перехід від централізовано-планової до ринкової економіки в кінці ХХ ст.; 4. Трудове право країн з централізовано-плановою економікою.

1.1. Трудове право країн розвинутої ринкової економіки. До нього належать національні системи більш 20 промислово розвинених країн Європи, Північної Америки, Азії, Австралія, Нова Зеландія. Усі ці країни мають високорозвинену економіку ринкового типу, у більшому або меншому ступеню соціально орієнтовану. Особливістю цього типу є існування у цих країнах нормативно-правових актів, які регулюють працю, які містять норми, що мають мету нейтралізувати або пом'якшити негативні для працівників наслідки стихійних ринкових сил, зокрема на ринку праці.

Трудове право країн континентальної Європи відрізняється значною роллю законодавства та розвинутою системою колективно-договірного регулювання у загальнонаціональному та галузевому масштабах. **Англосаксонська сім'я** трудового права характеризується значною роллю колективних договорів у регулюванні важливих аспектів трудових відносин, умов праці, особливою роллю судів, рішення яких по конкретним справам мають силу прецедентів.

Австралійська сім'я трудового права представлена однією Австралією, і головна ознака – вирішальна роль примусового арбітражу в установленні мінімальних умов праці і у вирішенні трудових конфліктів.

Японське трудове право своєрідне. Рішення судів по конкретним справам не є в Японії прецедентами. Специфічна для Японії особлива роль комісій по трудовим

відносинам, які складаються з рівного числа роботодавців, працівників та державних чиновників, які назначаються міністром праці. Ці комісії серйозно впливають на встановлення та застосування трудових норм, на вирішення трудових спорів.

Ізраїльський різновид вміщує ознаки англосаксонської (головним чином трудового права Англії) та континентально-європейської сім'ї трудового права. Особливість – традиційно значний вплив на розвиток трудового права профспілкового об'єднання Гістадрута та роль трудових судів, насамперед роль Національного трудового суду. Ізраїльські трудові суди сформували у своїй компетенції систему «загального права», забезпечили єдність тлумачення та застосування трудових законів.

1.2 Другий тип включає національні системи трудового права країн Азії, Африки та Латинської Америки, які розвиваються.

Загальні ознаки:

1. у регулюванні праці та трудових відносин значну, вирішальну роль грає держава. Серед джерел трудового права превалює законодавство, колективні договори мають обмежене розповсюдження;

2. у багатьох країнах профспілки підкоряються державі (правлячій партії), яка активно використовує профспілку, яка звичайно отримує право на монопольне представництво працівників. В обмін на співробітництво профспілка отримує пільги, інші профспілки або забороняються, або підлягають дискримінації.

3. Для деяких країн характерно обмеження або повна заборона права на страйк;

4. Норми, які регулюють трудові відносини скопійовані із західних зразків. Минулі колонії після завоювання незалежності сформували своє трудове право по зразку метрополій. Однак рівень умов праці, правових гарантій у більшості країн нижче ніж у країнах Заходу, да і ті, що закріплені – існують на папері.

При наявності загальних ознак трудове право цих країн (їх більше 100) мають значні відмінності. Це пов'язано з географічним розположенням країн, рівнем економічного розвитку, с особливістю політичних режимів, релігією тощо.

1.3 Третій тип трудового права країн, які здійснили перехід від централізовано-планової до ринкової економіки в кінці ХХ ст. Більш ніж 30 країн Європи, Азії. Можна поділити на 3 підтипи: це *країни минулого СРСР*, країни Центральної та Східної Європи, Китай, В'єтнам.

Основою для розвитку трудового права країн СРСР були КЗпП, прийняті на початку 70-х років 20 ст. Вони були побудовані за єдиним зразком у відповідності до Основ законодавства СРСР з максимальною приближеністю до структури та змісту КЗпП РРФСР 1971 р.

Після розпаду СРСР ці республіки отримали незалежність та перейшли до ринкової економіки, що потребувало серйозних змін у законодавстві. Цей перехід відбувався еволюційним шляхом. Спочатку ці держави обмежились внесенням у КЗпП та інші акти змін. Одночасно у 90-х роках було прийнято нормативно-правові акти по важливим питанням правового регулювання праці, які частково оновили інститути трудового права.

Нова кодифікація відбулася у Туркменістані, Узбекистані, Киргизстані, Азербайджані.

Особливий шлях обрала Естонська Республіка. На початку 90 –х років вній було прийнято десяток законів, кожен з яких замінював відповідний розділ КЗпП Естонської РСР. Закон про трудовий договір набув чинності 1 липня 2009 р. Закон керується принципом гнучкої захищеності або гнучкозахищеності (flexicurity) і приводить трудове право Естонії згідно з приватноправовими принципами, забезпечуючи більш чіткий правовий простір. Кілька діючих до цього законів були замінені одним єдиним правовим актом, що дозволило роботодавцю і працівникові простіше розбиратися в своїх правах і обов'язках

Ознаки цього підтипу: з однієї сторони у більшій чи меншій кількості збереглися норми, які існували у радянській період, з іншої – відбулася відмова від ідеологічних догм соціалізму; відміна положень, які притирічили законам ринкової економіки, демократичним свободам і правам людини; намагання врахувати позитивний світовий досвід, імплементація міжнародних та європейських стандартів.

1.4 Трудове право країн з централізовано-плановою економікою. Куба, КНДР.

На Кубі діє прийнятий у 1984 р. КЗпП, який подібний до кодексу ГДР 1077 р. Трудове право КНДР ідеологізоване і централізоване. Воно базується на ідеях та працях Кім Ір Сена, Кім Чен Іра. Кім Чен Ина. Заборонені страйки та незалежні профспілки.

Тема 3. Джерела трудового права

Зміст

1. Поняття джерел права та їх класифікація.
2. Джерела міжнародно-правового регулювання праці. Міжнародні правові стандарти основних трудових прав в актах ООН, МОП та актах регіональних організацій.

1. Джерело права розуміється у двох сенсах: матеріальний – під яким розуміється система соціально-економічних відносин, яка постійно розвивається й відтворюється. У такому розумінні вказується на суспільні (насамперед економічні) умови, які чинять вирішальний вплив на зміст правових норм, соціальну зумовленість права взагалі. Формальний сенс - це спосіб вираження зовні волі народу, яка формулює загальнообов'язкові правила поведінки. Існує 4 різновиди форм права: нормативно-правовий акт, правовий звичай, судовий прецедент, нормативний договір.

2. **Міжнародно-правове регулювання праці** – вплив міжнародних норм права на відносини з приводу застосування праці.

Однією з характерних особливостей сучасного міжнародного права з точки зору загальної теорії права є те, що воно, будучи окремою галуззю права, одночасно

виступає своєрідною системою права, структурними елементами якої є ряд інших галузей права, яким притаманна міжнародна публічність. Власне, і міжнародне трудове право, є складовою міжнародного права.

Для того, щоб міжнародні норми мали змогу впливати на відносини, необхідно, щоб конкретна держава вжила відповідних заходів юридичного характеру, засвідчивши свою згоду на чинність тієї чи іншої угоди на її території. Це відбувається через процес, що має назву ратифікація.

Міжнародні договори і угоди, які не отримали відповідної ратифікації, не можуть бути використаними в процесі правового регулювання. Більш того, відповідно до ч.2 ст.8 Конституції України укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції.

Юридичним фундаментом в процесі формування правової моделі міжнародних стандартів у сфері праці став Статут ООН, у ст.1 якого встановлено цілі ООН, серед яких співробітництво «в заохоченні розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови та релігії». Також слід назвати і такі: Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1966 р., Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок 1979 р., Конвенція про права дитини 1989 р, які за своєю природою мають універсальний характер, і створили формальні передумови для такого моделювання і впорядкування нормотворчої діяльності МОП у другій половині 20 ст.

Міжнародні стандарти основних прав людини у сфері праці, визначені документами ООН, конкретизовані МОП шляхом прийняття конвенцій та рекомендацій з окремих питань праці.

МОП – є чи не найголовнішим суб'єктом міжнародного трудового права. Вона була створена у 1919 р. відповідно до рішення Паризької мирної конференції як спеціалізована установа Ліги Націй. Статут МОП став окремою частиною Версальського мирного договору від 28 червня 1919 р. Саме цей день є офіційною датою заснування МОП.

Штаб-квартира МОП знаходиться у Женеві. Структурними одиницями і основними органами МОП є: Генеральна конференція, Адміністративна рада, Міжнародне бюро праці.

Згідно зі Статутом МОП одним з головних напрямів діяльності цієї організації є нормотворчість. У Філадельфійській декларації від 10 травня 1944 р., яка включена до Статуту МОП у якості його доповнення, проголошується, що МОП бере на себе зобов'язання сприяти забезпеченню країнами світу програм, направлених на досягнення повної зайнятості та підвищення рівня життя, надання працюючим можливості використовувати свої сили у тих професіях, де вони можуть досягнути найбільш повного розвитку своїх здатностей та внести найбільший внесок у загальний добробут, забезпечення у якості засобу досягнення цієї мети можливостей професійного навчання та переміщення працівників, включаючи міграцію, проведення політики у сфері заробітної плати та інших умов праці, направленої на отримання усіма справедливої долі плодів прогресу і встановити

прожитковий мінімум усім, хто цього потребує, визнання права на колективні переговори та участь працюючих у розробці та застосуванні соціальних та економічних заходів, захисту життя та здоров'я працюючих усіх професій, забезпечення добробуту дітей та материнства.

МОП приймає конвенції та рекомендації щодо різних аспектів найманої праці.

Регіональні європейські стандарти праці закріплені у 2 актах – Європейській конвенції про захист прав людини та основоположних свобод 1950 р. та Європейській соціальній хартії (1961 в ред. 1996), які ратифіковані Україною.

Тема 4. Зайнятість населення

Зміст

1. Міжнародні стандарти правової регламентації реалізації права на зайнятість
2. Основні напрямки (принципи) правового регулювання відносин у сфері забезпечення зайнятості та захисту від безробіття.
3. Правове регулювання зайнятості у зарубіжних країнах.

1. Міжнародні стандарти правової регламентації реалізації права на зайнятість

Міжнародні стандарти правової регламентації реалізації права на зайнятість складаються із низки актів, які стосуються прав людини як загального міжнародного, так і регіонального характеру. На загальному рівні, насамперед, варто виділити документи ООН, які стосуються питань зайнятості, зокрема, Загальну декларацію прав людини 1948 року, а також Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р.

Загальною декларацією прав людини у ст.ст. 23 і 25 проголошені основні особисті, політичні, громадянські, соціальні та культурні права людини. Серед основних прав людини як трудові, так і соціальні права – право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці і на захист від безробіття, а також право кожної людини на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд і необхідне соціальне обслуговування, який потрібний для підтримки здоров'я та добробуту її самої та її родини, і право на забезпечення на випадок безробіття. Таким чином, у цьому документі закріплюється право на захист від безробіття у двох аспектах: з одного боку, його реалізація повинна сприяти доступу до роботи, з іншого, оскільки безробіття приводить до втрати засобів існування – забезпечення у випадку безробіття. Отже, право на захист від безробіття у першому аспекті найбільш тісно пов'язане із правом на працю, а у другому – із правом на соціальне забезпечення.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. визнаються: право на працю, яке включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає або на яку вона вільно погоджується (ч. 1 ст. 6), право на справедливі і сприятливі умови праці (ст. 7), право на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування (ст. 9), право кожного на достатній життєвий рівень для нього та його родини і на безперервне поліпшення умов життя (ст. 11) тощо. Також визначаються заходи,

яких повинні вживати держави з метою здійснення цих прав (ч. 2 ст. 6). При цьому необхідно зазначити, що, на відміну від Загальної Декларації прав людини 1948 року, дотримання прав, закріплених у Пакті, обов'язкове для держав, які його ратифікували, до яких належить і Україна.

Іншими найважливішими документами ООН, що закріплюють окремі права у сфері зайнятості та захисту від безробіття, є міжнародні конвенції ООН, які стосуються як загальних питань, так і регулюють питання зайнятості окремих категорій. Так, до першої групи можна віднести, наприклад, Міжнародну конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965 р.), яка забороняє расову та етнічну дискримінацію. У рамках другої групи можна виділити такі акти: 1) Міжнародна конвенція ООН «Про дискримінацію відносно жінок» (1979 р.), яка забороняє дискримінацію жінок, зокрема, у сфері праці та зайнятості; 2) Міжнародна конвенція ООН «Про права інвалідів» (2006 р.), відповідно до якої держави-учасниці не тільки визнають право інвалідів на працю нарівні з іншими, але й забезпечують, заохочують реалізацію цього права шляхом вживання необхідних заходів (ст. 27). Конвенції повинна сприяти активізації роботи зі створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів, розширенню можливостей для їх працевлаштування, у тому числі за допомогою дистанційної зайнятості; 3) Міжнародна конвенція ООН «Про захист прав всіх трудящих мігрантів і членів їх родин» (1990 р.), присвячена правам мігрантів у сфері зайнятості та захисту від безробіття. У ст. 25 закріплено, що трудящі-мігранти користуються не менш сприятливим ставленням, ніж те, яке застосовується до громадян держави у роботі з найму, у питаннях винагороди та інших умов зайнятості, які відповідно до національних законів і практики вважаються умовами зайнятості.

2. Основні напрямки (принципи) правового регулювання відносин у сфері забезпечення зайнятості та захисту від безробіття.

Аналіз положень конвенцій і рекомендацій МОП дозволяє виділити такі основні напрямки (принципи) правового регулювання відносин у сфері забезпечення зайнятості та захисту від безробіття, характерні для цього періоду: здійснення державної політики, спрямованої на сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості; створення системи органів, які здійснюють сприяння зайнятості населення, у тому числі забезпечення функціонування приватних агентств зайнятості та захист трудящих, які користуються їх послугами; безкоштовне сприяння у працевлаштуванні за посередництвом органів служби зайнятості; здійснення процесу безперервного професійного навчання протягом всього життя, включаючи професійне навчання (підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації) безробітних громадян; використання процедур соціального партнерства при здійсненні державної політики у сфері сприяння зайнятості; створення правового механізму захисту працівників проти довільних звільнень із ініціативи підприємця; створення системи соціального захисту безробітних громадян, установлення міжнародних стандартів рівня забезпечення на випадок безробіття. Таким чином, на міжнародному рівні була закріплена загальна концептуальна основа, на якій кожна країна могла розробити конкретні заходи, спрямовані на збереження зайнятості та соціальний захист.

3. Правове регулювання зайнятості у зарубіжних країнах.

Зайнятість як соціально-економічне та правове явище традиційно є предметом державного регулювання у зарубіжних країнах. В економічно розвинутих країнах проблеми зайнятості належать до тих, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства, запобігає деградації робочої сили. Особлива увага в законодавстві ряду країн приділяється програмам зайнятості населення, які розглядаються в аспекті пристосування до структурних змін і ставлять дві мети: отримання користі від економічного та технічного розвитку держави; захист тих груп населення, які стали безробітними у зв'язку із структурними змінами.

Тема 5. Трудовий договір

Зміст

1. Принцип свободи праці (свободи трудового договору) в актах МОП та в законодавстві України. Поняття примусової праці ат заборона її застосування.
2. Трансформація змісту права на працю у постсоціалістичних країнах.
3. Договір про «позикову» (лізингову) працю.
4. Договір з розподілом робочого місця.
5. Гарантії при укладанні, зміні та припиненні трудового договору. Заборона дискримінації працівників при укладенні трудового договору в Україні, актах МОП та зарубіжних країнах.
6. Захист персональних даних працівників в актах МОП.
7. Участь в найманні представницьких органів працівників за законодавством України та зарубіжних країн.

1. Поняття примусової праці міститься у Конвенції №29 – це усіяка робота чи служба, яка вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільно свої послуги.

Рекомендація №35 призиває держави у доповнення до обов'язків, встановлених у Конвенції №29 уникати будь-якого опосередкованого примусу до праці, тобто заходів, які штучно встановлюють тиск на населення з метою примусити шукати роботу. Україна, в Конституції України імплементувала міжнародні та європейські стандарти права на працю і визначила його в ст.43.

2. Країни минулого СРСР відмовилися від соціалістичної концепції права на працю. А Вірменія, Грузія, Казахстан, Киргизія, Естонія, Латвія, Литва – виключили з Конституцій навіть згадування цього права.

У відповідності до міжнародних стандартів у визначенні права на працю акцент робиться насамперед на заборону примусової праці та реалізацію права через вільне волевиявлення власника здатності до праці.

Вирішальне значення на формування поняття права на працю в Конституції України 1996 року, яка, без сумніву накреслила якісно новий підхід до визначення змісту основних прав і свобод людини і громадянина, мав перехід до ринкової

економіки, а також світові і європейські правові стандарти і в цьому визначення можна вже назвати революційним, новелою.

Щоб зрозуміти сучасний підхід законодавця до визначення змісту права на працю, необхідно простежити еволюцію змін його складових, ступінь впливу зовнішніх і внутрішніх факторів. Конституція 1978 р., як до речі і всі інші конституції держав СРСР право на працю визначала як право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості, але не нижче встановленого державного мінімального розміру, включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи, відповідно зі здатністю, професійною підготовкою, освітою з врахуванням суспільних потреб (ст.40) Конституція України в ст. 43 визначила право на працю так: “Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується”. Це визначення, безперечно, підкреслює напрям розвитку України - розбудову незалежної України як соціальної держави. Адже в основі соціальної держави лежить начало свободи, що становить найвищу основу і мету існування соціуму. В ім'я цього начала змінюється і дійсність. Отже, право взагалі, і право на працю зокрема доцільно в соціальній державі визначати через свободу – вільну можливість реалізовувати або не реалізовувати свої здібності.

Сучасне конституційне визначення права на працю взагалі відійшло від зобов'язального припису, воно не містить положення ні про обов'язок працювати, ні про чийсь обов'язок надати роботу громадянину, який забажав реалізувати право на працю. Але, разом із тим, сучасні держави визначають як обов'язок держави створити умови, де право на працю можна було б дістати кожному.

3. Суттєвою новацією в трудовому законодавстві стали регулювання так званої позикової праці.

Лізинг робочої сили – своєрідне явище в механізмі використання трудових ресурсів і в системі правового регулювання праці. Його сутність полягає в тому, що спеціалізована фірма – приватне агентство зайнятості наймає працівників, постійно чи на деякий час, виключно для виконання замовлень на послуги цих працівників фірм-замовників. Агентство з лізингу робочої сили передає підприємствам-користувачам, мовби у позику працівників, як правило, на деякий нетривалий час.

У багатьох країнах Заходу – Франції, ФРН, Італії, Данії, Великобританії, Бельгії, Люксембурзі, Фінляндії, Норвегії, Швейцарії, Швеції, Нідерландах, Японії – позикова праця активно використовується.

Законодавство відрегулювало 4 групи відносин, які виникають щодо лізингу робочої сили: між працівниками та лізинговими агентствами, між працівниками та підприємствами-користувачами, між агентствами та підприємствами-користувачами, між лізинговими агентствами та державою.

Із прийнятих актів витікає, що відносини між працівником і лізинговим агентством, між працівником і підприємством-користувачем регулюються трудовим законодавством і законодавством про соціальне забезпечення; відносини між лізинговим агентством та підприємством-користувачем – головним чином цивільним законодавством; відносини між лізинговим агентством та державними органами – адміністративним законодавством.

На позикових працівників розповсюджуються профспілкові права та свободи. Разом з тим, у ФРН, Люксембурзі ці працівники не мають права брати участь у виборах представницького органу підприємства-користувача, а у ФРН на них не розповсюджуються колективні договори, які діють на підприємстві-користувачі.

4. Розподіл роботи являє собою розподіл одного робочого місця, яке потребує роботи повний робочий час, між двома та більше працівниками, які працюють неповний робочий час з пропорційним їх зайнятості розподілом заробітної праці та інших соціальних виплат та пільг.

Розподіл роботи застосовується як юридична конструкція у трудовому праві Великобританії, ФРН, Бельгії, Ірландії, Нідерландів. У ФРН закон передбачає, що у договорі про «розподіл роботи» може бути встановлено обов'язок працівника при виробничій необхідності замінити напарника у випадку його хвороби. Якщо один з напарників, які ділять робоче місце звільняється, то інший не може бути звільненим. При неможливості продовжувати роботу на тих же засадах вони повинні бути переведені на іншу роботу.

В законодавстві різних країн встановлено межу робочого часу, перевищення якої дає частково зайнятим працівникам більше трудових прав. Наприклад, щодо захисту від звільнень у Великобританії ця межа складає 16 годин на тиждень (8 годин для працівників, які мають безперервний трудовий стаж більше 6 років). У Франції, Данії для всіх працівників – 18 і 15 годин на тиждень

Законодавство Великобританії, Франції, ФРН, Данії допускає виключення частково зайнятих з сфери дії колективних договорів.

5. Рівність прав у сфері праці, заборона дискримінації працівників проголошені у багатьох актах ООН, регіональних актах (ст.ст.2,3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, ст.20 Європейської соціальної хартії). Але найбільше – у актах МОП. Цьому присвячено Конвенції №111 Про дискримінацію в галузі праці і занять (рат У.), №117 Про основні цілі та норми соціальної політики, №156 Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (рат.У.), Рекомендації №165 Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, №162 Про літніх трудящих.

Загальною є Конвенції №111 Про дискримінацію в галузі праці і занять (рат У.). Вона зобов'язує держави визначити та проводити національну політику, направлену на заохочення рівності можливостей та звернення у сфері праці та занять з метою викоренення всілякої дискримінації.

Дискримінація (лат *discriminatio* – розрізнення) – позбавлення прав певної категорії громадян за певною ознакою чи ознаками: раси, кольору шкіри, етнічного та соціального походження, релігії, політичних поглядів, сімейного стану, статі і т.д.

В Україні гарантії при укладанні, зміні та припиненні трудового договору містяться у ст.22 КЗпП України .

6. Зібрання та обробка особових даних про працівника повинна проходити у відповідності з законодавством та використовуватися виключно з метою, пов'язаною з трудовою діяльністю працівника;

Особові дані не повинні використовуватися для здійснення контролю за поведінкою працівника;

Рішення роботодавця не повинні ґрунтуватися виключно на даних електронного збору інформації про працівника;

Збір особових даних про працівника не повинен вести до його дискримінації;

Усі особи, які мають доступ до особових даних повинні зберігати таємницю інформацію;

Усі особові дані необхідно отримувати у самого працівника; якщо їх необхідно отримати у третьої сторони, працівник повинен бути повідомлений заздалегідь і від нього необхідно отримати письмову згоду;

Роботодавець не має права збирати особові дані про працівника, які відносяться до його сексуального життя, політичних та релігійних поглядів, членства у громадських об'єднаннях, профспілкової діяльності та минулої судимості. У виключних випадках роботодавець може збирати вказані дані, якщо вони безпосередньо відносяться до питань працевлаштування і якщо це передбачено у національному законодавстві;

Особові дані медичного характеру можна збирати лише з урахуванням вимог медичної конфіденційності, в інтересах охорони праці і те, якщо це необхідно для визначення придатності працівника до даної роботи, права на отримання соціальних допомог.

7. Обмеження повноважень роботодавця при прийнятті на роботу зі сторони органів трудового колективу або профспілки існує лише в деяких країнах. У Європі це характерно для ФРН та Швеції.

У ФРН виробнича рада – орган трудового колективу – має право вимагати, щоб про вакансії спочатку було поінформовано працівники підприємства. Якщо ця вимога не виконана, виробнича рада може не дати своєї згоди на прийняття працівника. Кадрові анкети, бланки заяв про прийняття на роботу повинні отримати погодження виробничої ради. Керівні принципи найма, які розроблюються роботодавцем, повинні бути схваленими виробничою радою

Якщо виробнича рада відмовляє в прийнятті на роботу з однієї з указаних підстав, роботодавець не має права найняти таку особу, але може апелювати у трудовий суд, який винесе кінцеве рішення.

Тема 6. Професійна підготовка

Зміст

1. Міжнародні правові стандарти професійної підготовки в актах МОП.
2. Еволюція договору виробничого учнівства. Особливості сучасного правового регулювання договору виробничого учнівства в країнах розвинутої економіки.

1. Міжнародно-правові стандарти щодо професійної підготовки містяться у Конвенції МОП №142 Про професійну орієнтацію і професійну підготовку у сфері

розвитку людських ресурсів, ратифікованій Україною та Рекомендації №150 Про професійну орієнтацію і професійну підготовку у сфері розвитку людських ресурсів.

Програма професійної орієнтації та професійної підготовки повинна враховувати потреби, можливості і проблеми зайнятості як на регіональному так і на національному рівнях, стадію та рівень економічного, соціального та культурного розвитку, взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними та культурними цілями.

У Європейській соціальній хартії – також міститься право на професійну підготовку, яке включає: скорочення чи відміну плати за навчання, надання в необхідних випадках фінансової допомоги тим, хто навчається, включення у робочий час часу на професійне навчання, забезпечення професійної підготовки дорослих трудящих. Також і право на профорієнтацію, яке має метою допомогу усім трудящим, у тому числі і інвалідам, вирішувати проблеми, пов'язані з вибором професії або підвищенням професійного рівня з урахуванням індивідуальних особливостей і ситуації на ринку праці. Профорієнтація повинна надаватися безкоштовно як молоді, включаючи як школярів, так і дорослих.

2. Відносини з виробничого учнівства оформлюються договором, який містить основні ознаки трудового: підлягання учня розпорядку підприємства, трудова діяльність за нагороду тощо. Він має і специфіку; обов'язок наймача навчити учня професії.

Заводське учнівство в його традиційній формі, яке виникло у середньовіччі на базі ремісничого виробництва до середини 20 ст.

Учніство розглядається як форма професійного навчання робітників нижчої та середньої кваліфікації. Детально регламентується оформлення договору виробничого учнівства - укладається у письмовій формі, підписується підприємцем та учнем (і батьком), повинен містити дані про його сторони, мету, програму навчання, тривалість учнівства. Порядок оплати і розміри учнівської ставки, тривалість щорічної відпустки учня, порядок припинення договору.

Тема 7. Робочий час

Зміст

1. Міжнародні стандарти правового регулювання робочого часу за актами МОП.
2. Поняття і види робочого часу за законодавством України та зарубіжних країн.
3. Неповний робочий час.
4. Режим робочого часу та його регламентація в Україні та закордоном.
5. Регламентація надурочних робіт в Україні та закордоном.

1. Акти ООН – ст.24 Загальної декларації прав людини, ст.7 Міжн.Пакту про економічні, соціальні та культурні права, ст.2 Європейської соціальної хартії, обмежуються загальною вимогою про встановлення «розумного» обмеження тривалості робочого часу.

Конкретні норми містяться у актах МОП – встановлюють максимальну тривалість робочого часу, регулюють неповний та нічний час. Конвенція МОП №1 –

1919 р. Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень, не ратифікована Україною, встановлює норми відповідно до назви у ст.2. Така ж тривалість встановлена і Конвенцією №30 1930 р. Про регулювання робочого часу в торгівлі та установах (ст.3), якщо інше не передбачено статтями цієї Конвенції. Разом із тим у ст.4 зазначається, що максимальна кількість годин роботи на тиждень, зазначена у ст.3, може бути розподілена будь-яким чином, але кількість годин на день не повинна перевищувати 10 годин.

Конвенція №47 Про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень, 1935 р., ратифікована Україною 09.06.1956р. встановлює, що кожен член МОП, що її ратифікував, заявляє про схвалення принципу сорокагодинного робочого тижня, застосованого таким чином, щоб не спричинити зниження рівня життя працівників; вжиття заходів або сприяння заходам, які буде визнано за підхожі для досягнення цієї мети, і зобов'язується застосувати цей принцип до різних категорій зайнятості.

2. Конвенція МОП №30 1930 р. Про регулювання робочого часу в торгівлі та установах у ст.2 визначає робочий час як проміжок часу, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця, це поняття не охоплює години відпочинку, коли наймана особа не перебуває в розпорядженні роботодавця.

Видами робочого часу є нормований (нормальна, скорочена, неповна) та ненормований робочий час. Одиницею нормальної тривалості робочого часу у країнах виступає тиждень, або тиждень і день. У всіх країнах допускається надурочна робота. Регулюється і режим, головним чином у колективних договорах чи правилах вн.тр.розп.

У Англії, Данії закони обмежують тривалість робочого часу тільки для жінок та молоді, а для інших – визначаються тільки у колдоговорах.

У країнах, де тривалість робочого часу закріплюється в законі і колдоговорах, рівень тривалості робочого часу у колдоговорах нижче ніж у законах. Так, у Італії, ФРН максимальна тривалість робочого часу 48 годин, але по колдоговорам 35-40.

Найбільш розповсюдженим стандартом для економічно розвинених країн є 40годинний робочий тиждень по законодавству та 35-40 годинний по колдоговорам. У тих країнах, що розвиваються – 48 годин.

3. Неповний робочий час характеризується в законодавстві як період, який складає від $\frac{1}{3}$ до $\frac{3}{5}$ робочого часу повної (нормальної) тривалості робочого часу. Мінімальна тривалість робочого часу не встановлюється за виключенням Бельгії, де вона складає 3 години на день.

Надурочні роботи для неповності зайнятих або заборонені (в Італії), або обмежуються тільки певними роботами, передбаченими в колективних договорах. Або надурочні роботи дозволяються, але компенсуються не підвищеною оплатою, а відгулом.

У країнах (Франція), де надурочні роботи дозволені для частково зайнятих, неможна збільшувати тривалість їх робочого часу разом з надурочними до нормальної тривалості.

4. У 80-90 роки 20 ст. у країнах Заходу відпрацьовувалися різні варіанти розподілу робочого часу на тиждень та день. Це і ковзкий, гнучкий графік, і «ущільнений робочий тиждень» – зменшення числа робочих днів на тиждень за рахунок росту тривалості робочого дня, наприклад 2денний робочий тиждень при 10-годинній тривалості робочої зміни, «багатосходинковий порядок початку та закінчення робочого дня» – тобто з максимально короткою перервою.

Ще один аспект режиму – застосування багатозмінних робіт. Найбільш розповсюджено – у 2 зміни, але є і 3, 4, 5.

Ще один напрям – посилення гнучкості правового регулювання робочого тижня – легалізація його мобільних режимів. На практиці існує 2 головних різновиди їх: 1. при укладенні трудового договору погоджується тижнева, місячна, квартальна або річна тривалість робочого часу, яка може варіюватися роботодавцем у межах встановленого максимуму впродовж встановленого обліку. Це сумований облік робочого часу. 2. У трудовому договорі не встановлюється тверда тривалість робочого часу. Передбачається лише те, що роботодавець має право застосовувати працівника «за викликом» у разі необхідності із зазначенням або без зазначення тривалості робочого дня. Зарплата залежить від кількості відпрацьованих годин

5. Робота у надурочний час як правило носить добровільний характер і тільки у випадках передбачених законом є обов'язковою. Є країни, де тривалість надурочних робіт не обмежується для усіх працівників – США, Данія, або для дорослих працівників чоловічої статі (Англія, Японія). Однак, у більшості країн надурочні роботи допускаються у межах максимуму, встановленого у законі. Цей максимум може бути денним, тижневим, місячним, річним або їх комбінацією. У Італії, Франції, Японії надурочні роботи допускаються з санкції інспекції праці та потребують згоди профспілки чи іншого органу трудового колективу.

Надурочна робота компенсується, як правило підвищеною оплатою у відсотках до тарифної ставки.

Тема 8. Час відпочинку

Зміст

1. Міжнародні стандарти правового регулювання часу відпочинку за актами МОП.
2. Правове регулювання відпусток в Україні та за кордоном.

1. Акти ООН містять загальні норми щодо регулювання часу відпочинку. Загальна декларація прав людини (ст.24) обмежується проголошенням права кожної людини на відпочинок, дозвілля і на оплачувану періодичну відпустку. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права у п.д ст.7 встановлює, що держави, які ратифікували цей пакт визнають право працівників на справедливі та сприятливі умови праці, до яких, зокрема відноситься і відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу і оплачувана періодична відпустка, рівно як і винагорода за святкові дні.

Акти МОП регулюють тривалість щотижневого відпочинку та щотижневих відпусток. Це Конвенція №14, 1921 р. Про щотижневий відпочинок у промисловості, ратифікована Україною; Конвенція №52 про щорічні оплачувані відпустки, ратифікована Україною, та Рекомендація №47 1936 р. Про оплачувані відпустки; Конвенція №101 та Рекомендація №93 1952 Про оплачувані відпустки в сільському господарстві; Конвенція №106, ратифікована Україною, та Рекомендація № 103, 1957 р. Про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах; Рекомендація № 98 1954 р. Про оплачувані відпустки; Конвенція №132, ратифікована Україною Про оплачувані відпустки (переглянута) 1970 р.; Конвенція №140 1974 р. Про оплачувані відпустки. , ратифікована Україною, 1

2. Тривалість щорічної оплачуваної трудової відпустки визначається від 1 до 8 тижнів і залежить від країни, певної галузі, умов праці, віку, тощо.

У США, Великобританії відсутні закони і відпустки регулюються виключно колдоговорами. У Італії 0 є закони про відпустки які стосуються деяких категорій працівників (працюючих на приватних підприємствах, залізничників, молоді, домашніх працівників), а для основної частини – у колдоговорах. У Франції, ФРН відпустки регламентуються спеціальними законами.

В Україні громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати відповідно до Закону України «Про відпустки». Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу

Є і специфічні відпустки. У Франції – неоплачувана відпустка для створення власного підприємства, «СЕБЕТІКЛ», «Відпустка міжнародної солідарності».

Тема 9. Заробітна плата

Зміст

1. Характеристика норм, які регулюють заробітну плату в актах МОП.
2. Порядок встановлення і зміни державного мінімуму заробітної плати в Україні та за кордоном.
3. Правила щодо місця, порядку та періодичності виплати заробітної плати законодавством України та зарубіжних країн.

1. На міжнародному рівні, норми, які регулюють заробітну плату містяться у ст.23 Загальної декларації прав людини, у ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права.

Конвенція МОП №131 Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються у ст.1 визначає зобов'язання держав, які її ратифікували ввести систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплює всі групи, що працюють за наймом, умови праці яких роблять застосування такої к. доцільним. Ці групи визначає компетентний орган держави.

Конвенція №95 про захист заробітної плати 1949 р, ратифікована Україною та Рекомендація №85 у ст.1 містить визначення заробітної плати – це незалежно від назви й методу обчислення, будь-яка винагорода або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах і встановлені угодою або нац.законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового чи усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги які надано чи має бути надано.

2. Розмір загальнонаціонального мінімуму з.п. визначається по різному. Наприклад, у Конституції Бразилії: мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, достатньому для задоволення основних нужд і потреб робітника та членів його сім'ї. При встановленні мінімального розміру з.п. наряду з прожитковим мінімумом враховуються, у Іспанії - індекс споживчих цін, досягнута середня виробничість праці. Рекомендація МОП №135 пропонує встановлювати або єдиний загальнонаціональний рівень мін.з.п. або різні у різних районах з метою врахування різниці у вартості життя або для розрізнення груп працюючих. У Китаї, Мексиці, Філіппінах, Таїланді встановлюються мінімуми по регіонам.

В Україні розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні.

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

3. У законодавстві і колективних договорах містяться правила, які визначають місце, порядок та періодичність виплат заробітної плати. У США у більшості штатів діє закон, відповідно до якого виплата заробітної плати провадиться 2 рази в місяць у визначені дні з проміжком не більше 16 днів.

Ст.24 Закону України «Про оплату праці» встановлює, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів.

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібною торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли з.п. виплачується працюючим у цих закладах особам. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Тема 10. Трудовий розпорядок Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність

Зміст

1. Рекомендації МОП щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку в організаціях.
2. Специфіка методів правового регулювання трудової дисципліни в Україні та закордоном.
3. Поняття дисциплінарної відповідальності працівників.
4. Засоби, які сприяють встановленню комфортних психологічних умов праці в Україні та закордоном. Спеціальні заходи проти мобінгу та булінгу.

1. Трудова дисципліна праці розуміється у значеннях:

1. як правовий принцип – керівні, засадничі ідеї, які виводяться з норм трудового права, що регулюють трудові обов'язки сторін трудових правовідносин, спрямовані на забезпечення належного плину процесу праці і засобів, що забезпечують виконання цих обов'язків

2. як об'єктивне право - сукупність нормативних розпоряджень, що регулюють трудові обов'язки працівників і роботодавця, спрямовані на забезпечення належного плину процесу праці і засобів, що забезпечують виконання цих обов'язків. У такому значенні – правовий інститут трудового права, що регулює відносини дисципліни праці

3. як сукупність суб'єктивних прав и обов'язків сторін трудових правовідносин, направлених на забезпечення належного протікання процесі праці.

3. як фактична поведінка суб'єктів трудового договору, як соціальна практика.

Міжнародні стандарти лише в найменшому ступеню регулюють питання трудового розпорядку в організаціях і практично не зачіпають трудову дисципліну. Це пояснюється тим, що розвиток трудового права у цивілізаційному напрямі у

країнах з розвиненою ринковою економікою, елементи якого і беруться за основу створення міжнародних правових стандартів регулювання праці, обумовив виопрацювання підходу до регулювання трудового розпорядку іншого ніж у пострадянських країнах. Цей підхід будується на принципах приватно-правового регулювання трудового розпорядку та наукової організації праці і не зводиться до засобів по підтримці трудової дисципліни. За своєю сутністю міжнародно-правові стандарти у цій сфері мають швидше превентивний характер, і направлені на попередження виникнення непорозумінь між роботодавцем та працівниками.

2. Забезпечення трудової дисципліни – одна з головних функцій керівника в процесі праці. У країнах Заходу трудова дисципліна ніколи не розглядалася як самостійний окремий інститут трудового права. Трудова дисципліна – це елемент трудового договору, а відносини, які є наслідками її невиконання – також не є самостійними, як це притаманно правовій системі України. Дисциплінарна відповідальність настає у межах власне трудових відносин. Кожна країна, виходячи з особливостей її правової системи має свій погляд на правове регулювання трудової дисципліни та на його методи.

В Україні трудова дисципліна регулюється як законодавством, так і локальними актами. Трудовий розпорядок на підприємствах визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і профспілки на основі типових.

За ст.143 КЗпП України до працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. За ст.144 КЗпП України заохочення застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

У Бельгії та Японії діє правило, відповідно до якого перелік правопорушень повинен бути вичерпним і зафіксований у нормативно-правових актах.

У Англії, ФРН, Австрії, Швейцарії, хоча і вимагається, щоб види дисциплінарних проступків були по можливості визначені, вважається, що встановлення та фіксування їх усіх неможливо, і тому, як виключення, роботодавець має право притягати до відповідальності за проступки, які не визначені у нормативно-правових актах.

У США, Канаді, Франції, Австралії, Новій Зеландії дисциплінарна відповідальність допускається і за проступки, не зафіксовані у нормативно-правових актах, тому що у цих країнах вважається, що неможливо дати вичерпний перелік дисциплінарних проступків, бо на практиці вони мають багато чисельну кількість форм.

3. Дисциплінарна відповідальність – це вид юридичної відповідальності, який полягає в обов'язку працівника, який скоїв дисциплінарний проступок, нести негативні для нього позбавлення. Підставою дисциплінарної відповідальності є порушення норм трудової дисципліни працівником - дисциплінарний проступок, який має свій чотирьохелементний склад.

Щодо характеру дисциплінарного проступку, за який працівник притягається до дисциплінарної відповідальності встановлені наступні правила: дисциплінарний проступок повинен бути пов'язаний з трудовою діяльністю працівника, а працівник має порушити свої трудові обов'язки.

Дисциплінарна відповідальність має односторонній характер. Правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з правових норм, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження.

4. Використання засобів трудового права для забезпечення сприятливого психологічного клімату на виробництві – новий напрям у правовому регулюванні праці у країнах Заходу, яке на сучасному етапі тільки формується. У нових законах, локальних актах з'явилися норми, які відображають ріст культури суспільств, його цивілізаційності і звісно якісно новий характер сучасного найму. Один із наслідків зміщення акцентів на права людини – посилення уваги до інтересів, потреб, надій і сподівань кожного працівника не як до абстрактної суспільної фігури, соціального типу, представнику певної професії, а як до особистості, яка наділена усім багатством соціально-психологічних характеристик: незалежністю, почуттям самоповаги і власної гідності.

Підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода) остаточно визначило проєвропейський курс розвитку українського суспільства. За цією Угодою сторони взяли на себе зобов'язання виконання наступної мети: «посилювати співробітництво у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод». Відповідно, питання попередження порушень прав людини, правового захисту від порушень та відновлення порушених прав є стрижневими в державній політиці України.

Серед порушень трудових прав варто назвати мобінг (цькування). Українське законодавство, виконуючи свої міжнародні зобов'язання, комплексно підійшло до вирішення цієї проблеми, активно реформує своє трудове законодавство, щоб попередити, припинити мобінг та допомогти жертвам мобінгу у поновленні їх прав за допомогою вибудовування правового механізму.

Так, КЗпП України у 2022 р. було доповнено спеціальною ст.2-2, яка визначила поняття мобінгу. А саме: «мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність».

Ключовим словом у легальному визначенні мобінгу, що міститься в ст.2-1 КЗпП України є вчинення систематичних дій у формі утиску. Відповідно, формами психологічного та економічного тиску, тобто формами мобінгу, ця стаття визначає:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Також ст.5-1 КЗпП України доповнили державною гарантією забезпечення права громадян на працю наступного змісту: «правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили».

Також КЗпП України було доповнено ч.3 ст.38, яка передбачає можливість у визначений працівником строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, «якщо роботодавець... чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили», а також п.12 ст.40 «вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили»

А Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 1 грудня 2022 р. № 2806-IX правова доктрина України поповнилась також новим складом правопорушення, за яке встановлено адміністративну відповідальність, бо КУпАП було доповнено ст.173-5 «Мобінг (цькування) працівника», що у якості санкції передбачає штраф або громадські роботи.

Відповідно, можна сказати, що правові засади протидії та боротьби з мобінгом в Україні закладено достатньо ґрунтовно і тепер справа знаходиться у практичній площині, яка б застосувала існуючі норми на захист працівників. Звичайно, в даному випадку багато залежить від самих працівників, від їх готовності

скористатися існуючими правовими нормами для свого захисту. Але, безперечно, без державної допомоги тут не обійтись і, вочевидь, дозвіл Держпраці інспектування підприємств, установ, організацій щодо проведення перевірок вчинення мобінгу став би істотним кроком у вирішенні проблем боротьби з мобінгом.

Тема 11. Особливості правового регулювання праці осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці

Зміст

1. Міжнародні стандарти регламентації праці неповнолітніх та українські реалії.
2. Правове регулювання реалізації права на працю неповнолітніх в Україні при укладенні трудового договору.
3. Правове регулювання реалізації права на працю неповнолітніх в Україні при розірванні трудового договору.

1. 3 лютого 2005 р. ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства» було доповнено заборонаю залучення дітей до найгірших форм дитячої праці. Також ст. 21 цього Закону була доповнена новою ч. 5, яка визначила, що до найгірших форм дитячої праці належать: усі форми рабства або практика, подібна до рабства, продаж дітей та торгівля ними, боргова залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; використання, вербування або пропонування дитини для зайняття проституцією, виробництва порнографічною продукції чи порнографічних вистав; використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності; робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю дитини. Внесення цих змін, хоча і дещо затягнуте, обумовлено ратифікацією Україною ще 05.10.2000 р. Конвенції МОП №182 Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р., яка і містить таку заборону. Однак, якщо порівняти визначення найгірших форм дитячої праці, то знову-таки, норми міжнародного законодавства є більш точними порівняно з національним, тоді як останні перекручують зміст міжнародних норм, залишаючи осторонь їх суттєві моменти.

В цілях цієї Конвенції термін «найгірші форми дитячої праці» включає: а) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;

б) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав;

с) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах;

д) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.

Так, Рекомендація МОП №190 щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці, що доповнює Конвенцію МОП №182, важкі роботи і роботи зі шкідливими та небезпечними умовами праці, охоплює поняттям “найгірші форми дитячої праці”, в той час як національне законодавство їх чомусь розділяє і представляє як повноцінні окремі поняття, ст.21 Про охорону дит.. А в ч. 5 ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства» чомусь не було імплементовано такий вид найгіршої форми дитячої праці як «кріпосна залежність». А «робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей» [125, п. d ст. 3] у вказаному законі вказана лише як «робота, яка... може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю» [116, п. 2].

Це суттєві недоліки національного законодавства. Їх усунення є бажаним для законодавства з метою узгодження його положень. Бажаним, тому що відповідно до принципів дії міжнародних договорів, належних чином ратифікованих Україною, до яких відноситься і Конвенція МОП №182 «якщо міжнародним договором України, укладення якого відбулося у формі закону, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України, то застосовуються правила міжнародного договору України». А отже, в будь-якому-разі, норми Конвенції МОП №182 мають пріоритетну дію у визначенні найгірших форм дитячої праці.

Відповідно до взятих на себе зобов'язань, обумовлених ратифікацією Конвенції МОП №182, Україна вживає «необхідні заходи для ефективного застосування та дотримання положень, які втілюють в життя цю конвенцію, в тому числі шляхом введення та застосування штрафних або, залежно від обставин, інших санкцій». Оскільки в даному випадку мають місце порушення законодавства про працю, то розпочати розгляд цих заходів треба, на мій погляд, з положень чинного КЗпП. Ст. 265 КЗпП вказує, що особи, винні в порушення законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. Ця норма КЗпП є бланкетною, а тому її конкретизацію слід шукати у інших нормативно-правових актах, зокрема, у КК України. Норми КК України встановлюють кримінальну відповідальність за використання праці дітей на заборонених роботах ст.ст. 150, 156, 301.

2. Особлива увага держави й суспільства до молоді, що проявляється в підтримці її соціального становлення й розвитку, знаходить своє відображення в особливостях правового регулювання укладання й розірвання трудового договору з молодим громадянином, а також в особливостях правового регулювання умов праці. Сьогодні правове регулювання праці молоді здійснюється главою XIII КЗпП України. Однак науковці наголошують, що зміст цієї глави не відповідає назві, оскільки містить у переважній більшості норми, що регламентують працю тільки неповнолітніх громадян. З цим важко не погодитись. Безперечно, неповнолітні повинні користуватися підвищеною увагою законодавця, однак, кодифікований акт про працю повинен в повній мірі відобразити й особливості правового регулювання праці повнолітніх молодих громадян, що передбачені чинним законодавством.

В умовах ринкової економіки трудовий договір є не тільки формою реалізації права на працю, але й ефективним способом правового регулювання трудових відносин. Саме завдяки індивідуально-договірному встановленню умов праці досягається максимальний рівень поєднання інтересів усіх потенційних суб'єктів трудових відносин. Укладення

трудового договору, як елемент правового механізму реалізації права на працю має загальні й особливі правила.

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Ст. 188 КЗпП містить в собі як загальні правила, так і виключення з них. Так, за загальним правилом, встановленим ч. 1 ст. 188 КЗпП України, Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Ч.2 ст.188 КЗпП України допускає, як виняток, що за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. А за ч. 3 ст. 188 КЗпП для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу здобувачів освіти закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Відповідно до такого розмежування одразу можна встановити диференціацію особливостей укладання трудового договору в залежності від віку неповнолітнього. А саме: від 16 до 18; від 15 до 16 і від 14 до 15 років. При чому варто підкреслити таку тенденцію цієї диференціації: чим менше вік неповнолітнього, тим більше додаткових умов, які повинні бути додержані для того, щоб він (неповнолітній) міг реалізувати своє право на працю у формі трудового договору. Розглянемо це детальніше

КЗпП забороняє встановлювати випробування при прийнятті на роботу осіб, які не досягли 18 років, молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів, молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів (ст.26). Вочевидь, це справедливе застереження, адже професійні та ділові якості, перевірка яких і є метою випробування, у вказаних осіб потребують удосконалення практичним досвідом, якого у них не вистачає.

КЗпП забороняє застосування праці неповнолітніх на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, підземних роботах (ст.190). Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я № 46 від 31.03.1994 р. При чому підземні роботи в цьому переліку охоплюються поняттям “важкі роботи і роботи зі шкідливими умовами праці”. Всього в цьому переліку відокремлено 36 галузевих напрямів робіт, на яких діє заборона застосування праці неповнолітніх і один напрям стосується загальних професій усіх галузей народного господарства.

Відповідно до ч. 2 ст. 190 КЗпП забороняється також залучати неповнолітніх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ці норми затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. і вони діють на всій території України і поширюються на всі підприємства, навчальні заклади, а також юридичних та фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років. Цим

нормативно-правовим актом встановлено, що неповнолітніх заборонено призначати на роботи, пов'язані виключно з підійманням, утриманням чи переміщенням важких речей. До роботи, що потребує підіймання та переміщення важких речей допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. Однак, до тривалої роботи по підійманню та переміщенню важких речей підлітки до 15 років не допускаються взагалі (п. 2-3). Також, відповідно до ст.21 Закону України «Про охорону дитинства» заборонено залучення дітей до найгірших форм дитячої праці.

Усі особи молодше 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (ст.191). Тобто крім загальних документів, що вимагаються при укладанні трудового договору у всіх повнолітніх громадян, - а це паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудова книжка, якщо особа вже працювала, документ про освіту (п. 1.4 Інструкції; ст.24 КЗпП), - неповнолітній громадянин повинен також надати медичну довідку про стан свого здоров'я. Такі вимоги видаються цілком обґрунтованими, адже медичний огляд до укладання трудового договору і в подальшому, надає уяву про зміни в стані здоров'я неповнолітнього, які знаходяться в прямій залежності від умов його праці. Якщо за медичним висновком запропонована неповнолітньому робота протипоказана за станом здоров'я, то діє правило, встановлене для усіх громадян: укладання трудового договору забороняється (ч.6 ст.24 КЗпП). Якщо стан здоров'я неповнолітнього погіршується це є передумовою для розірвання трудового договору з метою захисту його прав і законних інтересів (ст.199 КЗпП).

Що стосується неповнолітніх громадян у віці від 14 до 15 і від 15 до 16 років, то крім тільки-но вказаних документів, законодавець вимагає від них надання згоди одного з батьків або особи, що їх замінює на працевлаштування неповнолітнього. Надання цієї згоди є однією з особливостей вступу неповнолітнього в трудові правовідносини, додатковою умовою реалізації неповнолітнім права на працю, а також додатковою гарантією захисту його прав і законних інтересів

За даними Американської асоціації коледжів, 64 % американських школярів у віці від 15 до 19 років працюють у вільний від навчання час. Цей показник є більшим у Канаді та Голландії – 69%. А найвищий рівень зайнятості школярів у Данії – 75%.

Трудовий договір з усіма неповнолітніми повинен укладатися виключно в письмовій формі (ст.24 КЗпП України). Однак на період дії режиму воєнного стану вона не діє. Укладання трудового договору в письмовій формі зумовлено захисною функцією, яку виконує у правовій державі трудове право загалом і трудовий договір зокрема. Письмова форма трудового договору забезпечить кожному працівникові можливість свідомо оцінити пропоновані йому умови праці та прийняти рішення, яке дійсно відповідає його особистим інтересам і обставинам.

Укладення трудового договору з неповнолітньою особою оформлюється в загальному порядку, установленому ст. 24 КЗпП України – наказом або розпорядженням роботодавця про зарахування працівника на роботу.

3. Право на працю, визначене Конституцією України 1996 року через свободу праці, зумовило інший погляд не тільки на укладання трудового договору з

молодими громадянами, але й на його припинення. Припинення трудового договору з молодими працівниками має ті ж самі особливості, що і при укладанні. Вони представляють логічне завершення останнього.

Розірвання трудового договору за ініціативою самого молодого працівника нічим не відрізняється від розірвання трудового договору за ініціативою будь-якого працівника. А тому воно ґрунтується на загальних правилах, встановлених ст. 43 Конституції України, ст.ст. 38 і 39 КЗпП України, за якими роботодавець повинен розірвати трудовий договір і не має права примушувати працівника до подальшої праці (за винятком осіб, які мають статус молодого спеціаліста чи молодого робітника, про що детально буде йтися пізніше). Ст. 38 КЗпП України: працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. У разі ж коли заява працівника про звільнення за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, власник повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Однак, протягом строку попередження працівник має право відкликати заяву про звільнення, і в такому разі роботодавець не може звільнити за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Найбільше особливостей має правове регулювання розірвання трудового договору з молодим працівником з ініціативи власника або уповноваженого ним органа. По-перше, хотілося б звернути увагу на ст. 198 КЗпП. Відповідно до неї звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1,2 і 6 ст. 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Важливо відмітити, що ця згода необхідна навіть у тих випадках, коли за ст.43-1 допускається звільнення без згоди виборного органу первинної профспілкової організації. Якщо за положеннями чинного законодавства у цих випадках згода відповідного органу має бути попередньою, суд бере до уваги таку згоду, оскільки іншого законом не передбачено (Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992 р. №9 , п. 16). І хоча ст. 198 КЗпП прямо не вказує, що згода комісії у справах неповнолітніх має бути попередньою, з аналізу чинного порядку отримання згоди профспілкового органу на звільнення працівника за ініціативою роботодавця, яка отримується попередньо (ст.43), можна зробити висновок, що згода комісії у справах дітей також має бути попередньою.

Щодо звільнення молодих працівників за п.п.3, 4, 7, 8 ст.40 КЗпП України, то в цих випадках, крім розглянутої вже єдиної особливості, якою виступає попередня згода районної (міської) служби у справах дітей на звільнення неповнолітнього працівника, ніяких відмінностей від аналогічного звільнення усіх інших працівників не існує. Звільнення за порушення трудової дисципліни є допустимим виходячи з обов'язків працівників, передбачених ст. 139 КЗпП України: працювати чесно і сумлінно, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. В протилежному випадку, власник має повне право звільнити працівника.

Тема 12. Соціальний діалог

Зміст

1. Право на об'єднання і представництво інтересів працівників і роботодавців в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
2. Юридична характеристика організацій роботодавців як суб'єкта соціального партнерства.
3. Юридична характеристика профспілок як суб'єкта соціального партнерства.
4. Моделі представництва трудових колективів на підприємствах.
5. Моделі співучасті працівників і профспілок в управлінні корпораціями (концернами).

1. Загальна декларація прав людини у ст.20 закріплює право кожної людини на свободу мирних зборів та асоціацій, у ст.23 право кожної людини створювати професійні спілки та входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів.

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права у ст.22 закріплює право кожного на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів. У 1948 р. МОП прийняла конвенцію №87 Про свободу асоціації і захист права на організацію (рат. У. 11.08.1956); у 1949 Конвенцію № 98 Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (рат. У. 11.08.1956); у 1981 №154 Про сприяння колективним переговорам (рат. У. 04.02. 1994)

2. Сучасні об'єднання роботодавців почали створюватися пізніше ніж профспілки – на початку 20 ст., а загальнонаціональні об'єднання мають ще більш пізні походження (Франція – 1920, Англія - 1965).

Організації підприємців, відстоюючи свої інтереси вступають у відносини як з державою, так і з профспілками.

Структура підприємницьких організацій неоднакова у різних країнах. У скандинавських країнах, ФРН, Швейцарії, Ірландії створені організації підприємців 2 типів. Перші здійснюють тільки економічні функції (регулювання внутрішньої та зовнішньої торгівлі, податки), а другі – тільки соціально-трудові. У Англії, Франції, Італії, Бельгії економічні та соціально-трудові функції виконує єдина організація (Наприклад, у Англії – Конфедерація Британської промисловості).

Організації підприємців визначаються як самоврядувальні, незалежні від держави та інших організацій асоціації, головна функція яких – представництво інтересів їх членів у взаємовідносинах з профспілками, державними органами, органами місцевого самоврядування. Цим організаціям заборонена діяльність, направлена на обмеження профспілкових прав працівників, а також нагляд і контроль за організаціями працівників.

Власність організацій підприємців формується за рахунок внесків членів, економічної діяльності, пожертв та інших джерел.

3. Профспілка – є організацією, яка створюється працівниками для захисту економічних та соціальних інтересів. Конвенція МОП №87 допускає профспілковий плюралізм, однак не робить його обов’язковим. У відповідності до прийнятого тлумачення профспілкова монополія, що протирічить Конвенції 87, виникає лише тоді, коли єдина профспілкова організація конституюється і підтримується законодавством, але не тоді, коли єдина профспілка існує на практиці, оскільки працівники добровільно об’єднуються у єдину профспілкову організацію.

Профспілкам належать певні права на підприємствах. Можна поділити їх на права профспілок поза підприємствами і у межах підприємства. 1. вільне створення і функціонування профспілок (право приймати внутрішньо-профспілкові норми, формувати свої органи, розробляти програму, створювати федерації і т.п.).

Працівники, обрані до профспілкових органів користуються додатковим захистом при звільненнях. У цих випадках вимагається згода адміністративного органу (інспектора праці) або профспілки або самого працівника. У Фінляндії звільнення профспілкового організатора (“цехового старости”) допускається тільки за згодою більшості представляємих ним працівників (за виключенням звільнення за грубе дисциплінарне порушення).

Захист профспілкових активістів звичайно розповсюджується не тільки на період перебування на виборних посадах, але і протягом певного часу (до двох років) після припинення виборної роботи.

Важливе значення має заборона дискримінації за приналежність до профспілки та профспілкову діяльність. Це стосується звільнень, заохочень, стягнень, заробітної плати. У Франції, Японії законодавство забороняє дискримінацію при прийнятті на роботу за приналежність до профспілки.

У законодавстві ряду країн, наприклад Англії передбачені права профспілок у галузі охорони праці (створення наряду з державною профспілковою інспекцією праці).

Є країни, у яких профспілкам надаються особливі процесуальні права – у Франції, профспілки за власною ініціативою або за проханням працівника можуть представляти його у суді, і навіть заміщати його у судовому розгляді.

4. На підприємствах багатьох зарубіжних країн романо-германської правової системи поряд з профспілками функціонують органи представництва, які обираються усіма працівникам незалежно від профспілкового членства. Це викликано тим, що у цих країнах традиційно отримали розвиток галузеві колективні угоди, а відсутність або недостатня розвиненість колективно-договірного регулювання на підприємствах була заповнена представництвом працівників.

Утворення органів трудового колективу передбачено законодавством Польщі, Угорщини, Словенії, Киргизії.

Взаємовідносини профспілок і органів представництва трудового колективу носять проблемний характер. З точки зору трудового права значення має розподіл повноважень між ними. Переважна думка у західній літературі, що базується на законодавстві, заключається в тому, що профспілки здійснюють насамперед і головним чином захисну функцію, використовуючи для цього колективні переговори, страйки та інші методи тиску на роботодавців. А органи

представництва колективів підприємств є інструментом співучасті працівників в управлінні, налагодження співпраці з адміністрацією.

5. Існує 3 моделі співучасті працівників і профспілок. На прикладі ФРН. У гірничодобувній та металургійній промисловості спостережні ради компаній, які налічують більше 1 тис. працівників, складаються наполовину із представників капіталу (акціонерів), наполовину із представників працюючих. У голові спостережної ради стоїть “нейтральний” голова, кандидатура якого підлягає одобренню обох сторін. Його голос має рішуче значення при рівному співвідношенні голосів делегатів від акціонерів та представників. Він виконує також посередницькі функції при виникненні протиріч між двома представництвами. У склад правління компанії вводиться особлива посада – директор по праці, чия призначення чи звільнення потребує згоди більшості членів спостережної ради від працівників. Він займається соціальними та кадровими питаннями.

Друга модель, яка розповсюджується на всі галузі промисловості, крім гірничодобувній та металургійній промисловості, передбачає, що спостережна рада компаній з числом зайнятих більше 2 тис. складається із рівного числа представників акціонерів та працівників. Голова наглядової ради обирається більшістю у 2/3 голосів членів ради. Якщо жоден з представлених кандидатів не може набрати таку кількість, голову обирають представники акціонерів. У патовій ситуації, вирішальним є голос голови наглядової ради. На відміну від попередньої моделі директор по праці обирається наглядовою радою у звичайному порядку, які інші члени правління, не вважається представником працівників і не контролюється ними.

Третя – у компаніях з числом зайнятих до 2 тис. наглядові ради складаються із представників працівників на 1/3. Посада директора по праці не передбачена.

Система співучасті існує у Австрії, Данії, Норвегії, Швеції, Люксембурзі, але у вибранні представників працюючих у наглядову раду приймають органи трудових колективів. Однак тільки у Люксембурзі сприйнято досвід співучасті як у ФРН, зокрема передбачена посада директора по праці. В інших – частково. посада директора по праці, представники працюючих складають лише 1/3 наглядових рад. У Ірландії профспілки пропонують своїх представників у раду директорів лише на державних підприємствах.

Тема 13. Індивідуальні трудові спори

Зміст

1. Норми МОП, які регулюють вирішення індивідуальних трудових спорів.
2. Сучасні моделі вирішення індивідуальних трудових спорів.
3. Правове регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

1. Рекомендація МОП №130 1967 р. містить правила про розгляд індивідуальних скарг працівників, які викликані індивідуальними спорами юридичного характеру. Процедура відтворює процедуру «гривенс-просиджер», яка

розповсюджена у США та ін. Вона являє собою своєрідний різновид ускладненого примирно-третейського розгляду. І вказує, що нац.законодавство повинно відрізняти випадки колективних і індивідуальних скарг.

2. Індивідуальні трудові спори розглядаються або у звичайних судах (більшість країн минулого СРСР та країни, які розвиваються) та у спеціалізованих судах по трудовим справам (більшість країн Заходу).

Суди по трудовим правам у Франції. Ці суди існують з 1806 р. та називаються «прюдомінальними радами» – від старофр. найменування людини визнаної мудрості і чесності. Їх юрисдикція розповсюджується на індивідуальні трудові спори, які витікають з трудового договору та договору виробничого учнівства, також це позови про відшкодування шкоди, спричиненої в результаті нещасних випадків на виробництві. Ця юстиція охоплює спори як приватні так і державні. Але за межами – спори державних чиновників.

Промислові суди (Англія). У Англії ці суди існують з 1964 р. Вони розглядають спори про звільнення, виплату вихідної допомоги, по скаргам на дискримінацію за ознаками полу, раси, а також порушення принципу рівної оплати за рівну працю.

Склад промислових судів формується: лорд-канцлер назначає президента, який возглавляє систему промислових судів, і складає список осіб, які можуть бути суддями таких судів. З цього списку, який формується з числа досвідчених юристів-професіоналів, назначаються голови окремих судів.

Судді-непрофесіонали відбираються регіональним головою суду для кожної конкретної справи зі списків, які складаються міністром праці (державним секретарем по питанням зайнятості) після консультацій з профспілками та організаціями роботодавців. Ці списки включають осіб, які мають досвід у сфері трудових відносин. значна їх частина – функціонери профспілок та роботодавців, ті що вийшли на пенсію.

Промислові суди розглядають справи у складі трьох осіб: голови – професійного юриста та двох суддів-непрофесіоналів.

Однак значна кількість трудових спорів вирішується у звичайних цивільних судах (за позовами про порушення умов т.д., відшкодування шкоди працівнику). При цьому межа між юрисдикцією судів різних видів не завжди чітко визначена.

Суди по трудовим справам (ФРН). У ФРН діє система спеціалізованих судів по трудовим справам, яка складається з судів трьох інстанцій: судів по трудовим справам першої інстанції, які розглядають спори за суттю; земельних судів по трудовим справам, які розглядають апеляції на рішення судів нижчих інстанцій; Федерального суду по трудовим справам, який є верховною судовою інстанцією, яка може змінити або відмінити рішення будь-якого трудового суду.

Суди по трудовим справам мають у ФРН широку юрисдикцію. Вони розглядають не тільки індивідуальні трудові спори, а будь-які, які стосуються тлумачення колдоговорів, спорів, які носять колективний характер.

Розгляд трудового спору характеризується усністю, швидкістю, спрощеною процедурою та дешевизною.

Система «грівенс-просиджер» США, юридично закріплюється в колдоговорах. Вона передбачає багатосходинковий розгляд спору адміністрацією

або з представниками адміністрації та профспілок. Ця процедура завершається зверненням до арбітру, рішення якого має обов'язкову силу.

3. В Україні трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах та судами загальної юрисдикції.

Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим КЗпП України.

Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.

У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до комісії по трудових спорах чи суду.

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та документи.

Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і роботодавець мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

За загальним правилом працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні. Домашній працівник має право звернутися до суду із заявою про вирішення трудового спору у

справах про звільнення в місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди

Тема 14. Правове регулювання колективних трудових спорів

Зміст

1. Регулювання примирно-третейської процедури вирішення колективних трудових спорів в актах МОП та регіональних організацій.
2. Загальна характеристика примирно-третейського механізму розгляду колективних трудових спорів (примирення, посередництво, арбітраж).

1. У актах МОП містяться норми, які стосуються використання механізму примирення, посередництва і арбітражу для вирішення ктс.

Рекомендація МОП №92 призиває держави створювати органи з го примиренню з метою сприяти попередженню і вирішенню трудових конфліктів.

Європейська соціальна хартія у ст.6 пропонує заохочувати формування і використання механізму для примирення і добровільного арбітражу для вирішення колективних трудових спорів.

2. Світова практика мирного вирішення колективних трудових спорів полягає у застосуванні примирно-третейської процедури, яка включає 4 самостійних різновиди: переговори сторін, примирення (посередництво), трудовий арбітраж, робота комісії, яка досліджує обставини спору і пропонує його вирішення. Вони можуть застосовуватися як самостійно так і послідовно.

Способи мирного вирішення фіксуються законодавством, однак цьому питанню в деяких країнах приділено багато уваги і у колдоговорах. У Голландії взагалі відсутнє законодавство з цього питання.

Ефективність переговорів значна – частіше за все вони приводять до врегулювання конфлікту. Примирення (посередництво) застосовується у всіх західних країнах. Найбільше воно розповсюджене у США, де є головним методом вирішення трудових конфліктів.

В Україні колективні трудові спори вирішуються примирною комісією та трудовим арбітражем.

Примирна комісія - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Також вирішенню колективного спору сприяє незалежний посередник - визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії

між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення.

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення.

Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях.

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору, то відповідно до ст.44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Методичні рекомендації з Міжнародного і порівняльного трудового права для практичних занять та самостійної роботи здобувачів

Модуль 1. Загальні положення порівняльного трудового права

Тема 1. Порівняльний метод у трудовому праві

Ключові слова: галузеве порівняльне правознавство, предмет трудового права, метод трудового права, порівняльно-правовий метод дослідження, інституційно-описовий метод порівняльно-правового аналізу, функціонально-модельний метод порівняльно-правового аналізу, міжнаціональна трансплантація трудового законодавства, імплементація міжнародних правових стандартів.

Вивчаючи цю тему, студенти повинні усвідомити значення та мету порівняльно-правових досліджень в галузі трудового права для законотворчості та застосування, а отже, і необхідність вивчення курсу «Міжнародне та порівняльне трудове право» на спеціальності 081 Право закладів вищої освіти України. Зокрема, слід звернути увагу на особливості застосування порівняльного методу в трудовому праві: мету, основні напрямки та об'єкти порівнянь.

Також для оволодіння знаннями з цієї теми необхідним є розуміння сутності головних методів порівняльно-правового аналізу: інституційно-описового та функціонально-модельного.

Особливу увагу при вивченні даної теми слід звернути на проблеми міжнаціональних трансплантацій трудового законодавства та імплементації міжнародних правових стандартів в чинне законодавство України про працю.

Зміст

1. Загальна характеристика порівняльно-правового методу і порівняльного правознавства (компаративізму).
2. Галузеве порівняльне правознавство. Особливості застосування порівняльного методу в трудовому праві: мета, основні напрямки та об'єкти порівнянь.
3. Характеристика головних методів порівняльно-правового аналізу: інституційно-описового та функціонально-модельного.
4. Значення порівняльно-правових досліджень в галузі трудового права для законотворчості та застосування.
5. Проблема міжнаціональних трансплантацій трудового законодавства. Імплементація міжнародних правових стандартів в чинне законодавство України про працю.

Нормативно-правові акти та література

1. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006.№40. Ст.2660.
2. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 3 травня 1996 р. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
4. Коваленко О.О. Щодо можливостей гармонізації трудового законодавства України у сфері реалізації права на працю із законодавством Європейського Союзу в умовах військової агресії росії. Integracja szkolnictwa wyższego prawniczego Ukrainy z europejską przestrzenią edukacyjną – wyzwania bezpieczeństwa wewnętrznego w czasie stanu wojennego : materiały z Międzynarodowej konferencji naukowo-praktycznej, Łomża, Kharków, 15.02.2023 r. Łomża: MANS w Łomży, 2023. S. 100–103 <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/10532>.
5. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
6. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге. вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
7. Порівняльне трудове право: Навч.посіб. За заг.ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045- XIV (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.
9. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
10. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
11. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
12. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
13. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер.2020.600с.

14. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
15. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyu-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny_pidruchnyk.pdf.
16. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
17. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
18. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. (зі змінами та доповненнями). Голос України. 2003. № 45-46, № 47- 48.

Завдання до практичних занять

1. На міжнародній науково-теоретичній конференції, присвяченій тенденціям розвитку трудового права у сучасному світі, доповідач Н. зазначив, що зіставлення міжнародних стандартів праці та норм національного трудового права складає сутність порівняльного методу у трудовому праві. Отже саме порівняння норм міжнародного трудового права та норм національного трудового права дозволяє запобігати помилкам у виборі тих чи інших моделей правового регулювання і обрати правильний напрямок вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці.

На противагу доповіді Н., доповідач В. зауважив, що використання тільки порівняння міжнародних стандартів праці та норм національного трудового права не є панацеєю від помилок правового регулювання відносин у сфері праці. На думку В. тільки цього замало. Потрібно також використовувати зіставлення різних національних систем трудового права, що допоможе якнайповніше порівняти існуючі норми, а отже і визначити повноцінну картину правового регулювання праці. Саме таким чином, за словами В., можна досягти мети використання порівняльного методу у трудовому праві.

Хто на Вашу думку правий у цьому спорі? Що таке горизонтальне та вертикальне порівняння у трудовому праві? В чому полягає сутність і мета застосування порівняльного методу у трудовому праві і за яким напрямком повинно здійснюватися порівняння?

2. Ст.43 Конституції України 1996 р. визначає право на працю як можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Конституція УРСР 1978 р. у ст.40 право на працю визначала як право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості, але не нижче встановленого державного мінімального розміру, включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи, відповідно зі здатністю, професійною підготовкою, освітою з врахуванням суспільних потреб.

Використовуючи метод порівняльно-правового аналізу порівняйте надані визначення права на працю та розкрийте його сутність.

3. Напишіть есе за темою: «Чому порівняльно-правові дослідження важливі для законотворчості?»

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Загальна характеристика порівняльного правознавства (компаративізму).
2. Загальна характеристика порівняльно-правового методу.
3. Значення порівняльно-правових досліджень в галузі трудового права для законотворчості та застосування.
4. Імплементация міжнародних правових стандартів в чинне законодавство України про працю.

Самостійна робота за темою 1. «Порівняльний метод у трудовому праві» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу за даною темою слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це необхідно робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. В чому полягає сутність порівняльно-правового методу дослідження?
2. Які особливості застосування порівняльного методу в трудовому праві існують? Що є метою, основними напрямками та об'єктами порівнянь у трудовому праві?
3. Які методи порівняльно-правового аналізу є головними в трудовому праві? Що являють собою інституційно-описовий та функціонально-модельний методи порівняльно-правового аналізу?
4. Що таке міжнаціональні трансплантації трудового законодавства та які проблеми у цій сфері існують?
5. Що таке імплементация міжнародних правових стандартів в чинне законодавство України про працю?

Тема 2. Трудове право в історичній ретроспективі та в сучасному світі

Ключові слова: етапи еволюції правового регулювання праці, парадигми правового регулювання праці, цивілізаційна цінність трудового права, типологія трудового права.

Метою вивчення означеної теми є формування у студентів уявлення про історичні передумови особливостей правового регулювання праці у країнах світу, їх сучасний стан і перспективи в майбутньому.

Під час вивчення даної теми слід дослідити основні етапи історичної еволюції правового регулювання праці у світі, усвідомити особливості, притаманні правовому регулюванню праці в ці часи. Особливу увагу слід приділити історичному розвитку правового регулювання праці в Україні. В свою чергу, це надасть уяву студенту про основні парадигми правового регулювання праці з точки зору історичного досвіду.

Студент повинен усвідомити цивілізаційне значення трудового права: його місце і роль в соціальній інфраструктурі, характеристику трудового права як цивілізаційної цінності, як інструмента соціального управління і контролю, розвитку виробничої демократії і, головне - як втілення ідеалів соціальної справедливості та показник цивілізаційної зрілості суспільства.

Також студентам необхідно розглянути характеристику чотирьох головних типів трудового права сучасності: трудового права країн з розвиненою ринковою економікою; трудового права країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються; трудового права країн, які здійснили в 20 ст. перехід від централізовано-планової до ринкової економіки; трудового права країн з централізовано-плановою економікою.

Зміст

1. Основні етапи історичної еволюції правового регулювання праці. Історичний розвиток правового регулювання праці в Україні.
2. Основні парадигми правового регулювання праці з точки зору історичного досвіду.
3. Цивілізаційне значення трудового права.
 - 3.1 місце і роль трудового права в соціальній інфраструктурі;
 - 3.2 характеристика трудового права як цивілізаційної цінності;
 - 3.3 трудове право як інструмент соціального управління і контролю, розвитку виробничої демократії;
 - 3.4 трудове право як втілення ідеалів соціальної справедливості та показник цивілізаційної зрілості суспільства.
4. Характеристика чотирьох головних типів трудового права сучасності.
 - 4.1 трудове право країн з розвиненою ринковою економікою;
 - 4.2 трудове право країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються;
 - 4.3 трудове право країн, які здійснили перехід від централізовано-планової до ринкової економіки у 20 ст.;
 - 4.4 трудове право країн з централізовано-плановою економікою.

Нормативно-правові акти та література

1. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006.№40. Ст.2660.

2. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_S_V_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 3 травня 1996 р. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
4. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
5. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге. вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
6. Порівняльне трудове право: Навч.посіб. За заг.ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045- XIV (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.
8. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
9. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
10. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
11. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove_pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf
12. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер.2020.600с.
13. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
14. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyu-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny -pidruchnyk.pdf.
15. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
16. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

17. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. (зі змінами та доповненнями). Голос України. 2003. № 45-46, № 47- 48.

Завдання до практичних занять

4. Дослідіть сутність та еволюцію правового регулювання праці на наступних прикладах:

- а) регулювання праці осіб за римським правом;
- б) регулювання праці осіб за Цивільним кодексом Франції 1804 р.;
- в) регулювання праці осіб за Кодексом законів про працю 1971 р. в Україні;
- г) регулювання праці осіб за сучасним трудовим законодавством України.

5. Визначте, до якого типу (підтипу) трудового права належать означені країни та в чому полягають їх загальні особливості правового регулювання праці:
Франція, Україна, КНДР

6. Визначте, до якого типу (підтипу) трудового права належать означені країни та в чому полягають їх загальні особливості правового регулювання праці:
Австралія, Японія, Мексика, Куба.

7. Визначте, до якого типу (підтипу) трудового права належать означені країни та в чому полягають їх загальні особливості правового регулювання праці:
США, Іран, Угорщина.

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Основні етапи історичної еволюції правового регулювання праці. Історичний розвиток правового регулювання праці в Україні.
2. Основні парадигми правового регулювання праці з точки зору історичного досвіду.
3. Цивілізаційне значення трудового права.
 - 3.1 місце і роль трудового права в соціальній інфраструктурі;
 - 3.2 характеристика трудового права як цивілізаційної цінності;
 - 3.3 трудове право як інструмент соціального управління і контролю, розвитку виробничої демократії;
 - 3.4 трудове право як втілення ідеалів соціальної справедливості та показник цивілізаційної зрілості суспільства.

Самостійна робота за темою 2. «Трудове право в історичній ретроспективі та в сучасному світі» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент

не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це слід робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. Які основні етапи історичної еволюції правового регулювання праці виділяють в науці?
2. Які особливості історичного розвитку правового регулювання праці в Україні Ви можете назвати?
3. Що таке парадигма правового регулювання праці та які основні парадигми правового регулювання праці з точки зору історичного досвіду існують?
4. В чому полягає цивілізаційне значення трудового права?
5. Які головні типи трудового права сучасності Ви знаєте?
6. Які особливості притаманні трудовому праву країн з розвинутою ринковою економікою?
7. Які особливості притаманні трудовому праву країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються?
8. Які особливості притаманні трудовому праву країн, які здійснили в 20 ст. перехід від централізовано-планової до ринкової економіки?
9. Які особливості притаманні трудовому праву країн з централізовано-плановою економікою?

Тема 3. Джерела трудового права

Ключові слова: джерело (форма) права, декларація, конвенція, рекомендація, хартія, конституція, локальні акти, прецедент, правовий звичай, систематизація, кодифікація, модельний трудовий кодекс.

Основною метою вивчення даної теми є усвідомлення студентом особливостей джерел права в залежності від правової системи держави. Студент повинен в результаті опанування цієї теми вміти охарактеризувати: існуючі в сучасному світі джерела (форми) права, види систематизації трудового законодавства.

На основі отриманих раніше зазначених знань студент повинен вміти надавати оцінку джерелам українського трудового права в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.

Зміст

1. Поняття джерела (форми) права. Особливості та види формальних джерел у трудовому праві.

2. Акти ООН. Конвенції та рекомендації МОП. Декларації МОП. Регіональні акти, які регулюють працю.
3. Характеристика джерел національного трудового права в зарубіжних країнах: ратифікованих державами міжнародних договорів, конституцій, законів підзаконних актів, локальних актів, рішень судів та арбітражних органів, правових звичаїв.
4. Проблеми систематизації трудового законодавства. Кодифікація трудового законодавства. Модельні трудові кодекси.
5. Оцінка джерел українського трудового права в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.

Нормативно-правові акти та література

1. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
2. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у сфері праці. МОП. 18.06.1998. URL: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukrainian.pdf.
3. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006.№40. Ст.2660.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 3 травня 1996 р. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
5. Загальна декларація прав людини. ООН. 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
8. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
9. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге. вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. ООН. 16.16.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
11. Порівняльне трудове право: Навч.посіб. За заг.ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.

12. Про заборону та негайні заходи ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція МОП №182 від 17.06.1999 р.. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. С. 1542-1545.
13. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІІ (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст. 361.
14. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
15. Про міжнародне приватне право. Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-ІV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>.
16. Про охорону материнства: Рекомендація МОП №95,1952 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1, С. 587-593.
17. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
18. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
19. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
20. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер.2020.600с.
21. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
22. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
23. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyu-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny_pidruchnyk.pdf.

Завдання до практичних занять

8. У державі V вирішили ратифікувати Конвенцію МОП № 182 Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1949 р. При цьому виникли наступні питання:

1. чи є ця конвенція багатосторонньою міжнародною угодою;
2. як треба провадити процес ратифікації;
3. які наслідки ратифікації цієї Конвенції;
4. чи повинна держава V дотримуватися положень цієї Конвенції до моменту ратифікації;
5. чи має якісь обов'язки держава V перед МОП до ратифікації цієї Конвенції.

Держава V звернулася до фахівців спеціальності 081 Право ХНПУ імені Г.С. Сковороди з проханням дати відповіді на означені питання. Якими, на Вашу думку, вони повинні бути?

9. У державі N, фракція депутатів парламенту K. виступила із законодавчою ініціативою ратифікації Рекомендації МОП №95 Про охорону материнства 1952 р. Однак фракція депутатів парламенту B. виступила проти такого надання юридичної сили Рекомендації №95. В обґрунтування своїх заперечень останні стверджували, що для того щоб законодавство держави N. розвивалося в напрямку цієї Рекомендації достатньо того, що держава N. є членом МОП. Адже за своєю сутністю Рекомендації МОП носять характер побажань до країн-учасниць МОП і є лише джерелом інформації та можливою моделлю вдосконалення національного законодавства.

Хто правий в даній ситуації? Що являє собою за сутністю Рекомендація? Які рекомендації МОП Ви знаєте?

10. На студентському семінарі з нагоди річниці прийняття Конституції України виникла дискусія з приводу того, положення якого міжнародного акту було імплементовано в ст.43 Конституції України при визначенні права на працю: Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права чи Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод.

Порівняйте визначення щодо права на працю в цих актах та дайте кваліфіковану відповідь на питання: визначення права на працю яким з перелічених міжнародних актів є базовим для ст.43 Конституції України?

11. На занятті з порівняльного трудового права виникла дискусія: студентка H., стверджувала, що міжнародні акти, ратифіковані Україною мають пріоритет перед національним законодавством України, а отже на перше місце при класифікації джерел трудового права України треба ставити саме міжнародні акти, ратифіковані Україною.

Студент Ю. заперечував їй і доводив, що хоча Україна і визнає пріоритет норм міжнародного права, укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України (ст.9 Конституції України). Отже на першому місці повинна бути Конституція України, а на другому ратифіковані Україною міжнародні договори.

Студент P. взагалі не погоджувався з думкою обох попередників і виказав наступне: оскільки Україна визнає пріоритет міжнародного права, то міжнародні акти, незалежно від того ратифіковані вони Україною чи ні, повинні знаходитися на першому місці в ієрархії джерел трудового права України.

Розгляньте запропоновані твердження та дайте обґрунтовану класифікацію джерел трудового права України.

12. Громадянин H., за умовами трудового договору, укладеного з українським підприємством «Дуаєн» 1 лютого 2023 р. на невизначений строк, працював у Великобританії. 1 лютого 2024 р. він подав заву про звільнення за власним бажанням з 9 лютого 2024 р.

Директор підприємства «Дуаєн» відмовив Н. у розірванні трудового договору з 9 лютого, зазначивши, що відповідно до КЗпП України Н. повинен був попередити його письмово не пізніше ніж за два тижні, тобто датою звільнення повинно бути 16 лютого. Однак Н. не погодився з директором та звернувся з позовом до суду про розірвання трудового договору з 9 лютого 2024 р.

Свої вимоги Н. обґрунтовував тим, що якщо він працює у Великобританії, то розірвання трудового договору повинно провадитись по нормам англійського трудового законодавства, а саме Закону про права у сфері зайнятості Великобританії 1996 р., у ст.86 якого вказується: «Працівник, який звільняється за власним бажанням і має безперервний трудовий стаж роботи у даного роботодавця більше 1 місяця, повинен попередити про звільнення роботодавця у строк не менше чим один тиждень».

Хто правий в даній ситуації і якими нормами слід користуватися? Яке рішення винесе суд?

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Поняття джерела (форми) права. Особливості та види формальних джерел у трудовому праві.
2. Характеристика джерел національного трудового права в зарубіжних країнах: ратифікованих державами міжнародних договорів, конституцій, законів підзаконних актів, локальних актів, рішень судів та арбітражних органів, правових звичаїв.
3. Оцінка джерел українського трудового права в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.

Самостійна робота за темою 3. «Джерела трудового права» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це необхідно робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. Що таке джерело (форма) права?
2. Які існують особливості та види формальних джерел у трудовому праві?
3. Які міжнародні та регіональні акти, що регулюють працю Ви знаєте?
4. Що таке систематизація трудового законодавства та які її види?
5. Що таке кодифікація трудового законодавства? Що являють собою модельні трудові кодекси?
6. Чи відповідають джерела українського трудового права міжнародним стандартам та позитивному зарубіжному досвіду?

Питання до модульного контролю за модулем 1 Загальні положення порівняльного трудового права

1. Поняття та сутність порівняльно-правового методу дослідження.
2. Особливості застосування порівняльного методу в трудовому праві: мета, основні напрямки та об'єкти порівнянь.
3. Поняття та сутність інституційно-описового методу порівняльно-правового аналізу.
4. Поняття та сутність функціонально-модельного методу порівняльно-правового аналізу.
5. Значення порівняльно-правових досліджень в галузі трудового права для законотворчості та застосування.
6. Проблема міжнародних трансплантацій трудового законодавства.
7. Імплементация міжнародних правових стандартів в чинне законодавство України про працю.
8. Основні етапи історичної еволюції правового регулювання праці.
9. Особливості історичного розвитку правового регулювання праці в Україні.
10. Основні парадигми правового регулювання праці з точки зору історичного досвіду.
11. Цивілізаційне значення трудового права.
12. Головні типи трудового права сучасності та їх характеристика.
13. Особливості трудового права країн з розвинутою ринковою економікою.
14. Особливості трудового права країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються.
15. Особливості трудового права країн, які здійснили у 20 ст. перехід від централізовано-планової до ринкової економіки.
16. Особливості трудового права країн з централізовано-плановою економікою.
17. Поняття джерела (форми) права.
18. Особливості та види формальних джерел у трудовому праві.
19. Джерела міжнародно-правового регулювання праці.
20. Характеристика джерел національного трудового права в Україні
21. Систематизація трудового законодавства та її види.
22. Кодифікація трудового законодавства.

Модуль 2. Особливості правового регулювання умов праці

Тема 4.

Зайнятість населення

(тема для самостійного вивчення)

Ключові слова: зайнятість населення, право на зайнятість, міжнародні стандарти права на зайнятість, право на працю, безробіття.

Основною метою вивчення даної теми є усвідомлення студентом особливостей правового регулювання зайнятості на міжнародному рівні та у зарубіжних країнах. Студент повинен в результаті опанування цієї теми вміти охарактеризувати: міжнародні стандарти правової регламентації реалізації права на зайнятість; основні напрямки (принципи) правового регулювання відносин у сфері забезпечення зайнятості та захисту від безробіття; правове регулювання зайнятості у зарубіжних країнах.

Зміст

1. Міжнародні стандарти правової регламентації реалізації права на зайнятість
2. Основні напрямки (принципи) правового регулювання відносин у сфері забезпечення зайнятості та захисту від безробіття.
3. Правове регулювання зайнятості у зарубіжних країнах.
4. Правове регулювання зайнятості в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.

Нормативно-правові акти та література

1. Rixen S. Personal-Service-Agenturen im Schnittpunkt von Sozial-, Haushalts- und Vergaberecht. Neue Zeitschrift fuer Sozialrecht. 2004. 8. P. 27.
2. Schmid G. Storrie D. Employment relationships in the new economy Yearbook of the Social Science Research Centre. Berlin, 2001. P. 89.
3. Schoenfeld T. Flexibles Personalmanagement – Zeitarbeit – eine Branche in Umbruch. Arbeit und Arbeitsrecht. 2003 Jg. 58. H. 9. S. 8–16.
4. Sol E. Targeting on transitions: employment services in the Netherlands. Comparative Labor Law & Policy Journal. 2001. Vol. 23. No. 1. Pp. 81–128.
5. Telemwork Research Network, Statistics URL: http://www.telemworkresearchnetwork.com/telecommuti_statistics
6. Temporary work in modern society : a comparative study of the International Institute for Temporary Work, on request of the Fondation Internationale pour la Promotion de l'Etude du Travail Temporaire / W. Albeda, R. Blanpain, G. M. J. Veldkamp. Deventer: Kluwer, 1978–1979. P. 17.
7. The Lisbon European Council – an Agenda of Economic and Social Renewal for Europe. Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon, 23–24th March 2000. Brussels, 28 February 2000. 73 p.
8. The Telemwork Enhancement Act of 2010 (H.R. 1722) URL: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>
9. Towards Common Principles of Flexicurity URL: <http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/flexicurity.htm>.
10. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
11. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у сфері праці. МОП. 18.06.1998. URL:

https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukranian.pdf.

12. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації : прийнята на 97-й сесії Міжнар. Конф. Праці 10.06.2008 р. // Труд за рубежом. 2008. № 4. С. 142–156.
13. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006. №40. Ст.2660.
14. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 3 травня 1996 р. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
15. Жозе Мануель Баррозу о стратегії «Європа 2020». URL: <http://eulaw.ru/content/307>.
16. Загальна декларація прав людини. ООН. 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
17. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
18. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
19. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
20. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
21. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. ООН. 16.16.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
22. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. За заг. ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
23. Про безробіття: Конвенція МОП № 2 від 29.10.1919 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143#Text.
24. Про заборону та негайні заходи ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція МОП №182 від 17.06.1999 р.. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. С. 1542-1545.
25. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI: Верховна Рада України: офіц. Веб-портал. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
26. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XIII (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст. 361.
27. Про міжнародне приватне право. Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>.
28. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-XII. Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
29. Про організацію служби зайнятості : Конвенція МОП № 88 від 10.08.1950 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_224/print1382638718600287#Text.

30. Про платні бюро з найму: Конвенція МОП № 96 від 01.07.1949 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_229#Text.
31. Про платні бюро найму: Конвенція МОП № 34 від 29.06.1933 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_197#Text.
32. Про політику в галузі зайнятості Рекомендація МОП № 122 URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_246/print1390065707564007#Text.
33. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
34. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
35. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
36. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер. 2020. 600с.
37. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
38. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011.
39. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
40. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyu-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny_pidruchnyk.pdf.

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Самостійна робота за темою 4 «Зайнятість населення» передбачає розгляд студентами, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. Що таке зайнятість населення?
2. Що таке безробіття?
3. Що розуміється під правом на зайнятість?
4. Визначте міжнародні стандарти права на зайнятість.
5. Охарактеризуйте право на працю та шляхи його реалізації.
6. Визначте основні напрями правової регламентації зайнятості населення в Україні та за кордоном.

Тема 5. Трудовий договір

Ключові слова: міжнародні правові стандарти, свобода праці, дискримінація, трудовий договір, персональні дані працівників, право на працю, юридичні гарантії.

Вивчаючи дану тему студенти повинні зосередити свою увагу на міжнародних стандартах правового регулювання трудового договору та на особливостях правового регулювання трудового договору у різних країнах. При цьому необхідно використовувати норми, які регулюють укладання, зміну та припинення трудового договору у міжнародних, регіональних та національних актах.

Особливу увагу слід приділити вивченню змісту та реалізації права на працю, зокрема: юридичним гарантіям при укладенні, зміні та припиненні трудового договору; захисту персональних даних працівників; випробуванню при прийнятті на роботу; участі в найманні представницьких органів працівників; визначенню порядку припинення трудового договору за ініціативою працівників, роботодавців; регулюванню безпеки та гігієни праці; анулюванню, визнанню недійсним, призупиненню дії трудового договору.

Опанування цією темою вимагає усвідомлення студентом особливостей правового регулювання трудового договору в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.

Зміст

1. Поняття та зміст права на працю. Трансформація змісту права на працю в країнах постсоціалістичного простору.
2. Поняття трудового договору. Співвідношення трудового договору і суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею (підряду, доручення, надання послуг і т.д.)
3. Зміст, суб'єкти, різновиди трудового договору в трудовому законодавстві України та зарубіжних країн.
4. Форма і строк трудового договору за законодавством України та зарубіжних країн.
5. Юридичні гарантії при укладанні, зміні та припиненні трудового договору в актах МОП та в законодавстві України.
 - a. Принцип свободи праці (трудоного договору) Поняття примусової праці та заборона її застосування в актах МОП та в законодавстві України. Види діяльності, які не є примусовою працею: порівняльно-правова характеристика за визначенням МОП та України.
 - b. Заборона дискримінації працівників при укладенні, зміні та припиненні трудового договору .
 - c. Право працівників на захист від незаконного звільнення та особливості відновлення вказаного порушеного права.
 - d. Захист персональних даних працівників.

6. Поняття типових і атипових трудових договорів: тенденції розвитку їх правового регулювання.
 - a. Загальна характеристика договору про «позикову» (лізингову) працю.
 - b. Загальна характеристика трудового договору з розподілом робочого місяця.
7. Участь в найманні представницьких органів працівників за трудовим законодавством України та зарубіжних країн.
8. Припинення трудового договору за законодавством України та зарубіжних країн.
 - a. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника.
 - b. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.
9. Загальна характеристика юридичної конструкції «спровокованого звільнення».
10. Анулювання, визнання недійсним, призупинення дії трудового договору за законодавством України та зарубіжних країн.

Нормативно-правові акти та література

1. Shabanov R. I., Kovalenko O., Konopeltseva O., Radionova-Vodyanytska V., Napochka K. Problems of the correlation of private and public interests while implementing the freedom of will of the parties to the employment contract in Ukraine in terms of the Covid-19 pandemic. Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. 2021. Vol. 24. P. 1–7. <https://www.abacademies.org/abstract/problems-of-the-correlation-of-private-and-public-interests-while-implementing-the-freedom-of-will-of-the-parties-to-the-10194.html>
2. Андрушко В., Кондратьєв Р. Спирні моменти судової практики у світлі нового тлумачення «примусова праця». Право України. 1998. №3. С. 32.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид. К.: Вікар, 2004. 725 с.
4. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
5. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у сфері праці. МОП. 18.06.1998. URL: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukranian.pdf.
6. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006. №40. Ст.2660.
7. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 3 травня 1996 р. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
8. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України. Право України. 1997. №10. С.35-39. С. 43.
9. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права. Право України. 1999. №3. С.34-36, 55.
10. Загальна декларація прав людини. ООН. 10.12.1948. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

11. Закон про трудовий договір. 17.12.2008. Естонська Республіка. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122020025?leiaKehtiv>.
12. Коваленко О.О. Взаємодія громадянського суспільства, особи та держави у питаннях охорони комерційної таємниці у трудових відносинах в Україні як визначальний фактор спроможності дотримання Копенгагенських критеріїв членства в ЄС: проблемний аспект. Взаємодія громадянського суспільства, особи та держави: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Присвяченої 25-річчю Конституції України (м.Київ, 22 червня 2021) К.: київський регіональний центр НАПрН України, 2021. С.152-156.
13. Коваленко О.О. Забезпечення гідної праці як один з основних напрямів захисту прав громадян України на працю в умовах євроінтеграції. Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції : тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) [уклад.: О. М. Ярошенко, О. Г. Серeda, О. О. Конопельцева] ; за ред.О. М. Ярошенка ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого – Харків :Право, 2021. С. 18-21. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b580b493-cd0a-4584-b91b-794170c50832/content>
14. Коваленко О.О. Заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної (справедливої) праці Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х. 2021. Вип.34. С.24-31 . <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/3752>
15. Коваленко О.О. Концепт «право на безпечні і здорові умови праці» як складова гідної праці в Україні в реаліях режиму воєнного стану. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х. 2022. Вип.36. С. 114-122. <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/7940>.
16. Коваленко О.О. Міжнародно-правові стандарти заборони примусової праці як витоки свободи волі сторін трудового договору при його зміні Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Україна і світ: теоретичні та практичні аспекти діяльності у сфері міжнародних відносин». Київ, 19-20 квітня 2017 р.). К.:КНУКМ. Ч.1. С. 406-412.
17. Коваленко О.О. Окремі проблеми гармонізації законодавства України із законодавством Європейського Союзу та практикою країн Європейського Союзу щодо охорони комерційної таємниці у сфері трудових відносин. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х. 2021. Вип.33. С. 38-45. <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/3593>.
18. Коваленко О.О. Проблеми відповідності національного законодавства вимогам асquis ЄС у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 95-річчю від дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. кадрової акад., Заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. Процевського О. І., Харків, Ломжа, 29 берез. 2024 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди, Міжнар. Акад. Приклад. Наук в

Ломжі [та ін.] ; за наук. ред.: А. Енґлер-Якуб'як, О. Коваленко, П. Якуб'як. – Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди : MANS w Łomży, 2024. С. 44-46. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/14786>.

19. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Х.: ХНАДУ, 2015. 348 с.
20. Коваленко О.О. Соціальний діалог: актуальні проблеми гармонізації законодавства України з ACQUIS ЄС. Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту [Електронне видання]: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, 19 квітня 2024 р. / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. URL: <http://btu.kharkov.ua/nauka/konferentsiy/>. С. 242-245. <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/15019>.
21. Коваленко О.О. Справедливість як концепт гідної праці. Актуальні проблеми юридичної науки : збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції Двадцяті осінні юридичні читання «Права людини в сучасному світі проблеми теорії та практики» (м. Хмельницький, 1-2 жовтня 2021 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2021. С.194-195.
22. Коваленко О.О. Трудова міграція як засіб реалізації волі людини до знаходження соціальної справедливості. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х. 2020. Вип.32. С. 32-39.
23. Коваленко О.О. Щодо можливостей гармонізації трудового законодавства України у сфері реалізації права на працю із законодавством Європейського Союзу в умовах військової агресії Росії. Integracja szkolnictwa wyższego prawniczego Ukrainy z europejską przestrzenią edukacyjną – wyzwania bezpieczeństwa wewnętrznego w czasie stanu wojennego : materiały z Międzynarodowej konferencji naukowo-praktycznej, Łomża, Kharków, 15.02.2023 r. Łomża: MANS w Łomży, 2023. S. 100–103 <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/10532>.
24. Коваленко О.О. Щодо розуміння поняття «персональні дані працівника». «Азовські правові читання»: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Бердянськ, 21-22 травня 2021 р. Бердянськ: ТОВ «Модем-1», 2021. 183 с. С.73-77.
25. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
26. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
27. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

28. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
29. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. ООН. 16.16.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
30. МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації : прийнята на 97-й сесії Міжнар. конф. праці 10.06.2008 р. // Труд за рубежом. 2008. № 4. С. 142–156.
31. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. За заг. ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
32. Приходько С. Захист прав працівників при неплатоспроможності роботодавця за європейським трудовим правом. Право України. 2006. №11. С.139.
33. Про безпеку та гігієну праці: Конвенція МОП №155, 1981 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1186- 1192.
34. Про безпеку та гігієну праці: Рекомендація МОП №164, 1981 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1193- 1200.
35. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
36. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111, 1958 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 648-651.
37. Про заборону та негайні заходи ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція МОП №182 від 17.06.1999 р.. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. С. 1542-1545.
38. Про запобігання нещасним випадкам на виробництві: Рекомендація МОП №31, 1929р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 118- 123.
39. Про інспекцію праці: Конвенція МОП №81, 1947 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 416- 424.
40. Про інспекцію праці: Рекомендація МОП №81, 1947 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 425- 428.
41. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст. 361.
42. Про міжнародне приватне право. Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>.
43. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
44. Про непряме примушування до праці: Рекомендація МОП №35, 1930 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 134 – 135.

45. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року URL: № 2145-VIII <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
46. Про охорону материнства: Рекомендація МОП №95,1952 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1, С. 587-593.
47. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992 р. №9. Збірник найважливіших нормативно-правових актів України про працю/ Укладачі: Жигалкін П., Ярічевська Л., Ярічевський В. та ін. Харків: Торнадо, 2001. С. 595-612.
48. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП №29, 1930 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 124-133.
49. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП №158, 1982 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1223-1229.
50. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045- XIV (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.
51. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП №105,1957 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 627-629.
52. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. Економіка і право: Зб.наук.праць. Харків: ХДАДТУ, 1999. № 2. С. 140-149.
53. Процевський О.І. Правові можливості громадян при реалізації права на працю. Зб.наук.праць. Серія “Право”. Харків: ХНАДУ, 2004. Вип. 4. - С. 5-8.
54. Процевський О.І. Про предмет трудового права України. Право України. 2001. №12. С. 81-86.
55. Процевський О.І. Проект Трудового кодексу України та європейські стандарти оплати праці Збірник наукових праць. Серія “Право”. Харків: ХНАДУ, 2006. Вип. 6. С.58 -64.
56. Процевський О.І. Чи ж є на що сподіватись? Критичний погляд науковця на проект нового Трудового кодексу України. Юридичний вісник України. 2004. № 9. С. 8-9.
57. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
58. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
59. Трудове право України: Академічний курс. Підручник. за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
60. Трудове право України: Академічний курс. Підручник/ за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім “Ін-Юре”, 2006. 544 с.

61. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
62. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер. 2020. 600с.
63. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
64. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
65. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyu-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny_-_pidruchnyk.pdf.

Завдання до практичних занять

13. Порівняйте зміст ст.23 Загальної декларації прав людини та ст.ст. 6, 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., та дайте відповіді на питання:

1. чи є різниця у визначенні права на працю за цими актами?
2. що розуміється під справедливими та сприятливими умовами праці і чи включаються вони у зміст права на працю?

14. Порівняйте зміст ч.4 ст.43 Конституції України та ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., та дайте відповіді на питання:

1. який зміст мають поняття «належні, безпечні і здорові умови праці» та «справедливі і сприятливі умови праці»?
2. чи є поняття «належні, безпечні і здорові умови праці» тотожним поняттю «справедливі і сприятливі умови праці»?

15. Чи має реалізація права на працю міжнародні стандарти? Якщо так, то в чому вони полягають та де вони закріплені? Чи відповідає правове регулювання реалізації права на працю в Україні міжнародним стандартам?

16. Громадянин США Р., афроамериканець за походженням, переїхавши на постійне місце проживання до України, звернувся до прокуратури м. Харкова з заявою про прийняття на роботу на посаду прокурора. Прокурор відмовив Р. у прийнятті на роботу, на що Р. звернувся до суду з позовом про визнання відмови у прийнятті на роботу необґрунтованою.

Свої позовні вимоги Р. обґрунтовував тим, що, проживаючи у США, він 5 років пропрацював прокурором, а отже є професіоналом своєї справи і може працювати за цим фахом і в Україні. Відмову прокурора у прийнятті на посаду він розцінює як дискримінацію в галузі праці за расовою приналежністю, посиляючись на ст.1 Конвенції МОП №111 Про дискримінацію в галузі праці та занять, 1958 р.,

ратифіковану Україною у 1961 р., відповідно до якої, дискримінацією вважається будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять.

Крім того, в обґрунтування своїх вимог Р. вказує і на ст.24 Конституції України, якою встановлюється, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи і є рівними перед законом; ст.22 КЗпП, якою забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

Яке рішення винесе суд? Вирішить справу за сутністю.

17. Громадянин Н. отримав повістку військкомату про призов на військову службу. На цей час він працював за трудовим договором на підприємстві «Світанок» слюсарем.

З'явившись до військкомату, Н. виказав свою незгоду щодо строкової служби, посилаючись на те, що Україна ратифікувала Конвенцію МОП №29 Про примусову чи обов'язкову працю, а отже, відповідно до ст.1 цієї Конвенції, взяла на себе зобов'язання ліквідувати примусову чи обов'язкову працю в усіх її формах. Н. вважає, що строкова військова служба є однією з форм такої праці, адже у ст.2 вказаної Конвенції визначено, що розуміється під примусовою чи обов'язковою працею і які роботи, не охоплюються цим визначенням. При чому, строкова військова служба у мирний час не входить у перелік робіт, які не є примусовою чи обов'язковою працею. Отже він збирається звернутися до суду з позовом про визнання строкової військової служби примусовою чи обов'язковою працею та захистом свого права на працю, яке, на думку Н., порушується. Для отримання юридичної допомоги в цьому питанні Н. звернувся до юридичної консультації.

Дайте кваліфіковану відповідь на запит Н: чи правильно він зрозумів положення Конвенції МОП №29 Про примусову чи обов'язкову працю. Визначте: що визнається примусовою чи обов'язковою працею; які роботи не є примусовою чи обов'язковою працею. Як повинна бути вирішена справа у суді?

18. Директор друкарні «Райдуга» Д. при укладенні трудового договору з А., бажаним зайняти посаду менеджера, запропонував внести до письмової форми трудового договору умову про те, що якщо А. за своєю ініціативою припинить з ним трудові відносини, то А. зобов'язується протягом двох років не укладати трудовий договір про роботу на інших друкарнях, відкривати свою друкарню, мати ділові відносини з клієнтами «Райдуги» та розголошувати інформацію, яка стосувалася роботи А. у «Райдугі»».

А. відмовився включити таку умову до трудового договору, на що Д. відповів, що у такому разі він відмовляє А. у прийнятті на роботу.

А. звернувся до юридичної клініки ХНПУ імені Г.С.Сковороди з проханням роз'яснити його права при укладенні трудового договору та наслідки укладення трудового договору на умовах, запропонованих Д.

Дайте кваліфіковану відповідь на означені питання та, зокрема, визначте, що таке «пакт про не конкуренцію» і чи застосовується він в трудовому законодавстві України.

19. В., побачивши по телебаченню програму про досвід Франції з правового регулювання праці, зокрема, «позикової», вирішив відкрити лізингове агентство зайнятості. Але для з'ясування подробиць звернувся до свого друга – студента спеціальності 081 Право четвертого курсу ХНПУ імені Г.С.Сковороди.

Як би В. звернувся до Вас з проханням роз'яснити:

1. що таке «позикова праця»;
 2. як «позикова праця» регулюється в законодавстві зарубіжних країн;
 3. які відносини при цьому виникають та між якими суб'єктами;
 4. які права та обов'язки мають сторони;
 5. чи є таке явище як «позикова праця» в законодавстві України;
 6. який Ваш особистий погляд на «позикову працю»;
- то як би Ви відповіли на ці питання?

20. Ф. влаштувалася на роботу в родину Г. вихователькою дітей. Пропрацювавши 3 місяці вона зламала ногу та не виходила на роботу і не виконувала своїх обов'язків протягом 1 місяця. Після одужання Ф. звернулася до пана Г. з вимогою оплати їй листка тимчасової непрацездатності. Однак Г. відмовився від оплати, посилаючись на те, що оскільки Ф. не виходила на роботу і не могла виконувати своїх обов'язків він найняв іншу виховательку, а з Ф. розірвав угоду. Більш того, Г. акцентував увагу Ф. на тому, що між ними була укладена цивільно-правова угода, - бо він не реєстрував цю угоду у центрі зайнятості, а отже Ф. не може претендувати ні на подальше продовження своєї роботи, ні на оплату часу тимчасової непрацездатності.

Ф. подала позов до суду у якому просила визнати відносини з Г трудовими, розірвання договору незаконним та оплатити час тимчасової непрацездатності. При подачі позову виникли питання:

1. Під норми якого законодавства підпадає угода, укладена між Ф. та Г.: трудового чи цивільного?
2. Як співвідносяться трудовий договір та цивільно-правові угоди про працю?
3. Як вирішить справу суд?

21. Громадянин В. не з'являвся на роботі протягом чотирьох місяців та 10 днів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності. Керівник підприємства Н. звільнив В. за п.5 ст.40 КЗпП України. В. звернувся до суду з позовною заявою, у якій просив визнати звільнення незаконним на тій підставі, що Конвенція МОП №158, 1982 р. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, ратифікована Україною 4 лютого 1994 року, у п. 1 ст.6 визначає, що «тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою не є законною підставою для звільнення». В. також просив поновити його на попередній роботі.

Як повинна бути вирішена справа? Чи відповідає п.5 ст.40 КЗпП України нормам міжнародного права, зокрема тим, які містяться у Конвенції МОП №158, 1982р. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця?

22. Працівник П. 2 листопада запізнився на роботу на 1 годину 30 хвилин, пішов на перерву на 1 годину раніше та залишив роботу на 1 годину раніше. Керівник підприємства зажадав наступного дня від нього пояснень і 5 листопада звільнив П. з роботи за п.4 ст.40 КЗпП України.

П. звернувся до суду з позовом про визнання звільнення незаконним, внаслідок недотримання порядку, встановленого, ратифікованою Україною 4 лютого 1994 року Конвенцією МОП №158, 1982 р. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, ст.11 якої встановлює, що «працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження». А також П. вимагав стягнути з керівника підприємства грошову компенсацію за непопередження про звільнення.

Як повинна бути вирішена справа? Який порядок звільнення працівника за п.4 ст.40 КЗпП України та чи відповідає він міжнародним нормам?

23. Громадянин Ц., який працював завідувачим кафедрою Академії, дізнався, що ректор академії збирає інформацію про його особисте життя. Ц. звернувся до ректора з вимогою негайно припинити ці дії і погрожував звернутися до суду. Але ректор не вважав свої дії порушенням законодавства, оскільки трудове законодавство не встановлює заборони збирати про працівника інформації. Крім того, відповідно до законодавства України про освіту науково-педагогічний працівник повинен бути особою з високими моральними якостями. Отже ректор, як безпосередній роботодавець, повинен знати чи є у Ц. такі якості та чи не коїть Ц. аморальних проступків, адже за останні, Ц. може навіть бути звільнено з роботи.

Чи законні дії ректора? Чи має право роботодавець збирати інформацію про працівника відповідно до міжнародних стандартів та національного законодавства України?

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Поняття та зміст права на працю. Трансформація змісту права на працю в країнах постсоціалістичного простору.
2. Поняття трудового договору. Співвідношення трудового договору і суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею (підряду, доручення, надання послуг і т.д.)
3. Зміст, суб'єкти, різновиди трудового договору в трудовому законодавстві України та зарубіжних країн.
4. Форма і строк трудового договору за законодавством України та зарубіжних країн.
5. Юридичні гарантії при укладанні, зміні та припиненні трудового договору в актах МОП та в законодавстві України.
 - а. Принцип свободи праці (трудоного договору) Поняття примусової праці та заборона її застосування в актах МОП та в законодавстві України.

Види діяльності, які не є примусовою працею: порівняльно-правова характеристика за визначенням МОП та України.

- b. Заборона дискримінації працівників при укладенні, зміні та припиненні трудового договору .
- c. Право працівників на захист від незаконного звільнення та особливості відновлення вказаного порушеного права.
- d. Захист персональних даних працівників.

Самостійна робота за темою 5 «Трудовий договір» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це слід робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. Що таке трудовий договір? Хто є сторонами трудового договору?
2. Які умови складають зміст трудового договору?
3. Які існують відмінності трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею (підряду, доручення, надання послуг і т.д.)?
4. Якими у сучасному світі можуть бути форми та строк трудового договору?
5. Який зміст має право на працю? В чому полягає трансформація змісту права на працю в країнах постсоціалістичного простору?
6. Що розуміється під юридичними гарантіями при укладанні, зміні та припиненні трудового договору?
7. В чому полягає принцип свободи праці (трудоного договору) в актах МОП та в законодавстві України?
8. Що таке примусова праці? Які види діяльності, не є примусовою працею?
9. Що таке дискримінація? В чому полягає заборона дискримінації працівників при укладенні, зміні та припиненні трудового договору?
10. Як можна охарактеризувати право працівників на захист від незаконного звільнення? Які правові можливості має працівник для відновлення вказаного порушеного права?
11. Яким чином встановлюється та реалізується захист персональних даних працівників?
12. Які види трудових договорів існують за типовістю?
13. Які існують особливості правового регулювання трудового договору про «позикову» (лізингову) працю?
14. У чому полягають особливості трудового договору з розподілом робочого місця?
15. У чому полягають особливості трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу?
16. Які можливості мають представницьких органів працівників при найманні на роботу за трудовим законодавством України та зарубіжних країн?

17. Які підстави припинення трудового договору існують?
18. Як можна охарактеризувати загальний порядок розірвання трудового договору за ініціативою працівника?
19. Як можна охарактеризувати загальний порядок розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця?
20. Що являє собою юридична конструкція «спровокованого звільнення»? У чому її сутність?
21. Що таке анулювання трудового договору? У чому його сутність?
22. Що таке визнання недійсним трудового договору? У чому його сутність?
23. Що таке призупинення дії трудового договору? У чому його сутність?

Тема 6. Професійна підготовка

Ключові слова: професійна підготовка, кваліфікація, перекваліфікація, договір виробничого учнівства.

Метою вивчення даної теми є забезпечення студентів знаннями щодо правового регулювання професійної підготовки у сучасному світі. Студент повинен зрозуміти принципи, на яких ґрунтується професійна підготовка майбутніх кадрів для підприємств, установ, організацій. Також необхідно вивчити в чому полягає сутність професійної підготовки, які правові можливості має особа для отримання певної професії і на яких умовах це можливо.

Особливу увагу при вивченні даної теми треба приділити аналізу норм конвенцій та рекомендацій МОП щодо професійної підготовки, що надасть змогу студенту зрозуміти міжнародні стандарти правового регулювання професійної підготовки та оцінити сучасний стан правового регулювання професійної підготовки в Україні.

Зміст

1. Поняття професійної підготовки. Правові можливості отримання особою професії за актами МОП та за нормами національного законодавства різних країн.
2. Поняття та характеристика договору виробничого учнівства. Еволюція договору виробничого учнівства. Особливості сучасного правового регулювання договору виробничого учнівства в країнах розвиненої ринкової економіки.
3. Правове регулювання професійної підготовки в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Нормативно-правові акти та література

1. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.

2. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у сфері праці. МОП. 18.06.1998. URL: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukrania_n.pdf.
3. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації : прийнята на 97-й сесії Міжнар. Конф. Праці 10.06.2008 р. // Труд за рубежом. 2008. № 4. С. 142–156.
4. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006. №40. Ст.2660.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 3 травня 1996 р. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
6. Жозе Мануель Баррозу о стратегії «Європа 2020». URL: <http://eulaw.ru/content/307>.
7. Загальна декларація прав людини. ООН. 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
8. Коваленко О. О. Головань Т.Г. Сучасна правова дефініція молодого спеціаліста: погляд крізь методологію наукових досліджень у галузі права. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Випуск 75.ч.3 Ужгород 2023. С.31-36. <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/276510>.
9. Коваленко О.О. Ждан М.Д. Визначення напрямів державної молодіжної політики як фундаменту надання юридичних гарантій реалізації права на працю: методологія проблеми у період дії режиму воєнного стану. Аналітично-порівняльне правознавство. електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет». 2023.№1. С.245-249. http://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/04/APP_01_2023_FINAL.pdf
10. Коваленко О.О. Принцип єдності та диференціації у трудовому праві як спосіб застосування діалектичного дослідницького підходу у питаннях реалізації права молоді на працю: методологія проблеми у період дії режиму воєнного стану. Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. С.27-30 <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/10856>
11. Коваленко О.О. Проблема визначення молодих спеціалістів у чинному законодавстві як одна з перепон правового забезпечення соціальної сфери. Правове забезпечення соціальної сфери. Матеріали 13 наук-практ.конф (Одеса, 28 квітня 2023). Ел.видання. Укл.: А.А. Сірякова. За заг.ред Чанишевої Г.І. Нац. Ун-т. «одеська юридична академія».Одеса.»Фенікс» 2023. С. 215-218.
12. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

13. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
14. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
15. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
16. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. ООН. 16.16.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
17. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. За заг. ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
18. Про безробіття: Конвенція МОП № 2 від 29.10.1919 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143#Text.
19. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111, 1958 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. – Т.1. –С. 648-651.
20. Про заборону та негайні заходи ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція МОП №182 від 17.06.1999 р.. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. С. 1542-1545.
21. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI: Верховна Рада України: офіц. Веб-портал. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
22. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XIII (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст. 361.
23. Про міжнародне приватне право. Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>.
24. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-XII. Відомості Верховної Ради України. 1994. - №10. Ст. 45.
25. Про непряме примушування до праці: Рекомендація МОП №35, 1930 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 134 – 135.
26. Про організацію служби зайнятості : Конвенція МОП № 88 від 10.08.1950 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_224/print1382638718600287#Text.
27. Про основні засади молодіжної політики. Закон України від 27.04.2021 р. № 1414-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>.
28. Про платні бюро з найму : Конвенція МОП № 96 від 01.07.1949 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_229#Text.
29. Про платні бюро найму : Конвенція МОП № 34 від 29.06.1933 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_197#Text.
30. Про політику в галузі зайнятості : Рекомендація МОП № 122 URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_246/print1390065707564007#Text.

31. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП №158, 1982 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1223- 1229.
32. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045- XIV (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.
33. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенція МОП №142, 1975 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2.С. 1025- 1026.
34. Про спеціальні програми для молоді: Рекомендація МОП № 136, 1970 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.914 – 917.
35. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
36. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
37. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
38. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер. 2020. 600с.
39. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
40. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011.
41. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyu-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny -pidruchnyk.pdf.
42. Щодо професійної орієнтації та професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів: Рекомендація МОП №150, 1975 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. –С. 1028- 1046.

24. Вивчивши міжнародні стандарти, які ставляться до програм професійної орієнтації та підготовки громадян, які містяться у Конвенції МОП №142 Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів 1975 р. та Рекомендації МОП №150 Щодо професійної орієнтації та професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р. розробіть концепцію програми професійної орієнтації чи професійної підготовки для сільської молоді.

25. Вивчивши міжнародні стандарти, які ставляться до програм професійної орієнтації та підготовки громадян, які містяться у Конвенції МОП №142 Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів 1975 р. та Рекомендації МОП №150 Щодо професійної орієнтації та професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р. розробіть концепцію програми професійної орієнтації чи професійної підготовки для фізично-або розумово неповноцінних осіб.

26. Вивчивши міжнародні стандарти, які ставляться до програм професійної орієнтації та підготовки громадян, які містяться у Конвенції МОП №142 Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів 1975 р. та Рекомендації МОП №150 Щодо професійної орієнтації та професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р. розробіть концепцію програми професійної орієнтації чи професійної підготовки для працівників літнього віку.

27. Вивчивши міжнародні стандарти, які ставляться до програм професійної орієнтації та підготовки громадян, які містяться у Конвенції МОП №142 Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів 1975 р., Рекомендації МОП №150 Щодо професійної орієнтації та професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р. та Рекомендацію МОП № 136 Про спеціальні програми для молоді, 1970 р. розробіть концепцію програми професійної орієнтації чи професійної підготовки для молоді.

28. До юридичної клініки ХНПУ імені Г.С.Сковороди звернувся громадянин В., який навчається на першому курсі економічного факультету без відриву від виробництва. В просив роз'яснити які права та пільги, як громадянин України, який поєднує роботу з навчанням, він має відповідно до законодавства України.

Також він бажає дізнатися, які міжнародні стандарти у сфері надання пільг особам, які поєднують роботу з навчанням існують, де вони закріплені та чи відповідають норми законодавства України, які регулюють працю осіб, що без відриву від виробництва навчаються у вищих навчальних закладах, міжнародним стандартам.

29. Громадянин Г. звернувся до центру зайнятості за допомогою в отриманні роботи. При реєстрації Г. у якості особи, яка шукає роботу, співробітник центру зайнятості роз'яснив Г., відповідно до норм українського законодавства, його права

та обов'язки на випадок неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність у нього необхідної професійної кваліфікації.

А якщо б на місці співробітника центру зайнятості були Ви, то які права та обов'язки Ви роз'яснили Г.?

30. Громадянина Л. вирішив поступити на виробництво учнем з метою отримати професію слюсаря. Однак спочатку Л. бажає дізнатися у якій формі буде проходити навчання, чи буде оплачуватися його праця та яку кваліфікацію він отримає після закінчення навчання.

Разом з тим Л. хотів би також дізнатися що представляє собою договір виробничого учнівства. Дайте Л. кваліфіковану відповідь з урахуванням міжнародних стандартів.

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Правові можливості отримання особою професії за актами МОП та за нормами національного законодавства різних країн.
2. Правове регулювання професійної підготовки в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Самостійна робота за темою 5. «Професійна підготовка» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це слід робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. Що таке професійна підготовка?
2. Які правові можливості за актами МОП та за нормами національного законодавства різних країн існують для отримання особою професії?
3. Що таке договір виробничого учнівства? Який зміст він має ?
4. Як можна охарактеризувати стан правового регулювання професійної підготовки в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду?

Тема 7. Робочий час

Ключові слова: робочий час, режим робочого часу, скорочена тривалість робочого часу, неповний робочий час, надурочні роботи.

Метою вивчення даної теми є ознайомлення студентів з міжнародними стандартами щодо правового регулювання робочого часу та деякими особливостями регулювання останнього у різних країнах світу.

При вивченні цієї теми детальну увагу слід приділити дослідженню правового регулювання робочого часу в актах ООН, МОП, регіональних організацій, та в актах національного законодавства, зокрема в Україні. Студент повинен оволодіти знаннями щодо визначення поняття, видів, режиму робочого часу, особливостей застосування надурочних робіт.

Після успішного засвоєння зазначених питань студент повинен вміти охарактеризувати правове регулювання робочого часу в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Зміст

1. Поняття робочого часу.
2. Види робочого часу та їх особливості.
3. Режим робочого часу. Тенденції у визначення режимів робочого часу у світі.
4. Надурочні роботи. Міжнародні стандарти порядку залучення до надурочних робіт.
5. Правове регулювання робочого часу в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Нормативно-правові акти та література

1. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>. 6. Employment law overview. Belgium, 2019–2020. URL: https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf
2. Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis. 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_663072.pdf.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид. К.: Вікар, 2004. 725 с.
4. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
5. Волошина В.В. Зарубіжний досвід правового регулювання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу. Науковий вісник публічного та приватного права. 2021. №1. С.32-36.
6. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у сфері праці. МОП. 18.06.1998. URL: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukrania_n.pdf.
7. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006.№40. Ст.2660.

8. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 3 травня 1996 р. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
9. Загальна декларація прав людини. ООН. 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
10. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
11. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
12. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
13. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
14. Левченко Н.І. Правове регулювання робочого часу: європейський досвід. Журнал східноєвропейського права. 2015. № 14.
15. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. ООН. 16.16.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
16. Пархоменко Л. Міжнародно-правове регулювання робочого часу і часу відпочинку. Праця і зарплата. 2002. №28.
17. Пилипенко А.А., Михалко Ю.Р., Жаров О.А. Правове регулювання робочого часу в Україні і за кордоном. Молодий вчений. 2017. № 11. С. 979–983.
18. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. За заг. ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
19. Про роботу на умовах неповного робочого часу: Конвенція МОП №175, 1994 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1447 – 1452.
20. Про роботу на умовах неповного робочого часу: Рекомендація МОП №182, 1994 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1452 – 1456.
21. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111, 1958 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 648-651.
22. Про заборону та негайні заходи ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція МОП №182 від 17.06.1999 р.. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. С. 1542-1545.
23. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XIII (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст. 361.
24. Про міжнародне приватне право. Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>.

25. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
26. Про нічну працю жінок (переглянута): Конвенція МОП №89, 1948 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.449 – 453.
27. Про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах:: Конвенція МОП №79, 1946 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.406 – 411.
28. Про охорону материнства: Рекомендація МОП №95, 1952 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1, С. 587-593.
29. Про працю жінок у нічний час (переглянута): Конвенція МОП №41, 1934 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.208 – 211.
30. Про працю жінок у нічний час у сільському господарстві: Рекомендація МОП №13, 1921 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.59.
31. Про працю жінок у нічний час: Конвенція МОП №4, 1919 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. –С.31 – 33.
32. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-ХІV (зі змінами та доповненнями) Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.
33. Про робочий час у промисловості: Конвенція МОП №1, 1919 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.19– 25.
34. Про робочий час у торгівлі та установах: Конвенція МОП №30, 1930 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.136 – 140.
35. Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Конвенція МОП №47, 1935 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.230 – 231.
36. Про скорочення тривалості робочого часу: Рекомендація МОП №116, 1962 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.696 – 700.
37. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
38. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.

39. Стандарти ЄС при регулюванні робочого часу та часу відпочинку. Юрфем.UA. URL: <https://jurfem.com.ua/standarty-yees-robochyu-chas-vidpochynok/>.
40. Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
41. Трудове право України: Академічний курс. Підручник. за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім “Ін-Юре”, 2006. – 544 с.
42. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
43. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер.2020.600с.
44. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
45. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
46. Цесарський Ф.А. Типові моделі правової регламентації трудових договорів у законодавстві країн Центральної та Східної Європи. Вісник Академії правових наук України. 2011. № 2 (65). С. 167–174.
47. Шевчук Т.П. Проблеми забезпечення нормальної тривалості робочого часу в Україні: міжнародні стандарти та зарубіжний досвід. Матеріали науково-практичної конференції “Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки”. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 176-177.
48. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyu-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny_pidruchnyk.pdf.

Завдання до практичних занять

31. Громадянка О., яка працювала оператором ПК у приватній фірмі «Калина» захворіла на грип та попередила директора, що наступного дня вона не вийде на роботу, тому що хоче звернутися до поліклініки, щоб узяти листок тимчасової непрацездатності. Директор відповів О., що вона може не виходити на роботу, перебуваючи тимчасово непрацездатною, але цей час фірма їй оплачувати не буде. Свою відповідь директор мотивував тим, що О. працює на умовах неповного робочого часу, а отже на неї не розповсюджуються норми про соціальне страхування та соціальне забезпечення, що до речі, навіть підтверджує ст.8 Конвенції МОП №175, 1994 р. Про роботу на умовах неповного робочого часу, яка встановлює, що “працівники, зайняті неповний робочий час, тривалість робочого часу чи заробітки яких нижче від встановленої мінімальної норми, можуть виключатися державою-членом зі сфери застосування будь-яких, передбачених законом, систем соціального забезпечення, але не стосовно допомог у зв’язку з трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням”.

Чи відповідає нормам чинного законодавства України відповідь директора? Які особливості праці осіб, що працюють на умовах неповного робочого часу?

32. Громадянка Франції Ф. вийшла заміж за українця та переїхала на постійне місце проживання в Україну. Через деякий час вона отримала громадянство України і влаштувалася на роботу на умовах неповного робочого часу. Пропрацювавши декілька місяців вона дізналася, що на підприємстві було укладено новий колективний договір, нормами якого для працівниць, які мають дитину у віці до 14 років встановлювався скорочений робочий час. Оскільки Ф. мала 2-річну дитину, вона звернулася до директора з заявою про переведення її на умови праці за скороченим робочим часом.

Директор відмовив Ф., мотивувавши це тим, що на Ф. не розповсюджуються норми вказаного колективного договору, оскільки по-перше, вона працює на умовах неповного робочого часу, а по-друге, вона не є членом профспілки (та й взагалі не може ним бути, знов-таки тому, що працює на умовах неповного робочого часу). Ф. погодилася з директором, оскільки за законодавством Франції працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу дійсно виключаються зі сфери дії колективного договору, та забрала свою заяву.

Вдома Ф. розказала про ці події своєму чоловікові, який мав зовсім протилежну думку: дія колективного договору поширюється на усіх працівників підприємства незалежно ні від умов праці, ні від членства у профспілці.

Хто правий у цій ситуації? Надайте кваліфіковану консультацію Ф. Які види робочого часу існують? Чим відрізняється неповний робочий час від скороченого? Чи справді за міжнародними нормами можливе виключення працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу зі сфери дії колективного договору та й взагалі обмеження деяких трудових прав? Як це питання регулюється законодавством України?

33. Громадянин Ч., заступник директора приватного підприємства «Нова», повернувся зі стажування у Франції та розповів директору про те, що у відповідності до французького закону 1986 р. адміністрація підприємств має право протягом усього року відповідно до потреб виробництва змінювати тривалість робочого тижня від 37 годин до 44, тобто по суті, вводити підсумований облік робочого часу на річній основі та запропонував запровадити подібні норми на підприємстві «Нова». Відповідний проект було підготовлено та подано на розгляд юрисконсульта підприємства «Нова».

Дайте відповідь від імені юрисконсульта: чи відповідає цей проект нормам чинного законодавства України та чи є він прийнятним? Яка міжнародні стандарти тривалості робочого часу існують та якими актами вони встановлені? Яка тривалість робочого часу встановлена в Україні та чи відповідає вона міжнародним стандартам?

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Поняття робочого часу.
2. Види робочого часу та їх особливості.
3. Правове регулювання робочого часу в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Самостійна робота за темою 7 «Робочий час» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це необхідно робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

4. Що таке робочий час?
5. Які види робочого часу існують та в чому їх особливості?
6. Що таке режим робочого часу? Які режими робочого часу існують в законодавстві різних країн? Які тенденції у визначення режимів робочого часу існують у світі?
7. Що таке надурочні роботи? Як за міжнародними стандартами регламентується порядок залучення до надурочних робіт? Які обмеження у цій сфері існують?
8. Як можна охарактеризувати правове регулювання робочого часу в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Тема 8. Час відпочинку

Ключові слова: час відпочинку, відпустка, право на відпустку.

Метою вивчення даної теми є формування у студентів уявлення про міжнародні стандарти правового регулювання часу відпочинку та особливості правового регулювання останнього у різних країнах. Особливе місце у цьому посідає порівняння правового регулювання часу відпочинку в Україні з міжнародними стандартами та позитивним зарубіжним досвідом.

Студентам слід зосередити свою увагу на дослідженні поняття часу відпочинку, його видах. Особливу увагу слід приділити характеристиці права на відпустку, особливостям його реалізації, ґрунтуючись на міжнародних стандартах та на національному законодавстві різних країн.

Після успішного засвоєння зазначених питань студент повинен вміти охарактеризувати правове регулювання часу відпочинку в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

1. Поняття і види часу відпочинку за міжнародними актами та актами національного законодавства.
2. Право працівників на відпустку та особливості його реалізації за міжнародними стандартами та у країнах світу.
3. Види відпусток
 - 3.1 Трудові відпустки
 - 3.2 Відпустки у зв'язку з навчанням
 - 3.3 Соціальні відпустки
 - 3.4 Творчі відпустки
 - 3.5 Відпустки без збереження заробітної плати

Нормативно-правові акти та література

1. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>. 6. Employment law overview. Belgium, 2019–2020. URL: https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf
2. Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis. 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_663072.pdf.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид. К.: Вікар, 2004. 725 с.
4. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
5. Волошина В.В. Зарубіжний досвід правового регулювання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу. Науковий вісник публічного та приватного права. 2021. №1. С.32-36.
6. Гордієнко М.І. Окремі проблеми правового регулювання робочого часу та часу відпочинку. Матеріали науково-практичної конф. “Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи”. Харків: Нац.ун-т внутр.справ, 2004. С. 122-127.
7. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у сфері праці. МОП. 18.06.1998. URL: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukranian.pdf.
8. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006.№40. Ст.2660.
9. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 3 травня 1996 р. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
10. Загальна декларація прав людини. ООН. 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
11. Коваленко О.О. Проблеми реалізації права на відпустку як складової гідної праці в умовах режиму воєнного стану та євроінтеграції України. Актуальні

- проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад. О. Г. Середя, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2022. 430 с.с.57-61 <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/8776>.
12. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
 13. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
 14. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
 15. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
 16. Левченко Н.І. Правове регулювання робочого часу: європейський досвід. Журнал східноєвропейського права. 2015. № 14.
 17. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. ООН. 16.16.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
 18. Пархоменко Л. Міжнародно-правове регулювання робочого часу і часу відпочинку. Праця і зарплата. 2002. №28.
 19. Пархоменко Л. Міжнародно-правове регулювання робочого часу і часу відпочинку. Праця і зарплата. 2002. №28.
 20. Пилипенко А.А., Михалко Ю.Р., Жаров О.А. Правове регулювання робочого часу в Україні і за кордоном. Молодий вчений. 2017. № 11. С. 979–983.
 21. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. За заг. ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
 22. Про роботу на умовах неповного робочого часу: Конвенція МОП №175, 1994 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1447 – 1452.
 23. Про роботу на умовах неповного робочого часу: Рекомендація МОП №182, 1994 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1452 – 1456.
 24. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4, зі змінами та доповненнями на 2007 рік.
 25. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111, 1958 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 648-651.
 26. Про заборону та негайні заходи ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція МОП №182 від 17.06.1999 р.. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. С. 1542-1545.
 27. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XIII. Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст. 361.

28. Про міжнародне приватне право. Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>.
29. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-XII // Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
30. Про нічну працю жінок (переглянута): Конвенція МОП №89, 1948 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.449 – 453.
31. Про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах:: Конвенція МОП №79, 1946 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.406 – 411.
32. Про оплачувані відпустки: Конвенція МОП №132, 1970 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. -С.922 – 927.
33. Про оплачувані відпустки: Конвенція МОП №52, 1936 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.253 – 256.
34. Про оплачувані відпустки: Рекомендація МОП №47, 1936 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.257 – 258.
35. Про охорону материнства: Рекомендація МОП №95, 1952 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1, С. 587-593.
36. Про працю жінок у нічний час (переглянута): Конвенція МОП №41, 1934 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.208 – 211.
37. Про працю жінок у нічний час у сільському господарстві: Рекомендація МОП №13, 1921 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.59.
38. Про працю жінок у нічний час: Конвенція МОП №4, 1919 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. –С.31 – 33.
39. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV (зі змінами та доповненнями) Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.
40. Про робочий час у промисловості: Конвенція МОП №1, 1919 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.19– 25.
41. Про робочий час у торгівлі та установах: Конвенція МОП №30, 1930 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.136 – 140.
42. Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Конвенція МОП №47, 1935 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.230 – 231.

43. Про скорочення тривалості робочого часу: Рекомендація МОП №116, 1962 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.696 – 700.
44. Про щотижневий відпочинок у промисловості: Конвенція МОП №14, 1921 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.64 – 66.
45. Про щотижневий відпочинок у торгівлі та в установах: Конвенція МОП №106, 1957 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.630 – 634.
46. Про щотижневий відпочинок у торгівлі та в установах: Рекомендація МОП №103, 1957 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.635 – 636.
47. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
48. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
49. Стандарти ЄС при регулюванні робочого часу та часу відпочинку. Юрфем.УА. URL: <https://jurfem.com.ua/standarty-yees-robochyy-chas-vidpochynok/>.
50. Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
51. Трудове право України: Академічний курс. Підручник. за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім “Ін-Юре”, 2006. – 544 с.
52. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
53. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер.2020.600с.
54. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
55. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
56. Цесарський Ф.А. Типові моделі правової регламентації трудових договорів у законодавстві країн Центральної та Східної Європи. Вісник Академії правових наук України. 2011. № 2 (65). С. 167–174.
57. Шевчук Т.П. Проблеми забезпечення нормальної тривалості робочого часу в Україні: міжнародні стандарти та зарубіжний досвід. Матеріали науково-практичної конференції “Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки”. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 176-177.
58. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL:

Завдання до практичних занять

34. Громадянка І. пропрацювала на виробництві 6 місяців і написала заяву на отримання щорічної оплачуваної відпустки тривалістю 24 дні. Однак директор виробництва відмовив їй у наданні відпустки на тій підставі, що відповідно до ст.2 Конвенції МОП №52, 1936 р. Про оплачувані відпустки особа має право на щорічну оплачувану відпустку після безперервної роботи тривалістю один рік. Причому тривалістю 6 робочих днів.

Громадянка І. подала позов до суду, у якому обстоювала свою точку положеннями ст.ст.6,10 Закону України Про відпустки. Але директор, позов заперечував і посилався на Конвенцію МОП №52, ратифіковану Україною у 1956 р. та на ч.2 ст.17 Закону України “Про міжнародні договори України”, відповідно до якої якщо міжнародним договором України, укладення якого відбулося у формі закону, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Вирішіть справу.

35. На підприємстві між двома працівниками виникнув спір. Працівник Н. вважав, що відповідно до норм законодавства України про відпустки у стаж роботи, що дає право на щорічну оплачувану відпустку не зараховується час, коли працівник був тимчасово непрацездатним. Працівник С. мав протилежну думку.

А як вважаєте Ви? Які акти входять до національного законодавства України про відпустки? Як вони регулюють порядок набуття права на щорічну оплачувану відпустку та порядок його реалізації? Чи імплементувала Україна міжнародні стандарти права на відпустку?

36. Громадянка М., перебуваючи у щорічній оплачуваній відпустці захворіла. Після закінчення відпустки вона надала директорові підприємства листок тимчасової непрацездатності і просила продовжити їй відпустку на кількість днів, які вона була непрацездатною. Однак директор відмовив їй продовжити відпустку, мотивуючи це тим, що тимчасова непрацездатність зараховується до терміну відпустки.

Чи справедливі дії директора? Як це питання урегульовано у Конвенціях та рекомендаціях МОП та в національному законодавстві України?

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Види відпусток
- 1.2 Трудові відпустки

- 1.3 Відпустки у зв'язку з навчанням
- 1.4 Соціальні відпустки
- 1.5 Творчі відпустки
- 1.6 Відпустки без збереження заробітної плати

Самостійна робота за темою 8 «Час відпочинку» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це необхідно робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. Що таке час відпочинку?
2. Які види часу відпочинку за міжнародними актами та актами національного законодавства Ви знаєте?
3. У чому полягає право працівників на відпустку? Які особливості його реалізації Ви можете назвати?
4. Які види відпусток Ви знаєте за міжнародними актами? Чи відповідає класифікації відпусток в Україні класифікації за актами МОП?
5. Що таке трудові відпустки та який порядок їх надання?
6. Що таке відпустки у зв'язку з навчанням, кому вони надаються та який порядок їх надання?
7. Що таке соціальні відпустки? Кому вони надаються?
8. У чому полягає сутність творчих відпусток?
9. Що таке «відпустки без збереження заробітної плати»? У яких випадках вони можуть надаватися?
10. Чи відповідає правове регулювання часу відпочинку в Україні міжнародним стандартам?

Тема 9. Заробітна плата

Ключові слова: заробітна плата, структура заробітної плати, методи регулювання заробітної плати, системи оплати праці.

Метою вивчення даної теми є формування у студентів уявлення про правове регулювання заробітної плати за міжнародними стандартами та за національним законодавством різних країнах. Особливе місце у цьому посідає порівняння правового регулювання заробітної плати в Україні з міжнародними стандартами та позитивним зарубіжним досвідом.

Студентам слід зосередити свою увагу на дослідженні поняття заробітної плати, її структури таким чином, щоб усвідомити їх значення та сутність у сучасному світі. Особливу увагу слід приділити сферам та методам правового впливу регулювання заробітної плати керуючись міжнародними стандартами та національними особливостями законодавства різних країн.

Після успішного засвоєння зазначених питань студент повинен вміти охарактеризувати правове регулювання заробітної плати в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Зміст

1. Поняття заробітної плати за міжнародними актами та за національним законодавством. Форми оплати праці.
2. Структура заробітної плати.
3. Методи правового регулювання заробітної плати. Поняття мінімальної заробітної плати, порядок встановлення і зміни державного мінімуму заробітної плати.
4. Системи оплати праці.
5. Принципи оплати праці при виконанні роботи в умовах, які відрізняються від нормальних.
6. Правила, які стосуються місця, порядку та періодичності виплати заробітної плати за актами МОП та за нормами національного законодавства.
7. Засоби захисту заробітків працівників від надмірних вирахувань.

Нормативно-правові акти та література

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид. К.: Вікар, 2004. 725 с.
2. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
3. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006.№40. Ст.2660.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 3 травня 1996 р. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
5. Загальна декларація прав людини. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи. Упорядник: Ю.К. Качуренко. К.: Наукова думка, 1992. С. 18 – 24.
6. Коваленко О.О. Реалізація права на працю та права на оплату праці у період режиму воєнного стану в Україні: проблемний аспект сучасності і майбутнього. Публічне управління та адміністрування: конкурентні виклики сучасності: Матеріали V всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції. 2 червня 2022. – Львів: ТзОВ «Галицька видавнича спілка», 2022. С.33-35 <https://lpnu.ua/sites/default/files/2020/pages/187/zbirnik-03062022.pdf>
7. Коваленко О.О. Щодо можливостей гармонізації трудового законодавства України у сфері реалізації права на працю із законодавством Європейського Союзу в умовах військової агресії Росії. Integracja szkolnictwa wyższego prawniczego Ukrainy z europejską przestrzenią edukacyjną – wyzwania bezpieczeństwa wewnętrznego w czasie stanu wojennego : materiały z Międzynarodowej konferencji naukowo-praktycznej, Łomża, Karków, 15.02.2023

- г. Łomża: MANS w Łomży, 2023. S. 100–103 <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/10532>.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
 9. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
 10. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
 11. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
 12. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. За заг. ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
 13. Про встановлення мінімальної заробітної плати: Конвенція МОП №131, 1970 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.907 – 910.
 14. Про встановлення мінімальної заробітної плати: Рекомендація МОП №135, 1970 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.911 – 913.
 15. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111, 1958 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 648-651.
 16. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XIII. Відомості Верховної Ради України. 1993. - №36. Ст. 361.
 17. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-XII. Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
 18. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. Відомості Верховної Ради України. 1995. №17. Ст.121.
 19. Про оплачувані відпустки: Конвенція МОП №52, 1936 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.253 – 256.
 20. Про оплачувані відпустки: Рекомендація МОП №47, 1936 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.257 – 258.
 21. Про охорону заробітної плати: Конвенція МОП №95, 1949 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.486 – 492.
 22. Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою: Постанова Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 р. зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-93-%D0%BF#Text>.
 23. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045- XIV (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.

24. Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати: Конвенція МОП №26, 1928 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.104–106.
25. Про рівну винагороду: Конвенція МОП №100, 1951 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.538 – 541.
26. Про рівну винагороду: Рекомендація МОП №90, 1951 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С.542 – 547.
66. Процевський О.І. Проблеми правового регулювання оплати праці у проекті Трудового кодексу України. Зб.наук.праць: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2005. Вип.5. С.5-10.
67. Процевський О.І. Проект трудового кодексу України та європейські стандарти оплати праці. Зб.наук.праць: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2006. Вип.6. С.58-64.
27. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
28. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
29. Трудове право України: Академічний курс. Підручник. за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
30. Трудове право України: Академічний курс. Підручник. за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім “Ін-Юре”, 2006. 544 с.
31. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
32. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер.2020.600с.
33. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
34. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
35. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyu-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny -pidruchnyk.pdf.

Завдання до практичних занять

37. На тютюновій фабриці при розробці проекту колективного договору одним з учасників робочої комісії було запропоновано включити до проекту змісту умову про виплату заробітної плати у натурі – тютюновими виробами у розмірі 20% від розміру заробітної плати працівника. Інші члени комісії не

заперечували. Проект колективного договору було винесено на розгляд загальних зборів фабрики, на яких виступив юрисконсульт фабрики з промовою, що умова про виплату заробітної плати у натуральній формі у розмірі 20% суперечить нормам чинного законодавства. Але працівники фабрики не були проти включення цієї умови до колективного договору.

Хто правий в цій ситуації? Чи може запропонована умова бути включеною до змісту колективного договору? Які вимоги встановлено у міжнародних актах та у національному законодавстві України щодо форми виплати заробітної плати?

38. На новоствореному підприємстві, яке виготовляло будівельні матеріали, юрисконсульт запропонував директорові при укладанні трудового договору з працівниками вносити до нього умову про те, що 25% заробітної плати буде видаватися працівникам будматеріалами. Свою пропозицію юрисконсульт обґрунтовував необхідністю швидкого збуту будматеріалів, що надало б можливість швидкого отримання прибутку і, як наслідок, виплати премії працівникам за результатами успішності підприємства.

Директор замислився над цією пропозицією та звернувся до юридичної клініки ХНПУ імені Г.С.Сковороди з проханням надати консультацію щодо законності пропозиції юрисконсульта.

Якими актами регулюється заробітна плата? Які вимоги встановлено у міжнародних актах та у національному законодавстві України щодо форми виплати заробітної плати? Дайте відповідь від імені кафедри чи відповідає пропозиція юрисконсульта вимогам чинного законодавства.

39. У юридичній фірмі «Статус» з метою стимулювання працівників до успішної праці менеджер запропонував директорові внести зміни до колективного договору щодо розмірів, місця та періодичності виплати заробітної плати. А саме:

1. виплачувати не всю заробітну плату – а її частину, яка дорівнює мінімальній заробітній платі, а якщо працівник виконає передбачений план справ, то у цьому випадку він у наступному місяці отримає все, що було нараховано, якщо ні – то отримає частину залишку пропорційно виконаному плану;

2. виплачувати заробітну плату не безпосередньо у юридичній фірмі, а у кафе, яке розташовано у сусідній будівлі, і з яким у фірми є договір на обслуговування працівників.

Проаналізуйте вказані пропозиції та дайте відповідь: чи відповідають вони міжнародним та національним стандартам щодо розмірів, місця та періодичності виплати заробітної плати.

40. На лікєро-винному заводі виникло питання: де провадити розрахунки по заробітній платі, якщо ст.7 Конвенції МОП №95, 1949 р. Про охорону заробітної плати заборонено провадити виплату заробітної плати у місцях продажу алкогольних напоїв або інших подібних місцях.

Дайте кваліфіковану відповідь.

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Форми оплати праці.
2. Структура заробітної плати.
3. Системи оплати праці.
4. Принципи оплати праці при виконанні роботи в умовах, які відрізняються від нормальних.

Самостійна робота за темою 9 «Заробітна плата» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це необхідно робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. Що таке заробітна плата?
2. У якій формі виплачується винагорода за виконану працю?
3. Який склад має структура заробітної плати?
4. Які методи правового регулювання заробітної плати за трудовим законодавством України та зарубіжних країн Ви знаєте?
5. Які системи оплати праці існують за міжнародними актами та за національним законодавством?
6. Що таке мінімальна заробітна плата?
7. Який порядок встановлення і зміни державного мінімуму заробітної плати в Україні та закордоном?
8. Які принципи покладено в основу оплати праці при виконанні роботи в умовах, які відрізняються від нормальних за трудовим законодавством України та зарубіжних країн?
9. Які правила щодо місця, порядку та періодичності виплати заробітної плати існують за міжнародними актами, законодавством України та зарубіжних країн?
10. Які засоби захисту заробітків працівників від надмірних вирахувань за міжнародними актами, за законодавством України та країн зарубіжжя Ви можете назвати?
11. Як можна охарактеризувати правове регулювання заробітної плати в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду?

Тема 10. Трудовий розпорядок. Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність

Ключові слова: трудова дисципліна, внутрішній трудовий розпорядок, методи правового регулювання трудової дисципліни, мобінг, булінг, дисциплінарна відповідальність

Метою вивчення даної теми є формування у студентів уявлення про правове регулювання трудової дисципліни за міжнародними стандартами та за національним законодавством різних країнах. Особливе місце у цьому посідає порівняння правового регулювання трудової дисципліни в Україні з міжнародними стандартами та позитивним зарубіжним досвідом.

Студенти повинні усвідомити поняття, значення та сутність трудової дисципліни. Детальну увагу слід приділити з'ясуванню сутності методів забезпечення трудової дисципліни у різних країнах з огляду на історичні особливості розвитку трудового права. Особливу увагу слід приділити дослідженню засобів, які сприяють встановленню комфортних психологічних умов праці працівників, зокрема спеціальним заходам проти, мобінгу та булінгу, керуючись міжнародними стандартами та національними особливостями законодавства різних країн. Також студенти повинні знати що таке дисциплінарна відповідальність та які її види існують.

Після успішного засвоєння зазначених питань студент повинен вміти охарактеризувати правове регулювання трудової дисципліни в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Зміст

1. Поняття та значення дисципліни праці.
2. Рекомендації МОП щодо правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ, організацій. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ, організацій у різних країнах.
3. Методи правового регулювання трудової дисципліни.
4. Заохочення до сумлінної праці.
5. Поняття і види дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарні стягнення за законодавством України та зарубіжних країн.
6. Засоби, які сприяють встановленню комфортних психологічних умов праці. Поняття мобінгу та булінгу та заходи проти них.

Нормативно-правові акти та література

1. Амелічева Л.П. Гендерна ідентичність особи як об'єкт прав людини на особисте життя та на гідні умови праці. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2021. Вип. 31. С.123-130. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/557>.
2. Амелічева Л.П. Заборона дискримінації за ознаками «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація» у світлі теорії прав людини та концепції гідної праці. «Часопис цивілістики» Національний університет «Одеська юридична академія». 2020. № 36. С.70-76. URL: <http://clj.nuoua.od.ua/archive/36/14.pdf>.

3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид. К.: Вікар, 2004. 725 с.
4. Василюк С., Косило А. Зарубіжний досвід притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. Право України. 2006. №2. С.131.
5. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
6. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у сфері праці. МОП. 18.06.1998. URL: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukranian.pdf.
7. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006.№40. Ст.2660.
8. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 3 травня 1996 р. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
9. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. 21 груд. Ст. 2096.
10. Загальна декларація прав людини. ООН. 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
12. Колеснік Т.В. Сучасні підходи до запобігання мобінгу у трудових відносинах. Правовий часопис Донбасу. 2019. №3 (68). С. 65-72. URL: <https://ljd.dnuvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/01/8-ko1%D1%94snik.pdf>
13. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
14. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
15. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
16. Кухар К.О. Запобігання та протидія мобінгу в трудових відносинах: нормативно-правове забезпечення в Україні. Аналітично-порівняльне правознавство. 2024.№1. С.308-312.
17. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. ООН. 16.16.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
18. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи Упорядник Ю.К. Качуренко. К.: Наукова думка, 1992. С. 24-36.
19. Михайліна, Т. В., Амелічева, Л. П. Новели юридичної відповідальності за мобінг у контексті прав людини на особисте життя та належні безпечні і здорові умови праці. Наукові записки Львівського університету бізнесу та

- права. Серія економічна. Серія юридична. 2023. Вип. 36. С. 225-233. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/744>.
20. Панасюк О. Правове регулювання застосування штрафів до працівників. Право України. 2006. №8. С.44-46.
 21. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. За заг. ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
 22. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111, 1958 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 648-651.
 23. Про заборону та негайні заходи ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція МОП №182 від 17.06.1999 р.. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. С. 1542-1545.
 24. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІІ (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст. 361.
 25. Про міжнародне приватне право. Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>.
 26. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
 27. Про охорону материнства: Рекомендація МОП №95, 1952 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1, С. 587-593.
 28. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992 р. №9. Збірник найважливіших нормативно-правових актів України про працю/ Укладачі: Жигалкін П., Ярічевська Л., Ярічевський В. та ін. Харків: Торнадо, 2001. С. 595-612.
 29. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045- XIV (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.
 30. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
 31. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
 32. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій: затверджені Постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р.// Бюллетень Госкомтруда СРСР. 1984. №11.
 33. Трудове право України: Академічний курс. Підручник. за заг. ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
 34. Трудове право України: Академічний курс. Підручник. за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім “Ін-Юре”, 2006. 544 с.

35. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
36. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер. 2020. 600с.
37. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
38. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
39. Хуторян Н.М. Правове регулювання дисципліни праці в новому Кодексі України про працю. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку: монографія. К.: Ін Юре. 1999. С.103-116.
40. Хуторян Н.М. Удосконалення правового регулювання питань відповідальності в проекті Трудового кодексу України. Матеріали науково-практичної конференції “Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи”. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. С.31-35.
41. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyy-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny_pidruchnyk.pdf.
42. Щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві: Рекомендація МОП №129, 1967 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.839 – 841.

Завдання до практичних занять

41. На міжнародній науково-практичній конференції, присвяченій сучасним тенденціям розвитку трудового права в світі, доповідач О. з України зазначив, що міжнародні стандарти щодо регулювання трудової дисципліни носять більш моральний ніж юридичний характер і відображають ментальність країн з розвинутою ринковою економікою. Що стосується законодавства України щодо трудової дисципліни, то його стан на сьогодні можна охарактеризувати лише як перший крок до цивілізованих відносин у цій сфері, тому що головним методом забезпечення трудової дисципліни залишається наявність та можливість застосування дисциплінарних стягнень до працівника.

А як вважаєте Ви? Дайте обґрунтовану відповідь з посиланням на нормативно-правові акти.

42. За Трудовими кодексами Узбекистану та Азербайджану передбачена можливість накладення на працівників дисциплінарних штрафів. Чи передбачена така можливість за трудовим законодавством України та як ви бачите перспективи регулювання цього питання в майбутньому, керуючись принципами трудового права?

43. Одним з напрямів сучасного розвитку правового регулювання трудової дисципліни у країнах Заходу є забезпечення комфортного психологічного клімату для працівників на підприємстві. Як Ви вважаєте, якими заходами можна забезпечити комфортний психологічний клімат для працівників та складіть перелік тих заходів, які б Ви, як керівник підприємства, використали.

Чи є прийнятним включення такого напрямку до правового регулювання дисципліни праці в Україні? Дайте детальну та обґрунтовану відповідь.

44. Працівник Ф. був відсутнім (не отримавши дозволу керівництва) на роботі протягом половини робочого дня.

Наступного тижня адміністрація почала вимагати від Ф. виконання крім своїх трудових обов'язків, обов'язків іншого працівника, який перебував у відпустці, безоплатно, погрожуючи у разі відмови звільненням за прогул без поважних причин.

Чи законні вимоги адміністрації? Що саме вважається прогулом без поважних причин? Чи є прогул порушенням трудової дисципліни? Чи завжди можна звільнити працівника за вчинення прогулу?

45. У лютому 2006 р. М. звернувся до суду з позовом до українсько-німецько-нідерландсько-датського спільного підприємства «Український мобільний зв'язок» (далі СП) про скасування наказу від 12 січня 2024 р. про накладення дисциплінарного стягнення – оголошення догани за порушення трудової дисципліни, оскільки, за переконаннями М., він такого не вчиняв.

У ході судового засідання було з'ясовано, що М. працював у відповідача за контрактом директором Житомирської філії СП до 1 грудня 2023 р. Після ліквідації зазначеної посади на СП було введено посаду провідного експерту з продажу, на яку і переведено М. 2 грудня. 15 грудня 2024 р. за словами відповідача М. порушив трудову дисципліну – неналежно оформив апікаційні форми на підключення Поліської продовольчої компанії. Однак М. зазначав, що він не був ознайомлений з посадовою інструкцією на початку роботи. Його ознайомили з нею після застосування дисциплінарного стягнення, що є порушенням вимог ст.29 КЗпП, а отже він не знав які обов'язки на нього покладено і як їх виконувати. А тому ніякого порушення дисципліни з його боку не було.

Відповідач заперечував М., зазначаючи, що М., коли працював директором, підписував контракт, в якому зазначалися його права і обов'язки, а також знайомився з посадовою інструкцією (про що, до речі М. не заперечував і зазначив у своєму поясненні). Після переведення на посаду провідного експерту, функціональні обов'язки М. не змінилися, - він їх знав, оскільки їх розробляв, і які йому було роз'яснено. Ці обов'язки він виконував, знав про умови роботи на СП і неодноразово за довіреністю сам укладав угоди з продажу послуг та обладнання стільникового радіотелефонного зв'язку. Однак 15 грудня 2023 р. М. грубо порушив відомі йому внутрішні процедури СП, якими саме і врегульовано порядок дій провідного експерта з продажу. Генеральний директор СП відібрав у М. пояснення і наказом від 12 січня 2024 р. виніс догану за цей проступок.

Яке рішення винесе суд? Чи є в діях М. порушення трудової дисципліни?

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Значення трудової дисципліни.
2. Заохочення до сумлінної праці.
3. Дисциплінарні стягнення за законодавством України та зарубіжних країн.

Самостійна робота за темою 10 “Трудовий розпорядок. Дисципліна праці. Дисциплінарна відповідальність” передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це необхідно робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. Що таке дисципліни праці? Яке вона має значення в умовах сьогодення?
2. У чому полягає сутність рекомендацій МОП щодо правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ, організацій?
3. Які методи правового регулювання трудової дисципліни Ви знаєте?
4. Які заохочення до сумлінної праці ви можете назвати та який порядок їх застосування?
5. Що таке дисциплінарна відповідальність?
6. Які види дисциплінарної відповідальності Ви знаєте та в чому їх особливості?
7. Які дисциплінарні стягнення за порушення трудової дисципліни можуть застосовуватися за законодавством України та зарубіжних країн?
8. Що таке мобінг? Що таке булінг? Які засоби проти них існують?
9. Як можна охарактеризувати сучасні тенденції розвитку правового регулювання трудової дисципліни? Які заходи сприяють встановленню комфортних психологічних умов праці?
10. Як можна охарактеризувати правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку і дисципліни праці в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду?

Тема 11. Особливості правового регулювання праці осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці

Ключові слова: особи, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, гендерна політика, працівники із сімейними обов’язками, неповнолітні, найгірші форми дитячої праці, особи з пониженою працездатністю, інваліди, особи похилого віку.

Метою вивчення даної теми є формування у студентів уявлення про особливості правового регулювання праці осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, за міжнародними стандартами та за національним законодавством різних країн. Студенти повинні усвідомити, що сучасна концепція трудового права полягає в тому, щоб надати особам, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, додаткові юридичні гарантії у реалізації права на працю.

Студенти повинні знати які юридичні гарантії у реалізації права на працю надаються за нормами міжнародного права жінкам, особам з сімейними обов'язками неповнолітнім, особам з пониженою працездатністю. Важливу роль в опануванні цього питання грає розуміння студентами поняття та напрямів гендерної політики, концепції щодо використання дитячої праці та праці інвалідів, осіб похилого віку у сучасному світі.

Після успішного засвоєння зазначених питань студент повинен вміти охарактеризувати особливості правового регулювання праці осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Зміст

1. Поняття осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.
2. Характеристика напрямків гендерної політики стосовно праці жінок в Україні та закордоном.
 - 2.1 Характеристика норм, які регулюють працю жінок та осіб з сімейними обов'язками в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
 - 2.2 Правове регулювання праці жінок та осіб з сімейними обов'язками в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
3. Характеристика норм, які регулюють працю молоді в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
 - 3.1 Поняття найгірших форм дитячої праці. Міжнародні правові стандарти щодо заборони їх застосування.
 - 3.2 Особливості правового регулювання праці неповнолітніх в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
4. Особливості охорони праці осіб з пониженою працездатністю в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
 - 4.1 Міжнародні стандарти що правового регулювання праці осіб з пониженою працездатністю.
 - 4.2 Особливості правового регулювання праці інвалідів, осіб похилого віку у різних країнах
 - 4.3 Правове регулювання праці осіб з пониженою працездатністю в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Нормативно-правові акти та література

1. Венедиктов В.С. До трудового статусу неповнолітніх в Україні: стан та юридичні гарантії. Право і безпека: Спецвипуск. Харків: Нац. ун-т внутр. справ. 2003. С. 126-144.
2. Венедиктова В.М. Гендерна політика держави в контексті кодифікації трудового законодавства. Матеріали науково-практичної конференції “Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи”. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. С.40-43.
3. Венедиктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
4. Ветухова І.А. Гарантії прав жінок-матерів при прийнятті на роботу. Проблеми законності / Відп. Ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац. юр.акад. України. 2001. Вип.51. С. 91-100.
5. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006.№40. Ст.2660.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. 21 груд. Ст. 2096.
7. Коваленко О. О. Головань Т.Г. Сучасна правова дефініція молодого спеціаліста: погляд крізь методологію наукових досліджень у галузі права. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Випуск 75.ч.3 Ужгород 2023. С.31-36. <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/276510>. <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/276510/271421>
8. Коваленко О.О. Вербування і використання росією дітей у війні як найгірша форма дитячої праці: правові виклики сучасності. Правові виклики сучасності: Матеріали круглого столу (20 грудня 2022 р.). Харків: Державний біотехнологічний університет, 2022. -204 с. С.23-27 <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/23740>
9. Коваленко О.О. Ждан М.Д. Визначення напрямів державної молодіжної політики як фундаменту надання юридичних гарантій реалізації права на працю: методологія проблеми у період дії режиму воєнного стану. Аналітично-порівняльне правознавство. електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет». 2023.№1. С.245-249. http://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/04/APP_01_2023_FINAL.pdf
- 10.Коваленко О.О. Молодь і кар’єра: юридичний аспект проблеми // Зб.наук.праць. Серія “Право”. Харків: ХНАДУ, 2005. № 5. С.33-36.
- 11.Коваленко О.О. Молодь як суб’єкт правових відносин. Зб.наук.праць: Серія Право. –Харків: ХНАДУ, 2004 р. №4. –С. 44-49.
- 12.Коваленко О.О. Особливості звільнення молодих працівників з першого місця роботи. Зб.наук.праць: Актуальні проблеми державного управління. Харків: ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2004. №2. С.154-158.
- 13.Коваленко О.О. Особливості реалізації права на працю неповнолітніми. Зб.наук.праць: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2001. № 1. С.75-78.

14. Коваленко О.О. Перспективи правового регулювання праці молоді в майбутньому Трудовому кодексі України. Матеріали науково-практичної конференції “Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи”. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. С.303-304.
15. Коваленко О.О. Правовий статус молодого спеціаліста як гарантія працевлаштування. Зб.наук.праць: Актуальні проблеми державного управління. – Харків: ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2004. №1. С. 180-185.
16. Коваленко О.О. Правові проблеми працевлаштування молоді в умовах ринкової економіки. Матеріали науково-практичної конференції “Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки”. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 65-67.
17. Коваленко О.О. Щодо реалізації права на працю неповнолітніми // Зб.наук.праць: Актуальні проблеми державного управління. Харків: ХарПІ УАДУ “Магістр”, 2002. №3. С. 129-132.
18. Коваленко О.О. Щодо створення системи ювенальної юстиції в Україні. // Зб.наук.праць: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2006. Вип.6. С.53-57.
19. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
20. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
21. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
22. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
23. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341- III. Відомості Верховної Ради України. 2001. №25-26. Ст. 131.
24. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
25. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи Упорядник Ю.К. Качуренко. К.: Наукова думка, 1992. С. 24-36.
26. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. За заг.ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
27. Про роботу на умовах неповного робочого часу: Конвенція МОП №175, 1994 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1447 – 1452.
28. Про роботу на умовах неповного робочого часу: Рекомендація МОП №182, 1994 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1452 – 1456.

29. Про безпеку та гігієну праці: Конвенція МОП №155, 1981 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1186- 1192.
30. Про безпеку та гігієну праці: Рекомендація МОП №164, 1981 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1193- 1200.
31. Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення на ринку праці в Україні: Указ Президента України від 11.07.2005 № 1073/2005. Урядовий кур'єр. 2005. №31.
32. Про використання праці жінок на підземних роботах: Конвенція МОП №45, 1935 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.228 – 229.
33. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4, зі змінами та доповненнями на 2007 рік.
34. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111, 1958 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 648-651.
35. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування: Закон України від 13.01.2005 р. №2342-IV. Голос України. 2005. №23.
36. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 р. Відомості Верховної Ради України. 2005. №52. Ст.561.
37. Про заборону та негайні заходи ліквідації найгірших форм дитячої праці: Конвенція МОП №182 від 17.06.1999 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. С. 1542-1545.
38. Про заборону та негайні заходи ліквідації найгірших форм дитячої праці: Рекомендація МОП №190, 1999 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1546-1549.
39. Про запобігання нещасним випадкам на виробництві: Рекомендація МОП №31, 1929р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 118- 123.
40. Про інспекцію праці: Конвенція МОП №81, 1947 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. –Т.1. С. 416- 424.
41. Про інспекцію праці: Рекомендація МОП №81, 1947 р. // Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 425- 428.
42. Про літніх працівників: Конвенція МОП №162, 1980 р. /Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1173-1179.

43. Про медичний огляд молодих людей на підземних роботах: Конвенція МОП №124, 1965 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.791 –794.
44. Про медичний огляд підлітків на непромислових роботах: Рекомендація МОП №79, 1946 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.402 – 411.
45. Про медичний огляд підлітків у промисловості: Конвенція МОП №77, 1946 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.391 – 396.
46. Про медичний огляд підлітків: Конвенція МОП №78, 1946 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.397 – 401.
47. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
48. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
49. Про мінімальний вік для прийому на роботу в промисловості: Конвенція МОП №5, 1919 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.37 – 39.
50. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Рекомендація МОП №146, 1973 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. –С.995– 998.
51. Про мінімальний вік на непромислових роботах: Конвенція МОП №32, 1933 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.151 – 155.
52. Про мінімальний вік у сільському господарстві: Конвенція МОП №10, 1921 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. –С.53 – 54.
53. Про непряме примушування до праці: Рекомендація МОП №35, 1930 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 134 – 135.
54. Про нічну працю жінок (переглянута): Конвенція МОП №89, 1948 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.449 – 453.
55. Про нічну працю підлітків на непромислових роботах: Конвенція МОП №79, 1946 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1.–С.406 – 411.
56. Про нічну працю підлітків на непромислових роботах: Рекомендація МОП №80, 1946 р. /Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.412 – 415.
57. Про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута): Конвенція МОП №90, 1948 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. –С.454 – 459.

58. Про нічну працю підлітків у промисловості: Конвенція МОП №6, 1919 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1.–С.40 – 43.
59. Про нічну працю підлітків у сільському господарстві: Рекомендація МОП №14, 1921 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.60.
60. Про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах: Конвенція МОП №79, 1946 р. /Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.406 – 411.
61. Про обов'язковий медичний огляд підлітків на борту суден: Конвенція МОП №16, 1921 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 67-68.
62. Про оплачувані відпустки: Конвенція МОП №132, 1970 р. // Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.922 – 927.
63. Про оплачувані відпустки: Конвенція МОП №52, 1936 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.253 – 256.
64. Про оплачувані відпустки: Рекомендація МОП №47, 1936 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.257 – 258.
65. Про освіту: Закон України від 23 березня 1996 р. №100/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. №21. Ст. 84.
66. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16 грудня 1993 р. Відомості Верховної Ради України. 1994. №4. Ст.18.
67. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р. №2402-III // Відомості Верховної Ради України. 2001. №30. Ст.142.
68. Про охорону материнства: Конвенція МОП №103, 1952 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.581 – 590.
69. Про охорону материнства: Рекомендація МОП №95, 1952 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1, С. 587-593.
70. Про перекваліфікацію інвалідів: Рекомендація МОП №99, 1955 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.601 – 608.
71. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992 р. №9. Збірник найважливіших нормативно-правових актів України про працю/ Укладачі: Жигалкін П.І., Ярічевська Л., Ярічевський В. та ін. Харків: Торнадо, 2001. С. 595-612.
72. Про працівників із сімейними обов'язками: Конвенція МОП №156, 1981 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1201 – 541.

73. Про працівників із сімейними обов'язками: Рекомендація МОП №165, 1981 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1201
74. Про працю жінок у нічний час (переглянута): Конвенція МОП №41, 1934 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.208 – 211.
75. Про працю жінок у нічний час у сільському господарстві: Рекомендація МОП №13, 1921 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. –С.59.
76. Про працю жінок у нічний час: Конвенція МОП №4, 1919 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.31 – 33.
77. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП №29, 1930 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 124-133.
78. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП №158, 1982 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1223-1229.
79. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045- XIV (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.
80. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенція МОП №142, 1975 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1025- 1026.
81. Про професійну реабілітацію інвалідів: Конвенція МОП №159, 1983 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. –С.1262 – 1265.
82. Про професійну реабілітацію та працевлаштування інвалідів: Рекомендація МОП №168, 1983 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1266 – 1271.
83. Про рівну винагороду: Конвенція МОП №100, 1951 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.538 – 541.
84. Про рівну винагороду: Рекомендація МОП №90, 1951 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.542 – 547.
85. Про спеціальні програми для молоді: Рекомендація МОП № 136, 1970 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.914 – 917.
86. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття: Конвенція МОП №168, 1988 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. –С.1373 – 1384.

87. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття: Рекомендація МОП №176, 1988 р. // Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1385 – 1391.
88. Про умови праці молодих людей на підземних роботах: Конвенція МОП №125, 1965 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.795 – 797.
89. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
90. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
91. Трудове право України: Академічний курс. Підручник за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім “Ін-Юре”, 2006. 544 с.
92. Трудове право України: Академічний курс. Підручник. за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
93. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
94. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер.2020.600с.
95. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
96. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
97. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyuy-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny_pidruchnyk.pdf.
98. Щодо професійної орієнтації та професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів: Рекомендація МОП №150, 1975 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1028- 1046.
99. Щотова Ю. Порівняльна характеристика правового регулювання працевлаштування молоді національним законодавством та законодавством інших країни. Право України. 2005. №8. С.85-88.
100. Щотова Ю.М. Соціальний та правовий аспекти змісту поняття “молодь”. Бюлетень Міністерства юстиції України. 2005. №4. С. 96-100.
101. Ярошенко О. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді. Вісник Академії правових наук України. 2004. №4. С. 205-213.

46. Ч.3 Ст.188 КЗпП України дозволяється приймати на роботу осіб, які досягли 14-річного віку. ст.21 Закону України «Про охорону дитинства» забороняється праця осіб, які не досягли 15 річного віку. Чи не суперечить положення ст.188 КЗпП ст.21 Закону України «Про охорону дитинства»? Які міжнародні акти, що регулюють питання мінімального віку прийняття на роботу Ви знаєте? Чи відповідають положення законодавства України про працю неповнолітніх міжнародним стандартам?

47. Громадянка К., перебуваючи на п'ятому місяці вагітності, звернулася до трамвайно-тролейбусного депо з заявою про прийняття на роботу водієм троллейбусу. До заяви вона додавала всі передбачені трудовим законодавством України для працевлаштування документи, зокрема диплом, який підтверджував надану їй спеціальність водія троллейбусу та трудову книжку, в якій було зазначено, що вона протягом 7 років працювала саме за цією спеціальністю.

Директор трамвайно-тролейбусного депо відмовив їй у працевлаштуванні на підставі її вагітності і прийняв на роботу громадянина В., який раніше працював водієм 1 рік. Громадянка К. звернулася до суду з позовом про визнання відмови директора в прийнятті на роботу необґрунтованою з посиланням на ст.22 КЗпП України. Також в обґрунтування своїх вимог вона наводила положення Конвенції МОП №111 “Про дискримінацію в галузі праці та занять”, 1958 р., ратифіковану Україною у 1961 р., відповідно до якої, вважала дії директора дискримінацією та положення Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”.

Яким буде рішення суду? Що таке дискримінація? Що таке гендерна політика? Як в законодавстві України вирішуються гендерні питання? Чи порушив директор трамвайно-тролейбусного депо принципи гендерної рівності в реалізації права на працю?

48. Громадянин З. організував виробництво гігієнічних терок з пемзи, на якому кожен день, крім вихідних використовував працю 12-річного Ч. і 14-річного К.. Кожен із них здавав кожен день по 300-400 одиниць продукції, розпиленої й відшліфованої самостійно.

Чи відповідають дії З. нормам чинного законодавства щодо праці неповнолітніх? З якого віку дозволено реалізовувати право на працю в Україні та за міжнародними стандартами? Які обмеження щодо використання праці неповнолітніх встановлено законодавством? Що таке найгірші форми дитячої праці та чи можна віднести до таких працю Ч. та К.? Які наслідки застосування праці Ч.; К. очікують З.?

49. Громадянин С. Працював листоношею 30 років. 28 березня йому виповнилося 60 років і наступного дня директор відділення поштового зв'язку звільнив С. на тій підставі, що він досяг пенсійного віку.

Чи відповідають дії директора нормам чинного законодавства? Чи передбачено у якості підстави розірвання трудового договору досягнення працівником пенсійного віку? Які міжнародні стандарти щодо правового регулювання праці осіб похилого віку існують і чи відповідають їм положення

законодавства України? Як у країнах зарубіжжя регулюється праця осіб похилого віку та чи мають ці особи якісь пільги у цій сфері?

50. Мешканка м. Сніжне Н. оформила опіку над 11 дітьми і разом із чоловіком створила дитячу шахтарську бригаду. Діти працювали у самовільно викопаній подружжям вугільній розробці. Для кожного з дітей, залежно від віку та фізичного розвитку вони встановили норми видобутку вугілля.

Чи відповідають дії Н. нормам чинного законодавства щодо праці неповнолітніх? З якого віку дозволено реалізовувати право на працю в Україні та за міжнародними стандартами? Які обмеження щодо використання праці неповнолітніх встановлено законодавством? Що таке найгірші форми дитячої праці та чи можна віднести до таких працю дітей у вказаних обставинах.? Які наслідки застосування такої дитячої праці очікують Н.?

51. Громадянка Т. працювала на приватному підприємстві. У зв'язку з народженням дитини вона перебувала у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, після чого вийшла на роботу. Однак через місяць роботи, вона вирішили піти знову у відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 6 років у зв'язку з тим, що дитина потребує домашнього догляду. Але власник підприємства відмовився надати таку відпустку. Своє рішення він мотивував тим, що на приватних підприємствах жінкам не надається така відпустка.

Чи відповідає рішення власника нормам чинного законодавства? Які відпустки передбачено для матерів, які працюють за нормами законодавства України та за міжнародними актами та чи залежить право на відпустку від форми власності підприємства? Чи оплачується відпустка по догляду за дитиною до досягнення 6 років?

52. На семінарі, присвяченому цивілізаційному значенню трудового права одним з питань у порядку денному було визначення тенденцій правового регулювання праці інвалідів у сучасному світі. А як би Ви охарактеризували ці тенденції, використовуючи норми міжнародних, європейських актів та національного законодавства України? Які заходи для забезпечення особам з інвалідністю орієнтування, освіти, професійної підготовки та зайнятості існують у світі та в Україні?

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Правове регулювання праці жінок та осіб з сімейними обов'язками в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
2. Правове регулювання праці молоді в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
3. Правове регулювання праці осіб з пониженою працездатністю в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

4. Особливості правового регулювання праці інвалідів, осіб похилого віку у різних країнах.

Самостійна робота за темою 11. «Особливості правового регулювання праці осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це необхідно робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. Які особи визнаються не здатними на рівних конкурувати на ринку праці?
2. Які додаткові юридичні гарантії надаються особам, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці і чому?
3. У чому полягає гендерна політика стосовно праці жінок в Україні та закордоном?
4. Які особливості правового регулювання праці жінок та осіб з сімейними обов'язками існують в актах ООН, МОП, регіональних організацій, законодавстві України та інших країн?
5. Які особливості правового регулювання праці молоді та неповнолітніх зокрема існують в актах ООН, МОП, регіональних організацій, законодавстві України та інших країн?
6. Що таке найгірші форми дитячої праці?
7. Які стандарти щодо заборони застосування найгірших форми дитячої праці існують?
8. Які особливості правового регулювання праці осіб з пониженою працездатністю існують в актах ООН, МОП, регіональних організацій, законодавстві України та інших країн?

Питання до модульного контролю за модулем 2 «Особливості правового регулювання умов праці»

1. Поняття та характеристика трудового договору та його сторін.
2. Зміст трудового договору.
3. Відмінності трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею (підряду, доручення, надання послуг і т.д.).
4. Форми та строк трудового договору.
5. Зміст права на працю. Трансформація змісту права на працю в країнах постсоціалістичного простору.
6. Юридичні гарантії при укладанні, зміні та припиненні трудового договору.
7. Загальна характеристика правового регулювання трудового договору в Україні.
8. Принцип свободи праці (трудоного договору) в актах МОП та в законодавстві України.

9. Поняття примусової праці та заборона її застосування за законодавством.
10. Види діяльності, які не є примусовою працею.
11. Поняття дискримінації та заборона дискримінації працівників при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.
12. Характеристика права працівників на захист від незаконного звільнення.
13. Правові можливості працівника для відновлення порушеного права на захист від незаконного звільнення.
14. Захист персональних даних працівників.
15. Види трудових договорів за типовістю.
16. Особливості правового регулювання трудового договору про «позикову» (лізингову) працю.
17. Особливості трудового договору з розподілом робочого місяця.
18. Особливості трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу.
19. Можливості представницьких органів працівників при найманні на роботу за трудовим законодавством України та зарубіжних країн.
20. Підстави припинення трудового договору.
21. Характеристика загального порядку розірвання трудового договору за ініціативою працівника.
22. Характеристика загального порядку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.
23. Юридична конструкція «спровокованого звільнення» та її сутність.
24. Анулювання трудового договору.
25. Визнання недійсним трудового договору.
26. Призупинення дії трудового договору.
27. Поняття професійної підготовки.
28. Правові можливості для отримання особою професії за актами МОП та за нормами національного законодавства різних країн.
29. Поняття та характеристика договору виробничого учнівства.
30. Правове регулювання професійної підготовки в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
31. Правове регулювання безпеки та гігієни праці в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
32. Регламентація діяльності інспекцій праці.
33. Поняття робочого часу.
34. Види робочого часу та їх особливості.
35. Режим і облік робочого часу. Сучасні тенденції у визначення режимів робочого часу в світі.
36. Надурочні роботи.
37. Порядок залучення до надурочних робіт за міжнародними стандартами.
38. Обмеження залучення до надурочних робіт за міжнародними стандартами та за національним законодавством.
39. Правове регулювання робочого часу в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
40. Поняття часу відпочинку.

41. Види часу відпочинку за міжнародними актами та актами національного законодавства.
42. Право працівників на відпустку та особливості його реалізації за міжнародними стандартами.
43. Поняття та види відпусток.
44. Правове регулювання відпусток в Україні
45. Трудові відпустки та порядок їх надання.
46. Відпустки у зв'язку з навчанням та порядок їх надання.
47. Соціальні відпустки.
48. Творчі відпустки.
49. Відпустки без збереження заробітної плати.
50. Правове регулювання часу відпочинку в Україні в світлі міжнародних стандартів.
51. Поняття заробітної плати та її структура.
52. Форми виплати винагороди за виконану працю.
53. Методи правового регулювання заробітної плати за трудовим законодавством України та зарубіжних країн.
54. Системи оплати праці.
55. Поняття мінімальної заробітної плати та її сутність.
56. Порядок встановлення і зміни державного мінімуму заробітної плати в Україні.
57. Принципи оплати праці при виконанні роботи в умовах, які відрізняються від нормальних за трудовим законодавством України та зарубіжних країн.
58. Правила щодо місця, порядку та періодичності виплати заробітної плати за міжнародними актами та законодавством України
59. Засоби захисту заробітків працівників від надмірних вирахувань за міжнародними актами та за законодавством України.
60. Правове регулювання заробітної плати в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
61. Поняття та характеристика осіб не здатних на рівних конкурувати на ринку праці.
62. Юридичні гарантії, які надаються особам, не здатним на рівних конкурувати на ринку праці.
63. Гендерна політика стосовно праці жінок в Україні та за кордоном.
64. Особливості правового регулювання праці жінок та осіб з сімейними обов'язками в актах ООН, МОП, регіональних організацій, законодавстві України та інших країн.
65. Особливості правового регулювання праці молоді та неповнолітніх зокрема в актах ООН, МОП, регіональних організацій, законодавстві України та інших країн.
66. Поняття найгірших форм дитячої праці.
67. Стандарти щодо заборони застосування найгірших форми дитячої праці.
68. Особливості правового регулювання праці осіб з пониженою працездатністю в актах ООН, МОП, регіональних організацій, законодавстві України та інших країн.

Тема 12. Соціальний діалог

Ключові слова: соціальний діалог, біпартизм, трипартизм, профспілка, право на асоціацію, колективний договір, колективні угоди.

Метою вивчення даної теми є ознайомлення студентів з особливостями використання системи соціального діалогу у сучасному світі. Студенти повинні усвідомити принципи, на яких ґрунтується сучасне соціальний діалог; знати в яких формах він існує, які суб'єкти в ньому приймають участь, які акти та з якою метою укладають.

Студенти повинні знати що таке право на асоціацію, право на об'єднання у профспілку та які юридичні гарантії у реалізації цих прав надаються за нормами міжнародного права та за національним законодавством. Важлива роль у опануванні цього питання належить розгляду національних моделей представництва інтересів держави, працівників та роботодавців, зокрема співучасті працівників і профспілок в управлінні корпораціями (концернами).

Особливу увагу слід приділити поняттю, значенню та змісту колективного договору як визначального акта соціального діалогу. Необхідно також і опанування студентами норм, які регулюють порядок укладення колективного договору за міжнародними нормами та нормами національного законодавства.

Після успішного засвоєння зазначених питань студент повинен вміти охарактеризувати соціальний діалог в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Зміст

1. Право на асоціацію та на об'єднання у профспілку. Юридичні гарантії забезпечення та реалізації.
2. Поняття соціального діалогу. Його значення та функції на сучасному етапі.
3. Форми соціального діалогу: біпартизм та трипартизм.
4. Сторони та суб'єкти соціального діалогу. Рівні соціального діалогу.
5. Правовий статус профспілок.
6. Правовий статус організацій роботодавців
7. Моделі представництва трудових колективів на підприємствах.
8. Моделі співучасті працівників і профспілок в управлінні корпораціями (концернами).
9. Акти соціального діалогу.
10. Колективний договір. Його зміст та структура. Процедура укладення колективного договору

Нормативно-правові акти та література

1. Амелічева Л. П. До питання про посилення соціального діалогу в умовах дефіциту гідної праці: правовий та інформаційний аспекти. Юриспруденція в

- сучасному інформаційному просторі: Матеріали ІХ Міжн. наук.-практ. конф., м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 01 березня 2019 р. Т. 2. Київ, 2019. С. 51–53.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид. К.: Вікар, 2004. 725 с.
 3. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
 4. Головань Т. Г. Питання ефективності соціального діалогу в Україні крізь призму правового регулювання його принципів. Зб. наук. праць. ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Право». 2020. С. 24–31.
 5. Головань Т. Г. Соціальний діалог в Україні у період воєнного стану як напрям партнерства з Європейським Союзом. Сучасні проблеми законодавства, практики його застосування та юридичної науки : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «Осінні юридичні читання – 2022», Вінниця, 24 листоп. 2022 р. Вінниця, 2022. Вип. 32. С. 490–495. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/12785>.
 6. Головань Т.Г. Генеза соціального діалогу. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». 2021. Вип.34. С. 8-15. <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/3750>.
 7. Гуменюк І. О. Соціальний діалог як ефективний правовий механізм забезпечення розвитку соціально орієнтованої економіки. Правове забезпечення соціально орієнтованої економіки: матер. Круглого столу (27 квітня 2021 р.) / відп. ред. Н. А. Мазаракі. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. С. 24–28.
 8. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006.№40. Ст.2660.
 9. Європейська соціальна хартія (переглянута), від 3 травня 1996 р. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
 - 10.Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. 21 груд. Ст. 2096.
 - 11.Ждан М. Д. Щодо правового регулювання соціального діалогу в Україні. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матер. VII Всеукр. наук.-практ. конф., Харків: ХНУВС, 2018. С. 143–145.
 - 12.Коваленко О.О. Окремі проблеми здійснення соціального діалогу в Україні через призму характеристики його принципів у світлі входження до ЄС.. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». 2017. Вип.28. С. 85-90
 - 13.Коваленко О.О. Соціальний діалог: актуальні проблеми гармонізації законодавства України з ACQUIS ЄС. Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту [Електронне видання]: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, 19 квітня 2024 р. / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 242-245. <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/15019>

14. Коваленко О.О. Щодо можливостей гармонізації трудового законодавства України у сфері реалізації права на працю із законодавством Європейського Союзу в умовах військової агресії Росії. Integracja szkolnictwa wyższego prawniczego Ukrainy z europejską przestrzenią edukacyjną – wyzwania bezpieczeństwa wewnętrznego w czasie stanu wojennego : materiały z Międzynarodowej konferencji naukowo-praktycznej, Łomża, Kharków, 15.02.2023 r. Łomża: MANS w Łomży, 2023. S. 100–103. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/10532>.
15. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
16. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
17. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
18. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
19. Пилипенко П.Д. Проблеми регулювання соціального партнерства у проекті трудового кодексу України. Матеріали науково-практичної конференції “Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи”. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. С.28-30.
20. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. За заг. ред. А.С.Мацька. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
21. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111, 1958 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 648-651.
22. Про добровільне примирення й арбітраж: Рекомендація МОП №92, 1951 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 547.
23. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція МОП №173, 1982 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1426-1431.
24. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Рекомендація МОП №180, 1992 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1432-1437.
25. Про колективні договори: Рекомендація МОП №91, 1951 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 545-546.
26. Про колективні переговори: Конвенція МОП №154, 1981 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1180-1183.

27. Про колективні переговори: Рекомендація МОП №163, 1981 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1184-1185.
28. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
29. Про право на об'єднання працівників у сільському господарстві: Конвенція МОП №11, 1921 р./ Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 55-56.
30. Про право на організацію та на ведення колективних переговорів: Конвенція МОП №98, 1949 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 530-536.
31. Про представників працівників: Конвенція МОП №135, 1971 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 962-964.
32. Про представників працівників: Рекомендація МОП №143, 1971 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 965-968.
33. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045- XIV (зі змінами та доповненнями) Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.
34. Про розгляд скарг: Рекомендація МОП №130, 1957 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 842-844.
35. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП №87, 1948 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 434-438.
36. Про співпрацю на рівні підприємств: Рекомендація МОП №94, 1952 р./ Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 580.
37. Про співробітництво в галузевому і в національному масштабі: Рекомендація МОП №113, 1960 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 667-668.
38. Про тристоронні консультації: Конвенція МОП №144, 1976 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1063-1066.
39. Про тристоронні консультації: Рекомендація МОП №152, 1976 р./ Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. -С. 1067.
40. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.

41. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
42. Синчук С.М., Соціальний діалог як механізм підтримки проєвропейських трудових реформ в Україні у світлі концепції гідної праці. Правничий часопис Донецького національного університету ім. Василя Стуса. 2021 (1). С.104-115. URL: <https://jpchdnu.donnu.edu.ua/article/view/11157>.
43. Трудове право України: Академічний курс. Підручник за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
44. Трудове право України: Академічний курс. Підручник за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім "Ін-Юре", 2006. 544 с.
45. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
46. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер.2020.600с.
47. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
48. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
49. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyu-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny_pidruchnyk.pdf.

Завдання до практичних занять

53. На конференції, присвяченій ролі представницьких органів працівників та роботодавців у сучасному світі доповідач Т. зазначив, що в Україні на державному рівні діє система біпартизму. Тому не можливо стверджувати про належний рівень представництва інтересів роботодавців, оскільки роботодавці не є самостійною стороною при укладанні Генеральної угоди, вони вимушені виступати на одній стороні з державою.

Йому заперечив наступний доповідач Л., який зазначив, що Т. помиляється у самій сутності понять «біпартизм» і «трипартизм». В Україні на державному рівні діє система трипартизму.

А Ви як вважаєте, хто з доповідачів правий? Обґрунтуйте свою відповідь як з точки зору національного, так і з точки зору міжнародного законодавства. Що таке «біпартизм» і «трипартизм» На яких рівнях соціального діалогу вони існують?

54. На підприємстві «Руно» з'явилися вакансії слюсарів. Голова первинної профспілкової організації цього підприємства звернувся до директора «Руна» з вимогою про те, що перш ніж він прийме когось на ці вакансії, він повинен запитати згоди щодо конкретного працівника у первинної профспілкової організації. При цьому голова первинної профспілкової організації обґрунтовував свої вимоги ст.24 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Чи відповідають вимоги голови первинної профспілкової організації нормам трудового законодавства України? Чи мають профспілки України право на обмеження повноважень роботодавця? Як у зарубіжних країнах регулюється це питання?

55. Проаналізуйте норми національного законодавства України щодо права профспілок на укладання актів соціального діалогу та дайте відповідь на питання: чи є в Україні поняття «найбільш представницька профспілка»? Що таке «найбільш представницька профспілка», в яких країнах вона існує та яким правовим статусом наділяється?

56. Здійсніть доктринальне тлумачення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог». Порівняйте ці визначення. Чи є вони синонімами? Яке визначення, на Вашу думку, має охоплювати систему соціально-рудових відносин, а яке процес взаємодії суб'єктів соціального діалогу?

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Правовий статус профспілок.
2. Правовий статус організацій роботодавців
3. Моделі співучасті працівників і профспілок в управлінні корпораціями (концернами).
4. Акти соціального діалогу.
5. Колективний договір. Його зміст та структура. Процедура укладення колективного договору

Самостійна робота за темою 12 «Соціальний діалог» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це необхідно робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. У чому полягає сутність права на асоціацію та на об'єднання у профспілку за міжнародними актами?
2. Що таке соціальний діалог? У чому полягає його значення та функції на сучасному етапі?
3. Які форми соціального діалогу існують у сучасному світі?
4. Що таке біпартизм та трипартизм?
5. Які суб'єкти приймають участь у соціальному діалозі?
6. На яких рівнях існує соціальний діалог? Які акти укладаються на цих рівнях?

7. Що таке колективний договір?
8. Які умови складають зміст колективного договору?
9. Який порядок укладення колективного договору?
10. Які права та обов'язки складають правовий статус профспілок?
11. Які права та обов'язки складають правовий статус організацій роботодавців?
12. Які моделі представництва трудових колективів на підприємствах існують?
13. Які моделі співучасті працівників і профспілок в управлінні корпораціями (концернами) існують?

Тема 13. Індивідуальні трудові спори

Ключові слова: індивідуальний трудовий спір, система «гривенс-просиджер», трудовий суд.

Метою вивчення даної теми є ознайомлення студентів з особливостями вирішення індивідуальних трудових спорів у сучасному світі.

Студенти повинні знати які процедури вирішення індивідуальних трудових спорів існують у сучасному світі, якими країнами вони застосовуються. Також необхідно акцентувати увагу на питанні визначення органів, компетентних розглядати та вирішувати індивідуальні трудові спори.

Особливу увагу слід приділити характеристиці процедури вирішення індивідуальних трудових спорів за законодавством України в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Зміст

1. Поняття індивідуального трудового спору.
2. Різновиди процедур вирішення індивідуальних трудових спорів. Органи, які можуть розглядати та вирішувати індивідуальні трудові спори у різних країнах.
 - 2.1 Процедура «гривенс-просиджер».
 - 2.2 Європейська модель вирішення індивідуальних трудових спорів.

Нормативно-правові акти та література

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид. К.: Вікар, 2004. 725 с.
2. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с.
URL:
https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
3. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006.№40. Ст.2660.

4. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. 21 груд. Ст. 2096.
5. Коваль І. Право на справедливий суд: практика Європейського суду з прав людини щодо України. Право України. 2006. №10. С.129.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
8. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
9. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
10. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. За заг. ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
11. Про виконавче провадження: Закон України від 2 червня 2016 року № 1404-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>.
12. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111, 1958 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 648-651.
13. Про медіацію. Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
14. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-XII. Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
15. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1992. №49. Ст.668.
16. Про практику застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01 листопада 1996 р. №9 Збірник найважливіших нормативно-правових актів України про працю/ Укладачі: Жигалкін П., Ярічевська Л., Ярічевський В. та ін. Харків: Торнадо, 2001. С. 624-631.
17. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. №13 Збірник найважливіших нормативно-правових актів України про працю/ Укладачі: Жигалкін П., Ярічевська Л., Ярічевський В. та ін. Харків: Торнадо, 2001. С. 637-650.
18. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992 р. №9. Збірник найважливіших нормативно-правових актів України про працю/ Укладачі: Жигалкін П., Ярічевська Л., Ярічевський В. та ін. Харків: Торнадо, 2001. С. 595-612.
19. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045- XIV (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.

20. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. №14. Збірник найважливіших нормативно-правових актів України про працю/ Укладачі: Жигалкін П., Ярчевська Л., Ярчевський В. та ін. Харків: Торнадо, 2001. С. 613-623.
21. Радчук О.П., Піскуровська А.В., Стебко І.Ю. Особливості вирішення трудових спорів за наявності іноземного елемента. Юридичний науковий електронний журнал. 2021. № 10. С. 160-162. URL: http://www.lsej.org.ua/10_2021/41.pdf.
22. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
23. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
24. Трудове право України: Академічний курс. Підручник за заг. ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.
25. Трудове право України: Академічний курс. Підручник за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім “Ін-Юре”, 2006. 544 с.
26. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
27. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер. 2020. 600с.
28. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
29. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
30. Штогун С. Модельні суди: завдання, проблеми та перспективи // Право України. 2006. №11. С.62-65.
31. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyuy-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny_pidruchnyk.pdf.

Завдання до практичних занять

57. Керівництвом обласної клінічної лікарні були виявлені випадки заниження лікарем-офтальмологом П. цієї лікарні ступеню тяжкості захворювань пацієнтів і, відповідно, вартості фактично сплачених пацієнтами послуг у звітній документації. В результаті каса лікарні недотримувала значні грошові суми, які залишав собі лікар П.

Матеріали по виявленим порушенням були передані до органів внутрішніх справ і прокуратури. Однак співробітники останніх не знайшли в діях П. складу злочину, у зв'язку з чим, кримінальну справу по відношенню до нього було припинено.

Оскільки фактично за свої дії П. не було притягнуто до відповідальності, головним лікарем лікарні П. було винесено догану за порушення трудової дисципліни, оформлену відповідним наказом.

П. з накладеним стягненням не погодився та оскаржив рішення у судовому порядку. Суд першої інстанції задовольнив позовні вимоги П. у повному обсязі, мотивувавши своє рішення тим, що порушення порядку ведення діловодства не є порушенням трудової дисципліни, а отже стягнення застосовано до П. необґрунтовано. Це рішення без змін залишив і суд другої інстанції.

Чи згодні Ви з рішенням суду? Чи є в діях П. дисциплінарний проступок? Чи можна П. притягнути до юридичної відповідальності?

58. Громадянка О. була звільнена з роботи за п.2. ст.40 КЗпП України. Своє звільнення вона вважала незаконним та вирішила звернутися за відновленням порушеного права до Європейського суду з прав людини. Чи можна це зробити? Яка процедура звернення до Європейського суду з прав людини існує?

59. Суд при розгляді позову колишнього працівника підприємства про поновлення його на роботі, зобов'язав підприємство надати інформацію про наявність у нього всіх вакантних посад. Чи правомірні такі вимоги суду? Дайте обґрунтовану відповідь?

60. У 2003 р. громадяни А, Б, В, Г порушили окремі провадження у Кіровоградському районному суді м. Кіровоград про стягнення заборгованості із заробітної плати та інших виплат з колишнього роботодавця ВАТ «Кіровоградський ливарний завод». Рішенням від 27 червня 2003 р. суд задовольнив їхні позови у повному обсязі. 9 жовтня 2003 р. апеляційний суд залишив рішення районного суду без змін. Рішення і досі залишається невиконаним.

А, Б, В, Г. звернулися до Європейського суду з прав людини і скаржилися на неспроможність державних органів вчасно виконати рішення суду і посилалися на п.1 ст.6, ст.13 Європейської конвенції з прав людини.

Як Ви вважаєте, чи є скарги заявників прийнятними та яким буде рішення суду?

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

- 1.Різновиди процедур вирішення індивідуальних трудових спорів.
- 2.Органи, які можуть розглядати та вирішувати індивідуальні трудові спори у різних країнах.

Самостійна робота за темою 13. «Індивідуальні трудові спори» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це необхідно робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповісти на наступні питання:

1. Що таке індивідуальний трудовий спір? Що може бути предметом індивідуального трудового спору за національним законодавством різних країн?
2. Які процедури щодо вирішення індивідуальних трудових спорів існують у сучасному світі?
3. Що таке процедура «гривенс-просиджер» ?
4. У чому полягає сутність вирішення індивідуальних трудових спорів за європейською моделлю?

Тема 14. Колективні трудові спори. Страйки та локаути

Ключові слова: колективний трудовий спір, примирення, посередництво, арбітраж, страйк, локаут.

Метою вивчення даної теми є ознайомлення студентів з особливостями вирішення колективних трудових спорів у сучасному світі. Студенти повинні знати які процедури вирішення колективних трудових спорів існують у сучасному світі, якими країнами вони застосовуються та які органи є компетентними їх розглядати та вирішувати.

Особливу увагу слід приділити характеристиці поняття страйку, локауту. Студенти повинні знати у чому полягає сутність права на страйк, права на локаут та які особливості їх реалізації існують за міжнародними нормами та нормами національного законодавства.

Показником успішного оволодіння даною темою є можливість студента охарактеризувати правове регулювання вирішення колективного трудового спору, у тому числі і права на страйк, за законодавством України в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Зміст

1. Поняття колективного трудового спору. Предмет колективного трудового спору.
2. Порядок вирішення колективного трудового спору. Органи, які мають право вирішувати колективний трудовий спір.
3. Право на страйк та його реалізація за міжнародними нормами та нормами міжнародного законодавства. Правові наслідки незаконного страйку.
4. Право на локаут та його реалізація за міжнародними нормами та за нормами національного законодавства.

Нормативно-правові акти та література

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид. К.: Вікар, 2004. 725 с.
2. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. ДІА. 2023. 260 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/375715307_Venediktov_SV_Miznarodne_ta_porivnalne_trudove_pravo_pidrucnik_2023.
3. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). 2006.№40. Ст.2660.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. 21 груд. Ст. 2096.
5. Коваль І. Право на справедливий суд: практика Європейського суду з прав людини щодо України. Право України. 2006. №10. С.129.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. // Юридичний вісник України. 2005. №48 + Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 9.02.2006 р. № 3436-IV// Офіційний Вісник України № 9, 2006 р. Ст. 523.
8. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
9. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. Т. 1. 1056 с. + Т 2. 744 с.
10. Положення про Національну службу посередництва і примирення: затв. Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. Офіційний вісник України. - 1998. - №46.
11. Порівняльне трудове право: Навч. посіб. За заг. ред. А.С.Мацка. К.: МАУП, 2005. 176 с. <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>.
12. Про добровільне примирення й арбітраж: Рекомендація МОП №92, 1951 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 547.
13. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція МОП №173, 1982 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1426-1431.
14. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Рекомендація МОП №180, 1992 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1432-1437.
15. Про колективні договори: Рекомендація МОП №91, 1951 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 545-546.

16. Про колективні переговори: Конвенція МОП №154, 1981 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. .2. С. 1180-1183.
17. Про колективні переговори: Рекомендація МОП №163, 1981 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1184-1185.
18. Про медіацію. Закон України вид 16.11.2021 р. № 1875-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
19. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 р. № 3767-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1994. №10. Ст. 45.
20. Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001р. Відомості Верховної ради України. 2001. №32. Ст. 171.
21. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р.(зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1992. №49. Ст.668.
22. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної ради України. 1998. №34. Ст. 227.
23. Про право на об'єднання працівників у сільському господарстві: Конвенція МОП №11, 1921 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 55-56.
24. Про право на організацію та на ведення колективних переговорів: Конвенція МОП №98, 1949 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 530-536.
25. Про представників працівників: Конвенція МОП №135, 1971 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 962-964.
26. Про представників працівників: Рекомендація МОП №143, 1971 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. – Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 965-968.
27. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045- XIV (зі змінами та доповненнями). Відомості Верховної Ради України. 1999. №45. Ст.397.
28. Про розгляд скарг: Рекомендація МОП №130, 1957 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 842-844.
29. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП №87, 1948 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 434-438.
30. Про співпрацю на рівні підприємств: Рекомендація МОП №94, 1952 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 580.
31. Про співробітництво в галузевому і в національному масштабі: Рекомендація МОП №113, 1960 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною

- організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 667-668.
32. Про тристоронні консультації: Конвенція МОП №144, 1976 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1063-1066.
33. Про тристоронні консультації: Рекомендація МОП №152, 1976 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1067.
34. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. Дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. 2021. 507 с. URL: <https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf>.
35. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
36. Трудове право України: Академічний курс. Підручник за заг. ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.
37. Трудове право України: Академічний курс. Підручник за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім “Ін-Юре”, 2006. 544 с.
38. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
39. Трудове право: підручник/ за заг. ред. М. І. Іншина В. Л. Костюка. Видавництво Юрінком Інтер. 2020. 600с.
40. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
41. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право. Фенікс. 2018. 352 с.
42. Штогун С. Модельні суди: завдання, проблеми та перспективи // Право України. 2006. №11. С.62-65.
43. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Shcherbyna-V.I.-Sotskyuy-A.M.-Trudove-pravo-Ukrayiny_pidruchnyk.pdf.
44. Ярецько А. Розгляд колективних трудових спорів. Право України. 1998. №8.

Завдання до практичних занять

61. Між працівниками Закарпатського обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт «Ужгород»» та його керівником виник колективний трудовий спір з приводу систематичної невиклати заробітної плати та суми заборгованості у 200 тисяч гривень (невиклати заробітної плати на одну людину складала від 1600 до 3 тисяч 600 гривень).

Яка процедура передбачена для вирішення цього спору в Україні? Чи відповідає вона міжнародним стандартам? Чи можуть працівники аеропорту

використати процедуру страйку? Які приклади процедур вирішення аналогічних спорів Ви можете навести у країнах зарубіжжя?

62. У ВАТ «Луцька взуттєва фабрика» внаслідок систематичної невивплати працівникам заробітної плати, виникла заборгованість понад 1 млн. 700 тисяч гривень.

На зборах трудових колективів цехів №2 і №4, що відбулися 18.07.2024 р. були сформовані вимоги працівників до правління ВАТ та сформований орган для представництва їх інтересів.

Ці вимоги 19.07.2024 було підтримано колективами ремонтно-механічного, ремонтно-силового, парусинового та транспортного цехів.

Голові правління ВАТ було вручено вимоги такого змісту:

1. негайно виплатити заборгованість із заробітної плати;
2. привести заробітну плату у відповідність до галузевої угоди;
3. припинити роботу по збитковим контрактам з інофірмами;
4. створити умови праці у відповідності до санітарних вимог та правил техніки безпеки праці.

Дайте обґрунтовану відповідь, чи виник у цьому випадку колективний трудовий спір? Що відповідно до законодавства України є моментом виникнення колективного трудового спору? Який орган є компетентним по вирішенню колективного трудового спору з приводу висунутих вимог працівників у вказаному випадку? Проаналізуйте вимоги працівників та дайте відповідь чи можуть вони бути предметом колективного трудового спору? Чи можуть працівники у випадку невиконання вимог головою ВАТ оголосити страйк? Чи можливо за законодавством України оголосити локаут?

63. Проаналізуйте норми міжнародних актів щодо регулювання локауту та дайте обґрунтовану відповідь чи є в Україні передумови для встановлення такої правової конструкції? Як Ви вважаєте, чи є в сучасному світі, зокрема в Україні, необхідність використання локауту?

Методичні рекомендації та завдання до самостійної роботи студентів

Питання до самостійної роботи

1. Предмет колективного трудового спору.
2. Порядок вирішення колективного трудового спору.
3. Органи, які мають право вирішувати колективний трудовий спір.

Самостійна робота за темою 14. «Колективні трудові спори» передбачає розгляд студентами вищезазначених питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Для більш глибокого засвоєння матеріалу по даній темі слід спробувати вирішити завдання до практичних занять, але це необхідно робити тільки за умови первинного вивчення теоретичного матеріалу. Оволодіння темою є успішним у

випадку засвоєння студентом сутності ключових слів та можливості відповідати на наступні питання:

1. Що таке колективний трудовий спір? Який його предмет?
2. Які органи компетентні вирішувати колективний трудовий спір? Які процедури для цього існують?
3. Що таке страйк?
4. У чому полягає сутність право на страйк? Які особливості його реалізації встановлені міжнародними нормами та нормами міжнародного законодавства?
5. Назвіть випадки визнання страйку незаконним. Які правові наслідки незаконного страйку?
5. Що таке локаут? Як у нормах міжнародного права регулюються питання щодо права на локаут та його реалізації?
6. У яких країнах передбачена можливість використання локауту та яким чином?

Питання до модульного контролю за модулем 3 «Соціальний діалог та трудові спори»

1. Поняття та сутність права на асоціацію та на об'єднання у профспілку за міжнародними актами.
2. Поняття соціального діалогу.
3. Значення та функції соціального діалогу у сучасному світі.
4. Форми соціального діалогу у сучасному світі.
5. Суб'єкти соціального діалогу.
6. Рівні соціального діалогу.
7. Акти соціального діалогу.
8. Поняття та зміст колективного договору
9. Порядок укладення колективного договору.
10. Правовий статус профспілок у сучасному світі.
11. Правовий статус організацій роботодавців у сучасному світі.
12. Моделі представництва трудових колективів на підприємствах.
13. Моделі співучасті працівників і профспілок в управлінні корпораціями (концернами).
14. Поняття індивідуального трудового спору.
15. Предмет індивідуального трудового спору за національним законодавством різних країн.
16. Процедури щодо вирішення індивідуальних трудових спорів у сучасному світі.
17. Поняття та характеристика процедури “гривенс-просиджер”.
18. Сутність вирішення індивідуальних трудових спорів за європейською моделлю.
19. Поняття колективного трудового спору та його предмет.
20. Органи, компетентні вирішувати колективний трудовий спір.
21. Процедури вирішення колективного трудового спору.

- 22.Поняття страйку.
- 23.Право на страйк. Особливості його реалізації, встановлені міжнародними нормами та нормами міжнародного законодавства.
- 24.Визнання страйку незаконним та його правові наслідки.
- 25.Правове регулювання страйків в Україні.
- 26.Поняття локауту та особливості його реалізації у нормах міжнародного права.
- 27.Правове регулювання локаутів за законодавством різних країн.

ЗАВДАННЯ ДО КОМПЛЕКСНОЇ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ З КУРСУ МІЖНАРОДНЕ І ПОРІВНЯЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО

1 ВАРІАНТ

1. Дайте визначення головних методів порівняльно-правового аналізу: інституційно-описового та функціонально-модельного. Охарактеризуйте значення порівняльно-правових досліджень в галузі трудового права для законотворчості та застосування.
2. Охарактеризуйте стадію примирення при вирішенні колективних трудових спорів в Україні та визначте конкретно чи відповідає вона міжнародним стандартам.
3. У зарубіжних країнах якої правової системи поряд з профспілками функціонують органи представництва?
а) романо-германської б) англо-саксонської в) релігійно-традиційної
4. Що з наданих варіантів не є заходом опосередкованого примусу до праці:
 - а) обкладення населення такими податками, які привели б до того, що населення було б вимушено шукати роботу на приватних підприємствах;
 - б) введення таких обмежень на володіння або користування землею, які б створили такі серйозні перешкоди для трудящих, які намагалися заробити засоби до життя шляхом самостійної обробки землі;
 - в) зловмисне розширення загально прийнятого поняття “бродяжництво”;
 - г) метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку.

5. Громадянин В. не з'являвся на роботі протягом чотирьох місяців та 10 днів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності. Керівник підприємства Н. звільнив В. за п.5 ст.40 КЗпП України. В. звернувся до суду з позовною заявою, у якій просив визнати звільнення незаконним на тій підставі, що Конвенція МОП №158, 1982 р. “Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця”, ратифікована Україною 4 лютого 1994 року, у п. 1 ст.6 визначає, що “тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою не є законною підставою для звільнення”. В. також просив поновити його на попередній роботі.

Як повинна бути вирішена справа? Чи відповідає п.5 ст.40 КЗпП України нормам міжнародного права, зокрема тим, які містяться у Конвенції МОП №158, 1982р. “Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця”?

2 ВАРІАНТ

1. Дайте визначення права на асоціацію за стандартами, визначеними МОП.
2. Визначте особливості врегулювання трудової дисципліни у країнах Заходу та порівняйте їх із вітчизняним врегулюванням.

3. Який з перелічених видів трудового договору не є атиповим?

- а) трудовий договір про позикову працю;
- б) трудовий договір про розподіл робочого місяця;
- в) трудовий договір з умовою про неповний робочий час;
- г) безстроковий трудовий договір.

4. Яку з перелічених умов закон забороняє включати у трудовий договір працівника з лізинговим агентством:

- а) умову про строк;
- б) умову працівника платити агентству за підшукування роботи;
- в) умову про виконання робіт різного характеру;
- г) умову про спеціальну надбавку за нестабільність заробітку

5. Мешканка м. Сніжне Н. оформила опіку над 11 дітьми і разом із чоловіком створила дитячу шахтарську бригаду. Діти працювали у самовільно викопаній подружжям вугільній розробці. Для кожного з дітей, залежно від віку та фізичного розвитку вони встановили норми видобутку вугілля.

Чи відповідають дії Н. нормам чинного законодавства щодо праці неповнолітніх? З якого віку дозволено реалізовувати право на працю в Україні та за міжнародними стандартами? Які обмеження щодо використання праці неповнолітніх встановлено законодавством? Що таке найгірші форми дитячої праці та чи можна віднести до таких працю дітей у вказаних обставинах.? Які наслідки застосування такої дитячої праці очікують Н.?

**ЗАВДАННЯ ДО ПІСЛЯТЕСТАЦІЙНОГО МОНІТОРИНГУ
НАБУТИХ ЗНАТЬ І ВМІНЬ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ МІЖНАРОДНЕ
І ПОРІВНЯЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО**

1 ВАРІАНТ

1. Трудовий договір це:

- а) основний документ, що засвідчує трудову діяльність працівника;
- б) юридичний факт виникнення цивільно-правових відносин;
- в) форма реалізації права на працю;
- г) локальний нормативний акт.

2. При укладенні трудового договору випробування може встановлюватися:

- а) за розпорядженням роботодавця;
- б) за угодою сторін;
- в) за поданням профспілки;
- г) за вказівкою відділу кадрів.

3. Скільки груп відносин виникає при лізингу робочої сили:

- а) 2
- б) 3
- в) 4
- г) 5

4. Дисциплінарна влада щодо позикових працівників належить:

- а) лізинговому агентству;
- б) підприємству-користувачу;
- в) Міністерству праці;
- г) службі зайнятості.

5. Неповний робочий час:

- а) встановлюється законодавством, при цьому оплата провадиться пропорційно відпрацьованому робочому часу чи відповідно до норм виробітку.
- б) означає, що тривалість відпустки працівнику встановлюється у відповідності до відпрацьованого робочого часу;
- в) означає, що тривалість робочого часу скорочується, а оплата праці провадиться як і при повній тривалості;
- г) встановлюється угодою сторін, при цьому оплата провадиться пропорційно відпрацьованому робочому часу чи відповідно до норм виробітку.

6. Ущільнений робочий тиждень означає:

- а) збільшення числа робочих днів на тиждень за рахунок зменшення тривалості робочого дня;
- б) зменшення числа робочих днів на тиждень за рахунок росту тривалості робочого дня;
- в) збільшення кількості робочих змін;
- г) застосування надурочних робіт.

7. Відповідно до українського законодавства, щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як:

- а) 22 календарних дні за відпрацьований робочий рік;
- б) 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік;

- в) 26 календарних днів за відпрацьований робочий рік;
- г) 28 календарних днів за відпрацьований робочий рік.

8. Відпустка, яка надається науково-педагогічним працівникам для проведення додаткових наукових досліджень називається:

- а) відпустка міжнародної солідарності;
- б) себетікл;
- в) соціальна відпустка;
- г) трудова відпустка.

9. Трудова дисципліна як суб'єктивне право, представляє собою:

- а) сукупність суб'єктивних прав та обов'язків сторін по трудовим правовідносинам, спрямованих на забезпечення належного перебігу процесу праці;
- б) сукупність нормативних приписів, які регулюють трудові обов'язки працівників, спрямовані на забезпечення належного перебігу процесу праці і засобів, які забезпечують виконання цих обов'язків;
- в) фактичну поведінку, соціальну практику (дисциплінованість);
- г) дійсне ставлення членів трудового колективу до встановленого порядку праці, яке полягає у підляганні порядку праці.

10. Дисциплінарне стягнення в Україні не може бути накладено пізніше:

- а) 3-х місяців з дня вчинення проступку;
- б) 4-х місяців з дня вчинення проступку;
- в) 6-ти місяців з дня вчинення проступку;
- г) 1-го року з дня вчинення проступку.

2 ВАРІАНТ

1. Стороною трудового договору є:

- а) роботодавець; б) трудовий колектив; в) профспілка; г) виконавець.

2. Який з перелічених видів трудового договору не є атиповим?

- а) трудовий договір про позикову працю; б) трудовий договір про розподіл робочого місяця;
- в) трудовий договір з умовою про неповний робочий час; г) безстроковий трудовий договір.

3. Яку з перелічених умов закон забороняє включати у трудовий договір працівника з лізинговим агентством:

- а) умову про строк; б) умову працівника платити агентству за підшукування роботи;
- в) умову про виконання робіт різного характеру;
- г) умову про спеціальну надбавку за нестабільність заробітку.

4. Робочим вважається час, протягом якого:

- а) працівник знаходиться на території підприємства;

- б) відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку працівник повинен виконувати доручену роботу;
- в) працівник підвищує свою професійну майстерність;
- г) працівник знаходиться у підпорядкуванні роботодавця.

5. Конвенція МОП №47, 1935 р., ратифікована Україною, передбачає що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати:

- а) 50 годин на тиждень;
- б) 42 годин на тиждень;
- в) 40 годин на тиждень;
- г) 36 годин на тиждень.

6. За законодавством України право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення:

- а) 12 місяців безперервної роботи на даному підприємстві
- б) 4 місяців безперервної роботи на даному підприємстві
- в) 8 місяців безперервної роботи на даному підприємстві
- г) 6 місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

7. Відпустка для участі у міжнародній місії за кордоном з гуманітарними цілями, яка здійснюється міжнародною організацією, у яку входить країна називається:

- а) відпустка міжнародної солідарності; б) себетікл; в) соціальна відпустка;
- г) відпустка за відвідування роботи без прогулів та запізень.

8. Трудова дисципліна як об'єктивне право представляє собою:

- а) сукупність суб'єктивних прав та обов'язків сторін по трудовим правовідносинам, спрямованих на забезпечення належного перебігу процесу праці;
- б) сукупність нормативних приписів, які регулюють трудові обов'язки працівників, спрямовані на забезпечення належного перебігу процесу праці і засобів, які забезпечують виконання цих обов'язків;
- в) фактичну поведінку, соціальну практику (дисциплінованість);
- г) дійсне ставлення членів трудового колективу до встановленого порядку праці, яке полягає у підляганні порядку праці.

9. За законодавством України дисциплінарне стягнення застосовується:

- а) не пізніше 1-го місяця з дня виявлення; б) не пізніше 3-х місяців з дня виявлення;
- в) не пізніше 6 місяців з дня виявлення; г) не пізніше 1 року з дня виявлення.

10. Що із перелічених заходів відповідно до міжнародних стандартів не є опосередкованим примусом до праці:

- а) обкладення населення такими податками, які привели б до того, що населення було б вимушено шукати роботу на приватних підприємствах;

б) введення таких обмежень на володіння або користування землею, які б створили такі серйозні перешкоди для трудящих, які намагалися заробити засоби до життя шляхом самостійної обробки землі;

в) будь-яка робота або служба, яка вимагається в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха чи загрози лиха, як ось: пожежі, повені, землетруси, сильні епідемії чи епізоотії, нашествя шкідливих тварин, комах або паразитів рослин, і взагалі обставин, що ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

г) зловмисне розширення загально прийнятого поняття “бродяжництво”.

Індивідуальна науково-дослідна робота студентів

Індивідуальна науково-дослідницька робота студентів виконується у вигляді наукової доповіді для тих студентів, які приймають участь у засіданнях наукового гуртка. Тема роботи вибирається студентом за бажанням.

Теми наукових доповідей з міжнародного та порівняльного трудового права

1. Міжнародно-правове регулювання праці та його джерела.
2. Правові основи реабілітації осіб з інвалідністю в Україні та за кордоном: порівняльно-правовий аспект.
3. Трансформація змісту права на працю та його гарантій у пострадянських країнах.
4. Правове регулювання діяльності профспілок та організацій роботодавців в Україні та за кордоном.
5. Особливості застосування порівняльного методу в трудовому праві.
6. Міжнародні стандарти прав людини в галузі праці.
7. Трудове право в історичній ретроспективі та сучасному світі.
8. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх в Україні та за кордоном.
9. Загальна характеристика типів трудового права в сучасному світі.
10. Міжнародна організація праці, її структура, основні напрями діяльності.
11. Правове регулювання соціального діалогу в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
12. Європейська соціальна хартія – джерело соціальних стандартів у сфері праці.
13. Загальна характеристика правового регулювання трудового договору в Україні та за кордоном.
14. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства України про працю.
15. Особливості правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників в різних типах трудового права.
16. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в Україні та за кордоном.
17. Особливості правового регулювання праці молоді в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.

- 18.Юридичні аспекти професійного підбору кадрів в Україні та за кордоном.
- 19.Міжнародно-правові стандарти оплати праці.
- 20.Право на колективні переговори та укладання колективних договорів за міжнародними нормами трудового права.
- 21.Правове регулювання заробітної плати в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.
- 22.Правове регулювання локаутів у зарубіжних країнах.
- 23.Правове регулювання робочого часу в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.
- 24.Правове регулювання відпусток в Україні та за кордоном.
- 25.Правове регулювання часу відпочинку в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.
- 26.Порівняльно-правова характеристика правового регулювання техніки безпеки та гігієни праці в Україні та за кордоном.
- 27.Загальна характеристика методів правового регулювання трудової дисципліни в Україні та за кордоном.
- 28.Юридичні гарантії реалізації права на працю в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.
- 29.Правове регулювання захисту від мобінгу.
- 30.Правове регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками в Україні та за кордоном.
- 31.Європейська соціальна хартія і трудове законодавство України: питання адаптації.
- 32.Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.
- 33.Правове регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні та за кордоном.
- 34.Правове регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні та за кордоном: порівняльно-правовий аспект.
- 35.Принципи міжнародного трудового права.
- 36.Міжнародні стандарти та зарубіжний досвід мирних засобів вирішення колективних трудових спорів.
- 37.Проблеми систематизація трудового законодавства.
- 38.Право на страйк і його реалізація в Україні та за кордоном: порівняльно-правовий аспект.
- 39.Значення рішень Європейського суду з прав людини у регулюванні трудових відносин.

Контрольні підсумкові питання з курсу Міжнародне і порівняльне трудове право

1. Особливості застосування порівняльного методу в трудовому праві: мета, основні напрямки та об'єкти порівнянь.
2. Характеристика головних методів порівняльно-правового аналізу: інституційно-описового та функціонально-модельного. Значення порівняльно-

правових досліджень в галузі трудового права для законотворчості та застосування.

3. Проблема міжнаціональних трансплантацій трудового законодавства. Імплементація міжнародних правових стандартів в чинне законодавство України про працю.
4. Основні етапи історичної еволюції правового регулювання праці.
5. Цивілізаційне значення трудового права.
6. Головні типи трудового права сучасності та критерії, що покладені в основу типології.
7. Міжнародна організація праці: виникнення, її структура та нормотворча діяльність.
8. Міжнаціональна трансплантація трудового законодавства: сучасні аксіоми та проблеми.
9. Загальна характеристика трудового права країн з розвинутою ринковою економікою.
10. Загальна характеристика трудового права країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються.
11. Загальна характеристика трудового права країн, які здійснили у 20 ст. перехід від централізовано-планової до ринкової економіки.
12. Загальна характеристика трудового права країн з централізовано-плановою економікою.
13. Джерела міжнародно-правового регулювання праці.
14. Міжнародні правові стандарти основних трудових прав в актах ООН, МОП та актах регіональних організацій.
15. Трансформація змісту права на працю в країнах постсоціалістичного простору.
16. Принцип свободи праці (трудоного договору) в актах МОП та в законодавстві України.
17. Заборона дискримінації працівників при укладенні трудового договору в Україні та в зарубіжних країнах.
18. Право працівників на захист від незаконного звільнення та особливості відновлення вказаного порушеного права.
19. Поняття примусової праці та заборона її застосування в актах МОП та в законодавстві України.
20. Захист персональних даних працівників в актах МОП.
21. Зміст, суб'єкти, різновиди трудового договору в трудовому законодавстві України та зарубіжних країн.
22. Строк трудового договору за законодавством України та зарубіжних країн.
23. Поняття типових і атипових трудових договорів: тенденції розвитку їх правового регулювання.
24. Співвідношення трудового договору і договору підряду.
25. Форма трудового договору за законодавством України та зарубіжних країн.
26. Гарантії при укладанні, зміні та припиненні трудового договору.
27. Види діяльності, які не є примусовою працею: порівняльно-правова характеристика за визначенням МОП та України.

28. Участь в найманні представницьких органів працівників за трудовим законодавством України та зарубіжних країн.
29. Загальна характеристика договору про позикову» (лізингову) працю.
30. Загальна характеристика трудового договору з розподілом робочого місця.
31. Загальна характеристика трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу за законодавством України та зарубіжних країн.
32. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору за законодавством України та зарубіжних країн.
33. Звільнення за ініціативою роботодавця внаслідок скорочення чисельності працівників за законодавством України та зарубіжних країн.
34. Анулювання, визнання недійсним, призупинення дії трудового договору за законодавством України та зарубіжних країн.
35. Правове регулювання трудового договору в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.
36. Загальна характеристика юридичної конструкції «спровокованого звільнення»
37. Міжнародні правові стандарти професійної підготовки в актах МОП.
38. Договір виробничого учнівства. Особливості сучасного правового регулювання договору виробничого учнівства в країнах розвиненої ринкової економіки.
39. Правове регулювання професійної підготовки в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
40. Міжнародні стандарти правового регулювання робочого часу за актами МОП.
41. Поняття і види робочого часу за законодавством України та зарубіжних країн.
42. Джерела правового регулювання робочого часу в Україні та за кордоном.
43. Режим робочого часу та його регламентація в Україні та за кордоном.
44. Регламентація надурочних робіт в Україні та за кордоном. Міжнародні стандарти правового регулювання часу відпочинку за актами МОП.
45. Поняття і види часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн.
46. Правове регулювання відпусток в Україні та за кордоном.
47. Правове регулювання часу відпочинку в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
48. Поняття заробітної плати, її структура і методи її регулювання за трудовим законодавством України та зарубіжних країн.
49. Порядок встановлення і зміни державного мінімуму заробітної плати в Україні та за кордоном.
50. Принципи оплати праці при виконанні роботи в умовах, які відрізняються від нормальних за трудовим законодавством України та зарубіжних країн.
51. Правила щодо місця, порядку та періодичності виплати заробітної плати законодавством України та зарубіжних країн.
52. Засоби захисту заробітків працівників від надмірних вирахувань в Україні та за кордоном.
53. Правове регулювання заробітної плати в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
54. Рекомендації МОП щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку в організаціях.

55. Специфіка методів правового регулювання трудової дисципліни в Україні та закордоном.
56. Поняття дисциплінарної відповідальності працівників.
57. Характеристика засобів, які сприяють встановленню комфортних психологічних умов праці в Україні та закордоном. Спеціальні заходи проти мобінгу та булінгу.
58. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку і дисципліни праці в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
59. Правове регулювання безпеки та гігієни праці в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
60. Регламентація діяльності інспекцій праці.
61. Правове регулювання техніки безпеки та гігієни праці в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
62. Характеристика норм, які регулюють працю жінок та осіб з сімейними обов'язками в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
63. Правове регулювання праці жінок та осіб з сімейними обов'язками в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
64. Характеристика норм, які регулюють працю молоді в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
65. Найгірші форми дитячої праці та міжнародні правові стандарти щодо заборони їх застосування
66. Правове регулювання праці молоді в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
67. Особливості охорони праці осіб з пониженою працездатністю в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
68. Особливості правового регулювання праці осіб з пониженою працездатністю за законодавством різних країн.
69. Правове регулювання праці осіб з пониженою працездатністю в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
70. Право на об'єднання і представництво інтересів працівників і роботодавців в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
71. Характеристика організацій роботодавців як суб'єкта соціального діалогу.
72. Характеристика профспілок як суб'єкта соціального діалогу.
73. Характеристика представництва трудових колективів на підприємствах.
74. Характеристика соціального діалогу в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
75. Характеристика соціального діалогу та його форм як принципу соціальної політики держави та правового регулювання праці.
76. Право на колективні переговори та укладення колективних договорів в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
77. Колективний договір як важливе джерело національного трудового права.
78. Процедура укладення колективних договорів.
79. Норми МОП, які регулюють вирішення індивідуальних трудових спорів.
80. Сучасні моделі вирішення індивідуальних трудових спорів
81. Правове регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

82. Регулювання примирно-третейської процедури вирішення колективних трудових спорів в актах МОП та регіональних організацій.
83. Загальна характеристика примирно-третейського механізму розгляду колективних трудових спорів (примирення, посередництво, арбітраж).
84. Правове регулювання мирних засобів вирішення колективних трудових спорів в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.
85. Регулювання страйків в актах ООН, МОП та регіональних організацій.
86. Право на страйк у конституціях та інших правових актах різних країн.
87. Поняття, характеристика та наслідки законних та незаконних страйків.
88. Правове регулювання локаутів.
89. Правове регулювання страйків і локаутів в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Навчальне видання

Коваленко Олена Олександрівна

Комплекс навчально-методичного забезпечення

«Міжнародне і порівняльне трудове право»

Відповідальний за випуск: (Коваленко О.О.)

Комп'ютерна верстка: Коваленко О.О.

Коректор: Коваленко О.О.

Відповідальність за дотримання вимог академічної доброчесності несуть автори