

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

**МОГІЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович**

УДК 349.2 (477)

**СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

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

**Київ – 2016**



*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана у Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

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

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**ЯРОШЕНКО Олег Миколайович,**  
Національний юридичний університет імені  
Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового  
права;

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

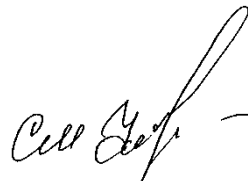
доктор юридичних наук, доцент  
**КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола Миколайович,**  
Харківський національний університет  
внутрішніх справ, професор кафедри  
кримінального права та кримінології  
факультету № 1.

Захист відбудеться «30» червня 2016 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

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

Автореферат розісланий «27» травня 2016 року.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**



**С.М. Черноус**



## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Із зародженням суспільства, та коли поведінка людини набула суспільного значення, виникла необхідність її впорядкування для забезпечення співвідношення діяльності індивіда з інтересами інших членів суспільства, певної соціальної спільноти чи групи. Так, історично вона регламентувалася звичаєвими нормами (традиціями) та нормами моралі, що забезпечувалися силою суспільного впливу всіх членів спільноти або її окремих представників, які користуються найбільшим авторитетом та повагою в ній. Як наслідок появи суспільства, та з появою держави та норм права, основний обсяг регулятивних функцій по відношенню до соціальної поведінки суб'єктів почало виконувати саме право, яке і нині залишається основним, найбільш універсальним і майже досконалим засобом впорядкування життєдіяльності суспільства, його незмінним і постійним правовим регулятором.

Особливе місце в структурі соціальних пріоритетів займає праця. Це пояснюється тим, що, по-перше, вона є найбільш важливою життєзабезпечуючою функцією людини; по-друге, людських ресурс є складовою частиною виробничих сил країни, її головним багатством; по-третє, тільки продуктивна праця може стати підґрунтям економічного росту держави. В умовах, коли праця є вирішальним чинником формування індивіда, закономірно, що Конституція України у ст. 43 проголосила: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». У свою чергу, держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю. Усяка трудова діяльність потребує певного погодження, для неї необхідні належна організація й управління. Без правового підпорядкування всіх учасників трудового процесу, координації діяльності і злагодженості в роботі неможливо досягти тієї цілі, для якої зорганізується їх спільна трудова діяльність.

Трудове право України пройшло тривалий шлях свого становлення і розвитку, динаміка якого в умовах сьогодення набуває нового прискорення, у зв'язку з потужними євроінтеграційними процесами, які стрімко проходять у нашій державі. Окремі питання становлення та розвитку трудового права були свого часу предметом наукових пошуків таких видатних учених, як М. Г. Александров, В. М. Андрійів, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бугров, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька, Л. Я. Гінзбург, Ю. М. Гришина, Д. В. Журавльов, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, Ю. Ю. Івчук, Р. І. Кондратьєв, М. М. Клемпарський, Р. З. Лівшиць, М. В. Лушнікова, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, Н. О. Мельничук, К. Ю. Мельник, В. І. Нікітинський, О. М. Обушенко, А. Ю. Пашерстник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, В. М.

Скобелкін, А. М. Слюсар, О. В. Смирнов, А. І. Ставцева, О. В. Тищенко, В. М. Толкунова, К. П. Уржинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Водночас, не зважаючи на значний вклад науковців у розвиток науки трудового права, за сучасних умов так й не сформовано єдиного концептуального підходу до визначення сутності й особливостей системи трудового права. Проведення дослідження останньої є своєчасним з огляду на два моменти. По-перше, у вітчизняній трудо-правовій науці дотепер відсутні спеціальні монографічні дослідження, присвячені комплексному вивченню системно-структурних проблем відповідної галузі права. По-друге, у сучасний період сформувався принципово новий тип правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин, трудове право як соціальна галузь права зазнало кардинальних змін, які стали віддзеркаленням соціально-економічних трансформацій суспільства.

Таким чином, необхідність удосконалення системи трудового права України, приведення її у відповідність до міжнародної практики та європейських стандартів, з одного боку, та відсутність предметних наукових досліджень з цієї проблематики в умовах сьогодення, з іншого, обумовлюють актуальність критичного осмислення означеної проблеми.

**Зв'язок з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконане відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 р. № 14-10, пп. 19.7 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2011–2014 рр., затверджених Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ 27 грудня 2010 р. (протокол № 10), а також у межах теми науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт Харківського національного університету внутрішніх справ на 2014–2018 рр. «Законотворча та законодавча діяльність в Україні» (номер державної реєстрації 0113U008189).

**Мета і задачі дослідження.** *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі аналізу існуючих наукових підходів, а також визначення концептуальних засад формування і становлення системи трудового права України та головних напрямків її подальшого розвитку, встановити сутність і особливості системи трудового права України, розробити конкретні практичні пропозиції, а також надати наукові рекомендації щодо подальшого розвитку та удосконалення національної системи трудового права.

Для досягнення поставленої в дисертації мети необхідно вирішити такі основні *задачі*:

– з'ясувати історичні передумови й об'єктивну обумовленість формування системи трудового права України;

- охарактеризувати теоретико-методологічні підходи до визначення поняття «система трудового права»;
- встановити місце трудового права у системі національного права;
- окреслити систему трудового права та визначити її основні характеристики;
- розкрити сутність та елементи структури системи трудового права;
- сформулювати поняття й встановити особливості норм трудового права;
- окреслити систему джерел трудового права України та її структури;
- з'ясувати особливості нормативно-правових актів як структурних елементів системи джерел трудового права України;
- охарактеризувати міжнародно-правові акти як структурний елемент системи джерел трудового права України;
- вказати місце й особливості законів про працю в системі джерел трудового права України;
- визначити поняття й особливості підзаконних нормативно-правових актів про працю в системі джерел трудового права України;
- встановити роль соціально-партнерських та локальних нормативно-правових актів у системі джерел трудового права України;
- співвіднести категорії «система трудового права» та «система трудового законодавства»;
- розробити правові заходи, направлені на підвищення ефективності дії норм трудового законодавства України;
- розкрити сутність і значення систематизації нормативних актів у сфері правового регулювання трудових відносин.

*Об'єктом дослідження є трудове право як галузь національного права і його окремі структурні елементи.*

*Предметом дослідження послужили теоретичні і практичні проблеми системи трудового права України.*

**Методи дослідження.** Відповідно до мети і задач дослідження в роботі використано комплекс загальних і спеціальних наукових методів наукового пізнання. У підґрунтя методології дослідження покладено діалектичний метод, за допомогою якого система трудового права розглянута в її розвитку і взаємозв'язку з іншими категоріями трудового права. Використання структурно-функціонального методу надало змогу окреслити особливості трудового права у системі національного права України, дослідити елементи структури системи трудового права України, окреслити систему джерел трудового права України, запропонувати шлях розвитку системи трудового права (підрозділи 1.3, 2.1, 3.1-3.5, 4.1). Системно-структурний метод був покладений в основу вивчення окремих інститутів трудового права, характеристики системи джерел трудового права України (підрозділи 2.3, 3.1), дослідження проблем систематизації трудового права України (підрозділ

2.2). Використання логіко-семантичного методу дозволило вдосконалити понятійний апарат (розділи 2-4). На підставі застосування методу аналізу були визначені проблеми співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства (підрозділ 4.1). Порівняльно-правовий метод став у нагоді при визначенні заходів щодо підвищення ефективності дії трудового законодавства України (підрозділ 4.1), а також особливостей систематизації норм трудового права (підрозділ 4.3). Метод прогнозування склав основу дослідження пріоритетних напрямків розвитку системи трудового права України.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній науці трудового права комплексною теоретико-прикладною роботою, в якій на підставі вивчення напрацювань учених різних галузей юридичної науки, критичного осмислення міжнародних стандартів, національного й зарубіжного законодавства, розкрито сутність системи трудового права України, з'ясовано її змістовне наповнення, встановлено співвідношення із іншими засадничими трудо-правовими категоріями. В результаті проведеного дослідження вироблено сучасну концепцію реформування системи трудового права України, сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

*вперше:*

- сформульовано визначення «трудо-правовий симбіоз», під яким запропоновано розуміти взаємодію відносно самостійних (взаємозалежних) юридичних норм окремих інститутів трудового права з метою правового регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин;

- визначено дефініцію «трудо-правова дифузія», під якою розуміється взаємопроникнення юридичних норм одного чи декількох інститутів трудового права в інші інститути з метою комплексного та диференційованого правового регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин;

- доведено, що у елементах структури системі трудового права можливо прослідкувати прояв таких правових явищ як «трудо-правовий симбіоз» (інститути «робочий час», «час відпочинку» тощо) та «трудо-правова дифузія» (інститути «охорона праці», «праця жінок», «праця неповнолітніх» тощо);

- розкрито методологічне значення поділу системи трудового права на інститути, яке полягає у тому, що: а) згруповуються однорідні за предметною спрямованістю та методами регулювання трудо-правові норми, що сприяє більш чіткому та конкретному визначенню основних напрямків реалізації регулятивного впливу трудового права; б) забезпечується більш змістовне та оперативне регулюванню трудових відносин; в) забезпечується внутрішня цілісність та автономність системи трудового права;



– доведено, що інститути трудового права займають основне місце у структурній ланці системи трудового права, оскільки вони, по-перше, більш чіткі, конкретизовані та однорідні в частині свого предмету трудо-правового регулювання, а по-друге, вони є логічно завершеними і відносно самостійними підсистемами у структурі системи трудового права, що дозволяє вносити у них певні структурні та змістовні зміни, не зачіпаючи при цьому інших складових ланок системи;

*удосконалено:*

– визначення норми трудового права як фундаментального елементу побудови системи трудового права, під яким слід розуміти загальнообов'язкове, формалізоване, прийняте у централізованому або локальному порядку, правило поведінки у сфері трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, що наділяє їх учасників відповідними суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, належне виконання яких гарантується чинним законодавством;

– наукову позицію про ознаки норм трудового права, у результаті чого підкреслено, що норми трудового права являють собою різновид соціальних норм, тому вони й володіють усіма основними властивостями останніх, а саме: а) обумовленість рівнем соціально-економічного та культурного розвитку; б) носять свідомо-вольовий характер; в) їх головне призначення регулювання суспільних відносин у сфері трудової діяльності; г) розраховані на багаторазове, неперсоніфіковане та постійне використання, д) є типовими правилами поведінки (зразком), відповідно до якого повинні діяти суб'єкти трудових та інших пов'язаних з ними суспільних відносин; е) їх виконання забезпечується певними засобами впливу;

– обґрунтування висновку про те, що трудове право є однією із основних галузей у системі національного права України, як і будь-якої іншої демократичної країни, оскільки воно встановлює юридичні правила та гарантії реалізації людиною свого природного права на працю;

*дістали подальшого розвитку:*

– положення, що сутність системності трудового права, полягає у тому, що: по-перше, трудове право складається із певної множини (комплексу) трудо-правових норм, тобто є багатоелементним комплексним утворенням; по-друге, його елементи мають між собою відповідні предметні взаємозв'язки, через які вони взаємодіють, розвивають, доповнюють та продовжують один одного; по-третє, структурні елементи системи трудового права розміщені не хаотично, а у певному порядку, формуючи, таким чином внутрішню структуру даної правової галузі національного законодавства (інститути, підінститути, норми); по-четверте, структура системи трудового права характеризується ієрархічністю – в її складі знаходяться системи більш низького порядку (системою найнижчого порядку є норма права); по-п'яте,

трудова галузь права являє собою цілісне, динамічне, відносно завершене нормативне утворення;

- визначення системи права, під якою запропоновано розуміти обумовлену умовами та закономірностями об'єктивного розвитку суспільного життя, форму організації нормативного змісту, що ґрунтується на засадах його єдності та диференціації на галузі, інститути, підінститути і виражається, відповідно, у наявності в неї складної ієрархічної внутрішньої структури;

- характеристика передумов становлення та розвитку системи трудового права, якими були пануючі суспільно-політичні та економічні відносини і настрої на певному історичному етапі розвитку суспільства, що обумовлювали форми використання одними суб'єктами праці інших;

- наукове положення, що цілісність, єдність та автономність, як невід'ємні аспекти системності трудового права, виражаються у тому, що система: а) функціонує як єдиний правовий механізм; б) може самостійно змінювати свою структуру; в) володіє власними специфічними якостями та властивостями, відмінними від якостей та властивостей її складових елементів;

- наукова позиція стосовно того, що основною відмінністю структури системи трудового права від структури системи трудового законодавства є більш дрібна побудова першої, оскільки підґрунтям для побудови структури системи трудового права виступає норма права, що регулює трудові та пов'язані із ними правовідносини. У своїй сукупності норми трудового права, які регулюють однотипні суспільні відносини утворюють інститути трудового права, які у процесі подальшого розвитку можуть представляти більш складні його елементи. Водночас, первинним та основним структурним елементом системи трудового законодавства виступає нормативно-правовий акт. Разом із тим, конкретні правові приписи, що входять у систему трудового права, знаходять своє відображення у положеннях трудового законодавства, що у своїй сукупності, й створює його систему.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що одержані в результаті дослідження висновки і пропозиції можуть бути використані:

- у науково-дослідній сфері – як основа для подальшого розроблення проблемних питань системи трудового права;

- у правотворчості – в ході уточнення та доповнення чинних законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів з питань регулювання відносин у царині праці, а також при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України;

- у навчальному процесі – під час підготовки підручників та навчальних посібників з дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення»;

- у право-виховній сфері – для підвищення рівня правової культури учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і висновки було оприлюднено на міжнародних та національних науково-практичних конференціях: «Правова держава: напрямки та тенденції її розбудови в Україні» (Одеса, 2014); «Право, суспільство і держава: форми взаємодії» (Київ, 2014); «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (Запоріжжя, 2014); «Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності» (Харків, 2015); «Чинники розвитку юридичних наук у XXI столітті» (Дніпропетровськ, 2015); «Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права» (Львів, 2015); «Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин» (Харків, 2016); «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (Одеса, 2016); «Роль права та закону в громадянському суспільстві» (Київ, 2016).

**Публікації.** Основні положення та результати дисертації викладено в одноосібній монографії, двадцяти чотирьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та іноземних держав, а також дев'яти тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

**Структура дисертації.** Дисертація складається із вступу, чотирьох розділів, поділених на вісімнадцять підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 448 сторінок. Список використаних джерел містить 551 найменування і займає 64 сторінки.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми дисертаційного дослідження, вказується зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначаються мета, задачі, об'єкт, предмет, методи дослідження, наукова новизна одержаних результатів, їх практичне значення, апробація дисертаційної роботи, структура дисертації та загальна кількість публікацій.

**Розділ 1 «Загальноправова характеристика системи трудового права»** складається з чотирьох підрозділів, в яких окреслено історичні аспекти виникнення, становлення та розвитку системи трудового права, встановлюється її сутність та зміст, призначення й основні характерні специфічні ознаки.

У *підрозділі 1.1 «Історичні передумови та об'єктивна обумовленість формування системи трудового права України»* охарактеризовано соціально-економічні та політико-правові умови, що сприяли виникненню та визначали подальший розвиток системи трудового права у певні історичні періоди суспільного розвитку. Зазначається, що передумови для формування трудового права з'явилися ще у третьому тисячолітті до нашої ери у Єгипті. Однак, хоча наймана праця вже використовувалася у ті далекі часи, втім належного правового регулювання вона не мала. Вперше інститут найманої

праці набув свого правового оформлення у Стародавньому Римі, однак врегульовувався він виключно нормами приватного права.

Зазначено, що ключовою для становлення трудового права стала Буржуазна революція, що відбулася у Франції у 1848 році, в ході якої було проголошено свободу праці, а отже вона стала товаром, ціна якого визначалася попитом і пропозицією. Починаючи з XIX століття наймана праця стає основною формою організації та використання трудових ресурсів.

Підкреслено, що на території Російській імперії факторами, що сприяли виникненню інституту найманої праці стали скасування у 1861 році кріпосного права та активний розвиток на початку XIX століття промислового виробництва. У зв'язку з цим, у період з 1882-го по 1903 роки була прийнята ціла низка законів, які стали джерелом промислового (робочого) права і отримали назву «Фабрично-заводське законодавство».

Наголошено, що важливим етапом для становлення системи вітчизняного трудового права став радянський період, який хоча й характеризувався наявністю сильного ідеологічного тиску з боку правлячої еліти на всі основні сфери суспільного життя, в тому числі й правову, що суттєво стримувало їх розвиток, втім саме за його часів було прийнято три зведення, кодифіковані нормативно-правові акти з питань регулювання праці, які стали серцевиною системи вітчизняного трудового права та законодавства.

Вказується, що новий етап у розвитку системи трудового права України пов'язаний із проголошенням незалежності нашої держави. В ході аналізу нормативно-правових актів та наукових досліджень було встановлено, що протягом перших восьми років до чинного законодавства України про працю було внесено більш ніж 100 змін, які були пов'язані з стрімким переходом нашої держави до ринкової економіки. Реалії ринкової економіки об'єктивно обумовлювали необхідність пріоритету договірного регулювання суспільних відносин у сфері використання найманої праці. У той же час, динаміка розвитку застосування найманої праці переконливо показала, що ці відносини не можуть регулюватися винятково в договірному порядку, як це існувало у певні історичні епохи. Одним із головних завдань у сфері врегулювання трудових відносин, що постали перед молодого незалежною країною, було чітке визначення правового становища сторін трудових правовідносин, яке не вирішено належним чином і до сьогодні. Права й обов'язки працівників і, особливо, роботодавців все ще не отримали чіткого, системного та належного врегулювання.

У підрозділі 1.2 «Теоретико-методологічні підходи до визначення поняття «система трудового права» з метою з'ясування сутності та змісту категорії «система трудового права», піддано критичному осмисленню наявні наукові погляди на розуміння даного питання.

Зазначається, що поняття «система» є доволі багатозначним, перш за все, в силу того, що воно широко використовується у різних сферах теорії і практики. Встановлено, що будь-яка система представляє собою велику (визначену або необмежену) кількість певних елементів, котрі, поєднуючись між собою через відповідні зв'язки і відносини, існують та функціонують як єдине, упорядковане ціле спрямоване на досягнення відповідної мети.

На підставі розгляду численних наукових точок зору щодо розуміння сутності системи права, зроблено висновок про те, що вона являє собою обумовлену умовами та закономірностями об'єктивного розвитку суспільного життя форму організації нормативного змісту, що ґрунтується на засадах його єдності та диференціації на галузі, інститути, підінститути, і виражається, відповідно, у наявності в неї складної ієрархічної внутрішньої структури.

Наголошено, що система права відображає об'єктивно існуючу правову дійсність, втім вона не позбавлена публічного обговорення, суб'єктивного впливу з боку тих, хто створює норми права. Що ж стосується «правової системи», то вона відображає всю правову організацію суспільства, характер його правового буття, в той час як система права, по суті, характеризує внутрішню побудову позитивного (юридичного) права і, відповідно, виступає складовим компонентом правової системи.

Запропоновано розуміти систему трудового права як обумовлене об'єктивними факторами об'єднання сукупності предметно пов'язаних та внутрішньо узгоджених між собою норм трудового права, які розподіляються (згруповуються) на відповідні інститути, в залежності від специфіки тих аспектів трудових і пов'язаних з ними відносин, що регулюються цими правовими нормами.

У підрозділі 1.3 «*Особливості та місце трудового права у системі національного права*» зазначається, що національне право України, як і інших сучасних демократичних держав, являє собою складну систему, до структури якої входить ціла низка правових елементів. Найбільш крупною та складною ланкою системи права є галузь, яка являє собою відносно самостійну сукупність однорідних правових норм. Кожна галузь права характеризується своїм аутентичним предметом та методом, що у повній мірі стосується й галузі трудового права.

На підставі аналізу наукових поглядів на сутність трудового права та зміст його предмету, встановлено, що предмет трудового права має комплексний характер, оскільки складається із декількох груп суспільних відносин, які хоча й характеризуються рядом відмінностей, втім не можуть бути повністю відокремлені один від одного в силу свого органічного взаємозв'язку. Головним структурним блоком у предметі трудового права виступають саме трудові відносини, тобто такі суспільні відносини, що виникають між роботодавцем та працівником в результаті укладання між ними трудового договору (контракту). Другий блок предмету трудо-

правового регулювання формують суспільні відносини, що тісно пов'язані з трудовими. Необхідність віднесення таких відносин до предмету трудового права обумовлена тим, що, якщо їх розмежувати з трудовими відносинами, то вони втратять свій сенс, оскільки виступають допоміжними та обслуговуючими по відношенню до останніх.

Окреслено методи регулювання суспільних відносин, що застосовуються у межах трудового права. До головних із них віднесено такі: 1) імперативний метод, який включає: державно-нормативний метод, метод заборони, метод наказу; 2) диспозитивний метод, який розвивають локальний метод, рекомендаційний метод, метод дозволу. Запропоновано під методами трудового права розуміти сукупність прийомів та способів, за допомогою використання яких трудове право здійснює свій регламентуючий вплив на трудові та тісно пов'язані з ними відносини.

Наведено основні особливості, що характеризують трудове право та виокремлюють його з-поміж інших юридичних галузей (конституційне, адміністративне, господарське та цивільне право, право соціального забезпечення). Наголошено, що головним завданням трудового права є встановлення юридичних правил та гарантій реалізації людиною свого природного права на працю, важливість якого підкреслена його закріпленням в Основному Законі нашої держави. Разом із тим, зазначається, що не слід зводити призначення трудового права лише до юридичного впорядкування та гарантування реалізації особою свого права на працю. Зазначено, що воно переслідує більш глибоку суспільну мету, а саме: встановлення найбільш доцільного та корисного юридичного режиму взаємовідносин найманих працівників і роботодавців. Високий ступінь гармонізації їх відносин з питань використання праці сприятиме консолідації суспільства та підвищенню рівня добробуту, як окремих людей, так і суспільства та держави в цілому.

У підрозділі 1.4 «Система трудового права та її основні характеристики», на підставі аналізу загальнофілософських і правових підходів до розуміння сутності категорії «принципи» та «принципи права», принципи системи трудового права охарактеризовано як керівні, основоположні, обумовлені закономірностями об'єктивного розвитку суспільства, науково обґрунтовані засади (ідеї), які лежать в основі організації та функціонування системи трудового права. Підкреслюється, що, як правило, дані принципи прямо чи опосередковано закріплюються в чинному законодавстві. Вони вказують на основні риси трудового права, що відображають, як його загальноправові властивості, так і особливості.

Всі основні принципи системи трудового права, розподілено на загальноправові (базові), міжгалузеві, галузеві та принципи інститутів права. Наголошено, що саме галузеві принципи найбільш чітко відображають специфічну регулятивну сутність трудового права як окремої самостійної правової галузі. Окреслено, що принципи є одними із тих засобів за

допомогою яких трудове право адаптується до найважливіших інтересів суб'єктів. Всі принципи відрізняються відносною стабільністю та імперативністю, вони завжди виражають сутність не однієї, а багатьох груп норм права.

Звернено увагу на таку важливу характеристику системи трудового права як її об'єктивність. Об'єктивність системи трудового права носить історичний характер та доведена багатьма вітчизняними і зарубіжними вченими. Разом із тим, зауважується, що трудовому праву притаманний і певний суб'єктивізм, адже його норми формулюються, приймаються та впроваджуються у життя людьми. Також досліджено такі властивості системи трудового права, як ієрархічність, її єдність та внутрішня узгодженість.

**Розділ 2 «Структура системи трудового права України»** складається з чотирьох підрозділів, в яких вивчаються загальні аспекти структури системи трудового права, а також її окремі складові елементи.

У підрозділі 2.1 *«Сутність та елементи структури системи трудового права»* наголошується, що ефективне виконання трудовим правом своїх завдань та функцій не можливе без забезпечення його внутрішньої стійкості, стабільності та впорядкованості. Тобто для того, щоб система права належним чином функціонувала, вона повинна бути належно внутрішньо організованою – мати відповідну структуру.

Встановлено, що під поняттям «структура системи» розуміють стійку внутрішню впорядкованість, обумовлену послідовністю розміщення її складових елементів (ланок) та характером зв'язків між ними. Структура відтворює найсуттєвіші зв'язки між елементами й підсистемами, що мало змінюються при змінах у системі та забезпечують існування як системи, так і найважливіших її властивостей.

На підставі аналізу юридичних наукових монографічних, періодичних та навчальних видань підкреслено, що усталеним є підхід, згідно з яким система трудового права складається з наступних елементів: інститутів, підінститутів, норм права.

Зазначено, що ключовими елементами структури системи трудового права є інститути. Це обумовлено тим, що вони по-перше, більш чіткі, конкретизовані та однорідні в частині свого предмету регулювання, а по-друге, вони є логічно завершеними і відносно самостійними підсистемами системи трудового права, що дозволяє вносити у них певні структурні та змістовні зміни, не зачіпаючи при цьому інших складових ланок системи досліджуваної правової галузі. Завдяки правовим інститутам згруповуються однорідні за предметною спрямованістю та методами регулювання норми права, що сприяє більш чіткому визначенню основних напрямків реалізації регулятивного впливу трудового права; забезпечується більш змістовне та оперативне регулюванню трудових відносин; забезпечується внутрішня цілісність та автономність системи трудового права. Акцентовано увагу на

тому, що підінститути, на відміну від попередніх елементів (інститутів), не володіють цільною предметною відособленістю і не мають специфічних прийомів та принципів регулювання. Зроблено наголос на особливій ролі саме норм права у структурі системи трудового права, оскільки вони є її первинними, фундаментальними елементами.

Окреслено ключові засади поділу норм трудового права як фундаментальних системоутворюючих елементів структури системи національного трудового права в контексті євроінтеграційних процесів на такі три блоки: (1) загальна частина, (2) індивідуальне трудове право та (3) колективне трудове право. Загальна частина включає положення, що стосуються предмету, принципів, методів, функцій та інших загально-теоретичних аспектів. Зазначено, що до індивідуального трудового права належать положення, які спрямовано на регулювання відносин окремо взятого працівника з роботодавцем. У свою чергу колективне трудове право – це блок правових норм галузі трудового права, що регулює взаємовідносини між трудовим колективом та роботодавцем (або уповноваженим ним органом).

Запропоновано на підставі проведеного дослідження розуміти структуру системи трудового права як внутрішню побудову даної системи, що визначається порядком розміщення та характером зв'язків між її структурними елементами, ланками. Зазначається, що головною метою структури системи трудового права є забезпечення ефективного та дієвого функціонування регулятивно-виховного та охоронного спрямування даної правової галузі.

У підрозділі 2.2 *«Системність – основна якість системи трудового права»*, на підставі критичного аналізу наукових поглядів на визначення системного методу, системного підходу та сутності принципу системності, зроблено висновок про те, що системність, з одного боку, слід розуміти як спосіб або форму існування матерії, що виникає в наслідок появи певних зв'язків між елементами об'єктивної дійсності. Відповідно системне існування певного матеріального змісту – це таке існування, що має у своїй основі певний, заснований на відповідних зв'язках, порядок. З іншого боку, системність може бути охарактеризована як спосіб наукового пізнання та/або соціальної практики.

Розглянуто теоретичні підходи до розуміння системності права. Зауважується, що системність є тією властивістю, яка у загальному вигляді характеризує зовнішню та внутрішню організацію, спосіб існування нормативного матеріалу з якого формується трудова галузь права. Підкреслено, що системність є комплексною категорією, а її зміст формують такі поняття як: «елементність», «єдність», «цілісність», «взаємозв'язки», «взаємодія», «структура» («структурованість»), «порядок» («впорядкованість»), «узгодженість», «форма».



З'ясовано, що системність трудового права проявляється у тому, що вона є багатоелементним утворенням, між структурними ланками якого встановлені відповідні предметні та функціональні зв'язки, через які вони взаємодіють; характеризується наявністю внутрішньої узгодженості та відповідного ієрархічного порядку розміщення його елементів; має зовнішню автономність.

У підрозділі 2.3 «Характеристика окремих інститутів трудового права» визначається зміст та характерні властивості основних інститутів трудового права України.

Розглянуто основні інститути індивідуального трудового права, до яких віднесено:

1) інститут трудового договору, який виконує роль нормативної бази для виникнення трудових правовідносин, адже якщо немає договору, то немає і взаємних прав та обов'язків між працівником й роботодавцем;

2) інститут нормування праці – забезпечує ефективне використання трудового потенціалу як кожного окремого працівника, так і їх загалом;

3) інститут оплати праці, норми якого спрямовані на урегулювання відносин щодо заробітної плати;

4) інститут робочого часу, нормами якого визначаються види, тривалість і порядок використання робочого часу;

5) інститут часу відпочинку – визначає види і тривалість часу відпочинку;

6) інститут охорони праці – має на меті гарантування безпечних умов для здійснення працівниками трудової діяльності, тобто таких, які дають змогу найманим працівникам належним чином виконувати свої трудові обов'язки та трудові функції, не турбуючись про наявність загроз для свого здоров'я і життя, та не відволікаючись на їх усунення;

7) інститут трудової дисципліни, який є необхідною умовою ефективного, належного функціонування підприємства, установи, організації;

8) інститут оцінки результатів праці та атестації працівників. Його завданням є врегулювання матеріальних та процедурних аспектів перевірки показників якості та ефективності виконання найманим працівником своїх трудових обов'язків та функцій;

9) інститут навчання та підвищення кваліфікації працівників;

10) інститут матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

До інститутів колективного трудового права віднесено: соціальне партнерство; колективний договір; правовий статус трудових колективів; правовий статус профспілок; правовий статус об'єднань роботодавців; трудові спори.

Обстоюється позиція, що існування в системі трудового права окремих інститутів має дуже важливе, як теоретичне, так й практичне значення. Об'єднання спорідненого нормативного матеріалу трудового права в окремі

інститути по-перше, полегшує вивчення сутнісного змісту, регулятивних властивостей та характеру зв'язків цілих груп норм права, а по-друге, забезпечує більш ефективну реалізацію нормами права своїх регулятивних та охоронних функцій. Аналіз системи трудового права, свідчить про те, що більшість інститутів трудового права хоча й орієнтовано на забезпечення трудових прав і законних інтересів слабшої сторони трудових правовідносин – найманих працівників, утім в цілому повинні мати на меті підтримку балансу взаємних прав та обов'язків працівників і роботодавців.

У підрозділі 2.4 «Поняття та особливості норм трудового права України» зазначено, що соціальні норми виступають тим засобом (фактором), що протистоїть соціальному хаосу і безладу у найбільш важливих сферах суспільного життя, шляхом впорядкування і спрямування суспільно значущої поведінки осіб, врегулювання їх взаємовідносин. Характер соціальних норм обумовлюється наявним рівнем соціально-економічного та культурного розвитку суспільства, досягнення й проблеми якого вони, власне кажучи, і відображають. Разом з тим, слід відмітити, що потреба у запровадженні, зміні чи скасуванні тих чи інших соціальних норм, а також їх характер, хоча й обумовлюються особливостями та закономірностями суспільного розвитку, втім їх конкретний зміст, а також безпосереднє впровадження у життя, залежать від людської волі.

Наголошено, що норма права являє собою найпростіше, односистемне правове утворення у складі системи права. Зазначається, що виступаючи різновидом соціальних норм, правові норми володіють усіма властивостями перших. Тобто вони: а) обумовлені рівнем соціально-економічного та культурного розвитку; б) мають свідомо-вольовий характер; в) головне призначення – регулювання суспільних відносин; г) розраховані на багаторазове використання по відношенню до широкого, чітко невизначеного, кола осіб; д) є типовими правилами поведінки (зразком), згідно з якими повинні діяти суб'єкти у відповідних життєвих ситуаціях; е) їх виконання забезпечується певними засобами впливу.

Акцентовано увагу на тому, що норми права мають й власні специфічні ознаки та характеристики, а саме: офіційний характер; державно-владну природу та забезпеченість силою державно-владного примусу; високий ступінь формалізації; загальнообов'язковий характер; наявність чіткої внутрішньої структури та будови; враженість змісту у формі прав та обов'язків. Даними властивостями володіють норми усіх галузей права, в тому числі й трудового. Водночас, специфіка трудового права обумовлює наявність певних особливостей його правових норм, до яких, зокрема, належать такі: у нормах трудового права поєднується імперативний, диспозитивний та договірний методи правового регулювання; вони встановлюються як у централізованому, так й локальному порядку; диспозиція та санкції даних норм права, як правило, містяться у різних

законодавчих приписах; характеризуються як загальною (загальні норми), так й спеціальною (спеціальні норми) спрямованістю регулювання; значна частина з цих норм має відносно визначений характер.

На підставі проведеного дослідження під нормою трудового права запропоновано розуміти загальнообов'язкове, формалізоване, прийняте у централізованому чи локальному порядку, правило поведінки у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, що наділяє їх учасників відповідними суб'єктивними правами та обов'язками, належне виконання яких гарантується чинним законодавством.

**Розділ 3 «Система джерел трудового права України як зовнішня форма існування системи трудового права»** складається з шести підрозділів, в яких здійснюється загальна характеристика системи джерел трудового права, а також досліджено сутність та зміст їх окремих різновидів.

У підрозділі 3.1 *«Характеристика системи джерел трудового права України та її структури»* зазначається, що наявність власних джерел у системі трудового права України є важливим аргументом на користь позиції щодо самостійності даної галузі права. Зазначені джерела мають велику чисельність, багатоманітні та у своїй сукупності створюють систему джерел трудового права, які, в свою чергу, мають певні структурні зв'язки.

Розглянуто наукові думки з приводу розуміння сутності понять «джерело права» та «форма права». Встановлено, що у наукових колах немає уніфікованого визначення сутності досліджуваного питання.

Підкреслено, що про схожість джерел та форм права мова може йти тільки в разі розгляду юридичних джерел права, котрі будуть вказувати на те, звідки право походить та яким чином воно формується. У свою чергу, форма права показує способи закріплення джерел права. В обох випадках мова йде про зовнішній вираз права. У зв'язку із цим, запропоновано під джерелами трудового права розуміти офіційно визнані й такі, що пройшли процедуру легалізації та закріплення в системі трудового права вихідні положення, на основі яких дана галузь права ґрунтується та здійснює свій регулюючий вплив. Систему ж джерел трудового права визначено як сукупність окремо взятих чинних джерел права, які виступають її структурними елементами та розташовані в ній з урахуванням їх взаємозв'язків (взаємозалежності) задля впливу й урегулювання суспільних відносин у межах трудового права.

Обстоюється позиція, що структура системи джерел трудового права України представляє собою спосіб взаєморозміщення структурних елементів (окремих джерел) системи джерел трудового права; вказує на те, яким чином побудована система джерел трудового права. При цьому характеристика системи джерел трудового права вимагає визначення кожного з її структурних елементів із урахуванням їх зв'язку та взаємозалежності.

Зауважується, що в якості окремих елементів системи джерел трудового права доцільно виокремити: 1) правовий акт; 2) судовий прецедент; 3)

релігійно-правову норму. Місце останньої в якості структурного елемента системи джерел трудового права обумовлено тим, що в чинному законодавстві про працю України є вказівка на релігійні події як на неробочі дні.

У підрозділі 3.2 «Правовий акт як структурний елемент системи джерел трудового права України» вказується, що нормативно-правовий акт – провідний елемент у структурі системи трудового права України. Таке його значення обумовлено тим, що за допомогою й на основі таких актів здійснюється регулювання всіх без винятку суспільних відносин, в тому числі трудових і тісно пов'язаних з ними. Зазначено, що нормативно-правовий акт є комплексним поняттям, яке, в свою чергу, включає декілька елементів. Тому з'ясування сутності нормативно-правового акта як структурного елемента системи джерел трудового права, а також його місця в ній є необхідною умовою проведення повноцінного дослідження такої системи, в тому числі як зовнішньої форми прояву системи трудового права.

Підкреслюється, що незважаючи на часте використання категорії «нормативно-правовий акт» у текстах законодавчих актів, свого офіційного визначення вона не отримала. На підставі аналізу позицій учених-правознавців з приводу визначення сутності досліджуваного явища підсумовано, що у наукових колах нормативно-правовий акт традиційно розглядають як офіційний акт-документ компетентних органів і посадових осіб, що містить норми права, забезпечувані державою відповідно до закону.

Проведено характеристику змісту понять «норма» та «правовий акт», при цьому підкреслюється, що саме наявність норми права в складі правового акта відрізняє нормативно-правові акти від актів індивідуальної дії, які традиційно не визначаються джерелами права, в тому числі й трудового права. На відміну від нормативно-правових актів, акти індивідуальної дії не містять у своєму складі норм права і не можуть розглядатися як джерела трудового права.

Окреслено основні ознаки нормативно-правового акта як елемента системи трудового права. Наголошено, що однією з ключових характеристик нормативно-правового акту є його юридична сила, яка вказує на місце того чи іншого нормативно-правового акта в системі джерел трудового права в якості структурного елемента, а також на правові наслідки, що може породжувати акт.

Запропоновано під нормативно-правовим актом, як структурним елементом системи джерел трудового права, розуміти прийнятий суб'єктами правотворчості й такий, що пройшов законодавчо встановлені процедури державної реєстрації та оприлюднення, правовий акт, який з урахуванням компетенції зазначених суб'єктів має відповідну юридичну силу, містить у своєму складі норми трудового права, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових і пов'язаних з ними суспільних відносин.

У підрозділі 3.3 «Міжнародно-правовий акт як структурний елемент системи джерел трудового права України» зазначається, що активні інтеграційні процеси в європейську спільноту, що тривають наразі в нашій державі, зокрема прагнення до безвізового режиму з країнами ЄС, запровадження відкритого ринкового простору, зобов'язує Україну приймати участь у численних міжнародних заходах, налагоджувати зв'язки з багатьма міжнародними організаціями, визнавати міжнародні стандарти, в тому числі у сфері трудової політики. Підсумком виконання наведених вище зобов'язань стає прийняття міжнародно-правових актів між Україною й іншими договірними сторонами з тих чи інших питань суспільного життя.

Проаналізовано наукові погляди на сутність міжнародного нормативно-правового акта як джерела права, в тому числі національного. Наголошується, що за таким критерієм, як юридична сила, міжнародно-правові акти посідають майже найвище місце в ієрархії нормативно-правових актів, що входять до системи трудового права. Разом із тим, зауважується, визнанню нормативно-правового акта такого характеру частиною національної системи права і законодавства передують специфічні процедури їх укладання.

Зроблено висновок про те, що міжнародно-правовий акт як структурний елемент системи джерел трудового права являє собою укладений відповідно до законодавчо встановлених процедур офіційний акт між Україною й іншою стороною (сторонами) міжнародного права, форма якого встановлена міжнародними стандартами та правилами, що набув статус частини чинного національного законодавства й на основі положень якого здійснюється правове регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин.

Підсумовано, що особливе місце міжнародно-правових актів серед інших структурних елементів системи джерел трудового права обумовлене тим, що вони встановлюють світові загальні стандарти і основи реалізації суб'єктами права на працю, визначають загальні механізми й засади правового регулювання трудових та інших тісно пов'язаних із ними суспільних відносин.

У підрозділі 3.4 «Місце й особливості законів про працю в системі джерел трудового права України» акцентовано увагу на тому, що закони України мають вищу юридичну силу, вони знаходяться на вершині ієрархії нормативно-правових актів, у тому числі в системі джерел трудового права України.

Досліджено загальнофілософський та правовий зміст поняття «закон». Зазначається, що у філософських колах поняття «закон» розглядають як об'єктивну категорію – «закон природній», тобто такий, що не залежить від волевиявлення людини, існування якого обумовлено зовнішніми чинниками. У цьому контексті слід зазначити, що хоча в нашому випадку поняття «закон» розглядається як категорія суб'єктивна (закон приймається людьми для

людей), його зміст повинен враховувати й багато об'єктивних чинників як-то: людська природа; природні права й свободи людини тощо. У такому випадку зміст поняття «закон» буде включати в себе такий загальноправовий принцип як верховенство права, який визначає найвищими соціальними цінностями природні права й свободи особи.

Звертається увага на те, що при розкритті сутності юридичного закону необхідно вказувати на конкретний орган, який уповноважений приймати закони – Верховну Раду України (парламент). Звідси запропоновано під законами про працю розуміти нормативно-правові акти вищої юридичної сили, які містять у своєму складі норми трудового права, прийняті в установленому законодавством порядку Верховною Радою України задля врегулювання найважливіших питань суспільного життя, пов'язаних із реалізацією громадянами права на працю та інших суміжних соціально-економічних питань.

Зазначено, що головним та основоположним законом, як усієї системи національного права, так і кожної з його окремих галузей є Конституція України. Вона наділена найвищою юридичною силою, в зв'язку із чим, посідає центральне місце серед інших структурних елементів у системі джерел трудового права України. Положення Основного Закону стосуються всіх без винятку сфер суспільного життя, в тому числі й трудових правовідносин.

Слідом за Конституцією нашої держави у ієрархії національних джерел трудового права знаходяться кодифіковані нормативно-правові акти. Основним кодифікованим актом законодавства в системі джерел трудового права виступає Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України).

Зазначається, що окрему групу структурних елементів системи трудового права складають поточні закони, що регулюють трудові та тісно пов'язані з ними правовідносини. При цьому наведені вище структурні елементи системи джерел трудового права можна згрупувати в залежності від конкретного предмета регулювання в цій сфері, а саме: закони України, предметом правового регулювання яких є сфера оплати праці; закони, які визначають особливості правового статусу спеціальних суб'єктів трудового права; закони, предметом правового регулювання яких є питання, пов'язані з підготовкою майбутніх кадрів і підвищенням кваліфікації працівників.

У підрозділі 3.5 *«Поняття та особливості підзаконних нормативно-правових актів про працю в системі джерел трудового права України»* відмічається, що найчисельнішими нормативно-правовими актами, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними правовідносин, виступають ті, що мають підзаконний нормативно-правовий характер. Як правило, підзаконна нормотворчість пов'язана з діяльністю виконавчих органів влади, хоча повністю зводити її до результату роботи останніх не можна.

На підставі аналізу теоретичних підходів до розуміння сутності поняття «підзаконний нормативно-правовий акт» зроблено висновок про те, що цим нормативним документом є правовий акт, що містить загальнообов'язкові приписи (норми права), на основі яких здійснюється правове регулювання трудових правовідносин, який виданий компетентним органом влади на основі та на виконання закону. При цьому звертається увага на той факт, що слово «підзаконний» не означає меншу юридичну обов'язковість нормативно-правового акта. Підзаконний акт володіє необхідною юридичною силою, але його юридична сила не має такої загальності та верховенства, яка притаманна законам.

Охарактеризовано різновиди підзаконних нормативно-правових актів як елементів системи трудового права України. В якості критерію їх розмежування та визначення юридичної сили, використовувався суб'єкт видання відповідного нормативно-правового акту.

Наголошується на тому, що значний обсяг підзаконних нормативно-правових актів з питань праці приймається Кабінетом Міністрів України. Дані нормативно-правові акти також можна класифікувати за таким критерієм, як предмет їх правового регулювання у межах сфери трудових і пов'язаних з ними правовідносин.

Підкреслюється, що говорячи про підзаконні нормативно-правові акти міністерств як про структурні елементи системи джерел трудового права, слід мати на увазі таку їх форму, як наказ. На користь такої позиції вказано наступне: 1) реєстрації в якості нормативно-правового акта підлягає саме наказ, а не якийсь інший вид акта; 2) при необхідності внесення змін або скасування норм права, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин, такі зміни вносяться або відповідні норми скасовуються шляхом видання саме наказу; 3) на рівні закону, визначаючи нормативний характер акта, вживається термін «наказ». Звичайно наказ може мати й виключно розпорядчий характер – коли він не містить в собі нові норми права, а лише затверджує відповідний відомчий документ. Проте, в більшості випадків відомчий акт, як структурний елемент системи джерел трудового права, слід розглядати як сукупність наказу та додаткового акта (правила, інструкції положення), так як відокремлено розглядати такі акти немає сенсу. Більш того, наказ може мати й індивідуальний характер (наприклад, призначення або звільнення особи з посади) і в такому разі його взагалі не слід розглядати як структурний елемент системи джерел трудового права.

Акцентовано увагу на тому, що накази інших центральних органів виконавчої влади, окрім міністерств, мають організаційно-розпорядчий характер, що, в свою чергу, вказує на те, що такі акти не мають нормативного характеру, а, отже, не можуть бути віднесені до системи джерел трудового права України.

Проведено характеристику місцевих актів як елементи структури системи трудового права України. Відмічається: їх особливість обумовлена тим, що такі акти розташовані «найближче» до своїх адресатів, а їх дія обмежена компетенцією та територіальною юрисдикцією місцевого органу (місцевої державної адміністрації, органу місцевого самоврядування), який їх видав.

У підрозділі 3.6 «Роль соціально-партнерських нормативно-правових актів у системі джерел трудового права України» наголошується, що однією із головних особливостей системи джерел трудового права порівняно із джерелами інших галузей права, виступає те, що провідну роль у ній посідають такі її структурні елементи, як соціально-партнерські нормативно-правові акти. При цьому в більшості випадків, на основі названих вище актів буде здійснюватися правове регулювання виключно трудових і пов'язаних із ними правовідносин. Іншими словами, наявність соціально-партнерських актів у структурі системи джерел трудового права є характерною особливістю саме даної галузі права в цілому.

Проаналізовано наукові підходи до тлумачення понять «партнерський» та «соціальний». На підставі чого зазначено, що соціально-партнерські акти є такими, які приймаються на багатосторонній основі, тобто включають декілька суб'єктів (сторін), які їх складають. Зауважується, що така складова поняття «соціально-правовий акт», як категорія «соціальне», визначає суспільний характер досліджуваного явища, тобто вказує на те, що основним учасником таких актів виступає суспільство; такі акти приймаються задля вдосконалення та розвитку суспільних відносин.

Розглянуто дослідницькі точки зору на сутність поняття «соціальне партнерство». В ході даного аналізу підсумовано, що партнерство являє собою механізм узгодження суспільних інтересів, який функціонує на договірних основах. У такому разі, акти соціального партнерства є тим засобом, за допомогою якого досягається кінцева мета соціального партнерства.

Вивчення нормативно-правового підґрунтя соціального партнерства свідчить про те, що укладення колективних договорів та угод є кінцевим результатом соціального діалогу, який, як слідує з аналізу його змісту, є провідною формою соціального партнерства. При цьому, в залежності від рівня соціального діалогу, нормативно-правові соціально-партнерські акти як структурні елементи системи джерел трудового права можуть бути різних видів: генеральна угода; галузеві (міжгалузеві) угоди; територіальні угоди; колективні угоди.

**Розділ 4 «Шляхи розвитку системи трудового права України»** складається з трьох підрозділів, в яких присвячено увагу проблематиці співвідношення трудового права і трудового законодавства, окреслено можливі шляхи вдосконалення ефективності регулятивної дії трудового



законодавства України, а також значення належної систематизації для подальшого покращення його розвитку та упорядкування проблемних питань правового регулювання трудових відносин в державі.

У підрозділі 4.1 «Співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України» наголошується, що одним із гострих та актуальних питань у сфері теорії трудового права є співвідношення його системи з системою трудового законодавства. Вирішення цієї проблеми дозволить надати додаткові обґрунтування щодо повної самостійності галузі трудового права, як такої, якій притаманна не тільки власна системна побудова, а й наявність характерної лише для неї системи законодавства. Визначення особливостей наведеного вище співвідношення дозволить також покращити ефективність правотворчої й правозастосовної практичної діяльності, так як визначить можливі шляхи систематизації трудового законодавства, його подальшого розвитку та удосконалення.

Проаналізовано наукові погляди щодо поняття «законодавство» та його співвідношення із поняттям «закон». Наголошується, що законодавство може розглядатися у двох аспектах: вузькому та широкому. У першому випадку до нього включається система законів та міжнародно-правові акти, що ратифіковані Верховною Радою України. У широкому розумінні терміном «законодавство» охоплюється й ціла низка підзаконних нормативно-правових актів.

На підставі аналізу нормотворчої діяльності та характеру зв'язків законів і підзаконних нормативно-правових актів, зроблено висновок про те, що трудове законодавство слід розуміти в його широкому сенсі як сукупність чинних законів України, міжнародно-правових актів, які ратифіковані Верховною Радою України, а також підзаконних нормативно-правових актів (вищих та виконавчих органів влади, органів місцевого самоврядування).

Розглянуто наукові підходи до розуміння системи трудового законодавства, та запропоновано її розглядати як сукупність чинних законів, міжнародно-правових актів, що ратифіковані Верховною Радою України і підзаконних нормативно-правових актів, які розташовані в ній з урахуванням їх субординаційних й координаційних зв'язків, а також конкретних трудових і пов'язаних з ними правовідносин, які регулюють загальнообов'язкові приписи, що містяться в їх складі.

Зазначено, що система трудового права та система трудового законодавства співвідносяться як форма та зміст. Законодавство держави – це своєрідна форма життя права. У той же час, система права виступає як один із найважливіших чинників, що визначають побудову та розвиток системи законодавства, розкриває об'єктивно існуючі закономірності суспільного розвитку. Система права, за своїм змістом – це внутрішня структура права, що відповідає характеру суспільних відносин, які підлягають регулюванню.

Система законодавства – це зовнішня форма права, що виражає побудову його джерел, тобто систему нормативно-правових актів.

Наголошено, що ототожнення законодавства, навіть в його найширшому розумінні з правом не є вірним. Яскравим прикладом відмінностей між наведеними категоріями є співвідношення таких загальноправових принципів, як верховенство закону (законність) і верховенство права.

Окрему увагу присвячено співвідношенню структури системи трудового права та структури системи трудового законодавства. Аналіз наукових точок зору на дану проблематику, а також дослідження внутрішньої організації діючого трудового законодавства та системи національного трудового права свідчать про те, що основною відмінністю структури системи трудового права від структури системи трудового законодавства є більш дрібна побудова першої. Структура системи трудового права буде починатися з норми права, що регулює трудові та пов'язані із ними правовідносини. У своїй сукупності норми трудового права, які регулюють однотипні суспільні відносини утворюють правові інститути трудового права, які в подальшому будуть представляти більш складні його елементи. Тоді як основним і первинним структурним елементом системи законодавства буде виступати нормативно-правовий акт. Разом з тим, конкретні приписи, що входять у систему трудового права будуть знаходити своє відображення в положеннях трудового законодавства, які в своїй сукупності створюватимуть його систему.

У підрозділі 4.2 «Заходи щодо підвищення ефективності дії трудового законодавства України» зазначається, що, як правило, дія нормативно-правового акта в часі є прямою, тобто він поширюється на всі факти, які виникли до набуття актом чинності, але продовжують існувати. Дія акта поширюється лише з моменту набуття ним чинності. Дія нормативно-правових актів у часі обмежена моментом набуття ними юридичної сили та моментом втрати її, а саме: введенням у дію, припиненням дії, зворотною силою дії. Підкреслюється, що по відношенню до трудових правовідносин, в разі коли вони пов'язані із застосуванням заходів щодо притягнення особи до юридичної відповідальності, може мати місце зворотна дія закону в часі.

Акцентовано увагу на тому, що для вітчизняного законодавства характерним є «переживання» закону, що аж ніяк не сприяє підвищенню ефективності його регулятивної дії. У зв'язку з цим, наголошується на гострій необхідності прийняття нового кодифікованого законодавчого акта про працю – Трудового кодексу України. Щодо інших актів трудового законодавства, які були прийняті за часів існування СРСР та УРСР, зауважено, що їх необхідно проаналізувати, внаслідок чого визначити акти національного законодавства, які повинні бути прийняті як найскоріше, щоб їх положення регулювали відповідні суспільні відносини, в тому числі й

трудо́ві та тісно пов'язані з ними, з урахуванням сучасних потреб суспільного життя. Після проведення вищенаведеної «ревізії» трудового законодавства, необхідно визнати всі акти колишнього СРСР та УРСР такими, що втратили чинність. Звичайно такі заходи потребують чимало часових, людських і матеріальних ресурсів та не можуть бути здійсненні протягом короткого строку. Хоча наша держава отримала свою незалежність не так давно, такі заходи слід вже здійснити.

З приводу просторової дії трудового законодавства, зазначається, що вона може розповсюджуватися як на всю територію України, так і її окремо взяті регіони (області), або інші місцевості – райони, міста, райони в місті тощо. Територіальний аспект дії трудового законодавства вказує на те, що юридична сила акта в залежності від суб'єкта правотворчості може поширюватися на всю без винятку територію, що підпадає під юрисдикцію України, а також такий акт може діяти лише в межах окремо взятої адміністративно-територіальної одиниці держави. Винятком із загального правила дії трудового законодавства в просторі є принцип екстериторіальності, який може бути розглянутий з урахуванням двох аспектів. По-перше, екстериторіальність передбачає, що територіальна юрисдикція України не обмежена її фактичною територією й може бути визнана внаслідок перебування або знаходження об'єктів зі спеціальним статусом на території іноземної держави. І навпаки, по-друге, зазначені об'єкти, але вже іноземних держав, користуються імунітетом щодо поширення на них дії трудового законодавства України.

Встановлено, що дія трудового законодавства за колом осіб може бути спрямована як на всіх без винятку суб'єктів трудових правовідносин, так і на їх окремі категорії. В залежності від кількісного складу учасників правовідносин вона може бути поширена на індивідуальні або неіндивідуальні (колективні) трудові правовідносини та, в такому разі, визначати взаємні права й обов'язки об'єднань роботодавців (організації роботодавців) та/або об'єднань працівників (профспілки). Окрім цього, дія трудового законодавства може визначатися по відношенню до окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин – трудових мігрантів, працівників поліції, медичних і науково-педагогічних працівників тощо.

У підрозділі 4.3 «Сутність та значення систематизації нормативно-правових актів у сфері правового регулювання трудових відносин» звернено увагу на те, що окремим та дуже важливим аспектом підвищення дієвості й ефективності трудового законодавства, як в часі, просторі, так і за колом осіб є його впорядкування, що може бути здійснено різними шляхами: усуненням прогалин у правовому регулюванні; визначенням норм трудового законодавства, які «не працюють»; виявлення й усунення положень, що дублюють або суперечать одне одному тощо. При цьому загальноновизнаним у всьому світі інструментом впорядкування національного законодавства, що

може бути застосований по відношенню до трудового законодавства, виступає його систематизація.

Досліджено сутність поняття «систематизації» як з позиції філософії, так і правової науки. Зазначається, що за допомогою систематизації відповідні явища набувають системного характеру, якості системи, внаслідок чого відбувається приведення їх до порядку згідно з заздалегідь визначеними критеріями.

З урахуванням наявних теоретичних підходів до розуміння змісту систематизації законодавства, останню визначено як комплекс дій, пов'язаних із визначенням та подальшим аналізом масиву нормативно-правових актів, на основі й у відповідності до яких здійснюється правове регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин, впорядкування цього масиву заздалегідь визначеними критеріями, внаслідок чого, відбувається усунення протиріч, застарілих і повторюваних норм у такому законодавстві.

Звернено увагу на те, що систематизація законодавства є тривалою та складною роботою, яка може відбуватися в декількох формах, а саме: у вигляді кодифікації, інкорпорації та консолідації. Найпоширенішим як у трудовому праві, так й в інших національних галузях права виступає такий спосіб систематизації законодавства, як його кодифікація.

На підставі аналізу сутності кодифікації зроблено висновок про те, що внутрішньогалузева кодифікація є ефективним інструментом підвищення ефективності його дії до прийняття нового кодифікованого акта (Трудового кодексу України), на основі якого здійснювалося б комплексне регулювання трудових і пов'язаних з ними правовідносин, тобто проведення основної роботи із систематизації трудового законодавства.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми, що полягає у визначенні сутності та особливостей системи трудового права України, а також надані наукові рекомендації щодо подальшого розвитку та удосконалення системи трудового права України. В результаті проведеного дослідження сформульовано ряд концептуальних висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Основні з них такі.

1. Виокремлено наступні етапи становлення та розвитку системи трудового права України:

1-й період є найбільш тривалий у часі і пов'язаний з виникнення перших форм найманої праці (охоплює весь історичний час аж до кінця XII ст.);

2-й період (XIII-XVII ст.) характеризується поширенням популярності найманої праці, що обумовило появу відповідного нормативно-правового

базису, втім врегулювання умов та порядку її використання здійснювалося суто у межах цивільного права;

3-й період (XVIII – середина XIX ст.) пов'язаний із буржуазними революціями в країнах Західної Європи, в результаті яких наймана праця стала основною формою використання трудових ресурсів;

4-й період (1861-1917 рр.) – відміна кріпосного права, призвела до вивільнення значної кількості робочої сили, яка була цілком доречною в умовах зростання промислового виробництва, у цей час з'являються перші нормативно-правові акти, що були спрямовані на регулювання трудових відносин, зокрема, на поліпшення умов праці найманих працівників;

5-й період (1918-1921 рр.) характеризується прийняттям першого Кодексу законів про працю, в якому були здійснені спроби законодавчо врегулювати трудові відносини, проте даний нормативно-правовий акт мав низку недоліків, а норми трудового права носили в значній мірі формальний, декларативний характер;

6-й період (1922-1939 рр.) – прийняття другого Кодексу законів про працю, який на той період часу був досить прогресивним, та більш змістовно врегульовував трудові відносини, аніж його попередник від 1918 року; зокрема у ньому були зроблені важливі кроки у напрямку оформлення такого основоположного інституту трудового права, як трудовий договір;

7-й період (1940-1945 рр.) характеризується погіршенням положення найманих працівників, оскільки було значно посилено вимоги до дисципліни праці та відповідальності за її порушення;

8-й період (1945-1970 рр.) відбувається поступове відновлення трудових прав працівників, а законодавство про працю, хоча й повільно, втім вдосконалюється;

9-й період (1971-1990 рр.) – прийняття третього Кодексу законів про працю, який сформував систему трудового права України у її сучасному вигляді;

10-й період (1991-2016 рр.) розвиток трудового права пов'язаний із набуттям нашої держави незалежності та розвитком ринкових відносин.

Очевидним є той факт, що наступний період розвитку трудового права України почнеться з прийняттям довгоочікуваного Трудового кодексу України, оскільки основне джерело трудового права в Україні, його головний системоутворюючий кодифікований нормативно-правовий акт – Кодекс законів про працю, вже є концептуально застарілим і не відповідає наявним соціально-економічним потребам та умовам життя ні за змістом, ні за формою.

2. Система трудового права – це обумовлене об'єктивними факторами об'єднання сукупності, предметно пов'язаних та внутрішньо узгоджених між собою, норм трудового права, які розподіляються (згруповуються) на

відповідні інститути, в залежності від специфіки тих аспектів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, що регулюються цими правовими нормами.

3. Система трудового права має цілий ряд особливостей, які відрізняють його від систем інших галузей права. До таких особливостей віднесено такі, як-от:

- а) предметне спрямування;
- б) трудове право включає велику кількість міжнародних актів, що визначають відповідні стандарти і принципи у сфері права, яким мають відповідати трудо-правові норми прийняті на національному рівні;
- в) поєднання централізованого та локального регулювання, при цьому сфера застосування останнього є доволі широкою;
- г) ступінь та зміст регулювання відносин, що належать до предмету трудового права, може залежати від певних об'єктивних та суб'єктивних умов праці, в залежності від підстав диференціація правового регулювання трудових відносин;
- д) єдність трудового права;
- е) поєднання різних методів регулювання (договірного, імперативного способів регулювання тощо).

4. Визначено структуру системи трудового права, як внутрішню побудову даної системи, що визначається порядком розміщення та характером зв'язків між її структурними елементами, ланками. Система трудового права складається з великої кількості елементів, які є як специфічними (властивими лише для галузі трудового права), так і загальними (характерні майже для всіх галузей системи національного права України). Головною метою структури системи трудового права є забезпечення ефективного та дієвого функціонування регулятивно-виховного й охоронного спрямування даної правової галузі.

5. Розкрито сутність системності трудового права в двох площинах.

З одного боку як спосіб або форму існування матерії, що виникає в наслідок появи певних зв'язків між елементами об'єктивної дійсності. Саме ці зв'язки і обумовлюють порядок розташування, розміщення зазначених елементів. Тобто системність – це, перш за все, порядок, впорядкованість, що протистоїть хаосу і безладу. Відповідно системне існування певного матеріального змісту – це таке існування, що має у своїй основі певний, заснований на відповідних зв'язках, порядок.

З другого боку системність охарактеризована як спосіб наукового пізнання та (або) соціальної практики. Головною тезою даного підходу є те, що об'єкт, який пізнається чи перебуває у центрі соціальної практичної діяльності, представляється як система з притаманними їй зв'язками і закономірностями, що забезпечують цілісність, єдність та функціональність даної системи.

6. Доведено, що існування в системі трудового права окремих інститутів має дуже важливе як теоретичне, так й практичне значення. Об'єднання спорідненого нормативного матеріалу трудового права в окремі інститути, по-перше, полегшує вивчення сутнісного змісту, регулятивних властивостей та характеру зв'язків цілих груп норм права, а по-друге, забезпечує більш ефективну реалізацію нормами права своїх регулятивних та охоронних функцій. Аналіз системи трудового права, свідчить про те, що більшість інститутів трудового права хоча й орієнтовано на забезпечення трудових прав та законних інтересів слабшої сторони трудових правовідносин – найманих працівників, втім в цілому мають на меті підтримку балансу взаємних прав та обов'язків працівників і роботодавців.

7. Запропоновано визначення норми трудового права як фундаментального елементу побудови системи трудового права, під яким слід розуміти загальнообов'язкове, формалізоване, прийняте у централізованому або локальному порядку, правило поведінки у сфері трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, що наділяє їх учасників відповідними суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, належне виконання яких гарантується чинним законодавством.

8. Під джерелами трудового права розуміються офіційно визнані й такі, що пройшли процедуру легалізації та закріплення в системі трудового права, вихідні положення, на основі яких дана галузь права ґрунтується та здійснює свій регулюючий вплив. В свою чергу, система джерел трудового права являє собою сукупність окремо взятих чинних джерел права, які виступають її структурними елементами та розташовані в ній з урахуванням їх взаємозв'язків (взаємозалежності) задля впливу й урегулювання суспільних відносин у межах трудового права.

9. Структура системи джерел трудового права України представляє собою спосіб взаєморозміщення структурних елементів (окремих джерел) системи джерел трудового права; вказує на те, яким чином побудована система джерел трудового права.

Як окремі елементи структури системи джерел трудового права визначено:

1) правові акти, які являють собою комплексне багатоаспектне явище й включають: закони та підзаконні правові акти, міжнародні договори України, соціально-партнерські та локальні нормативно-правові акти;

2) судовий прецедент, місце якого в системі джерел трудового права як окремого структурного елементу формально не обумовлено: (а) обов'язковістю рішень Європейського суду з прав людини в законодавчій та правозастосовній практиці; б) повноваженнями Конституційного Суду України щодо прийняття рішень з питань неконституційності актів нормативно-правового характеру; в) повноваженнями Верховного Суду України в частині прийняття обов'язкового для всіх суб'єктів

правозастосовної діяльності рішення, в якому міститься висновок щодо однакового застосування норм матеріального права в подібних правовідносинах; 3

3) релігійно-правову норму, місце якої в якості структурного елементу системи джерел трудового права обумовлено тим, що в чинному національному трудовому законодавстві України є вказівка на релігійні події як на неробочі дні.

Наведений перелік структурних елементів системи джерел трудового права не претендує на абсолютність і може бути змінений, зокрема, шляхом його доповнення, внаслідок проведення інших наукових досліджень по даній тематиці.

10. Під нормативно-правовим актом як структурним елементом системи джерел трудового права запропоновано розуміти прийнятий суб'єктами правотворчості й такий, що пройшов законодавчо встановлені процедури державної реєстрації й оприлюднення, правовий акт, який з урахуванням компетенції зазначених суб'єктів має відповідну юридичну силу, містить у своєму складі норми трудового права, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових і пов'язаних з ними суспільних відносин.

11. Міжнародно-правовий акт як структурний елемент системи джерел трудового права являє собою укладений відповідно до законодавчо встановлених процедур офіційний акт між Україною й іншою стороною (сторонами) міжнародного права, форма якого встановлена міжнародними стандартами та правилами, що набув статус частини чинного національного законодавства й на основі положень якого здійснюється правове регулювання трудових та інших, пов'язаних з ними суспільних правовідносин.

Міжнародно-правові акти, що приймаються в рамках діяльності такої міжнародної організації як ООН, посідають особливе місце в системі джерел трудового права, так як на їх рівні визначені основоположні аспекти, пов'язані із реалізацією та захистом особами права на працю.

12. Під законами про працю запропоновано розуміти нормативно-правові акти вищої юридичної сили, які містять у своєму складі норми трудового права, прийняті в установленому законодавством порядку Верховною Радою України задля врегулювання найважливіших питань суспільного життя, пов'язаних із реалізацією громадянами права на працю та інших суміжних питань.

13. Обстоюється позиція, що найчисельнішими структурними елементами в системі джерел трудового права України виступають підзаконні нормативно-правові акти, які можуть бути визначені як правові акти, що містить загальнообов'язкові приписи (норми права), на основі яких здійснюється правове регулювання трудових і близько пов'язаних із ними правовідносин, що видані компетентним органом влади на основі та на виконання закону. У залежності від суб'єкта видання, підзаконні нормативно-



правові акти можуть бути різної юридичної сили й унаслідок чого посідати різне місце в ієрархії структурних елементів системи джерел трудового права.

14. Під нормативно-правовими соціально-партнерськими актами як структурними елементами системи джерел трудового права запропоновано розуміти укладені між представниками держави, роботодавцем і працівником, правові акти, які містять у своєму складі загальнообов'язкові формально визначені правила поведінки, у відповідності й на основі яких здійснюється правове регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин. Наведені акти є тим правовим засобом, за допомогою якого досягається кінцева мета соціального діалогу зокрема та соціального партнерства взагалі.

Окрема група структурних елементів системи джерел трудового права представлена локальними нормативно-правовими актами, головна особливість яких полягає в тому, що вони розташовані «найближче» до своїх адресатів – працівників, а їх дія обмежена компетенцією роботодавця та територіальністю підприємства на якому працює працівник.

15. Система трудового права знаходить свій зовнішній прояв у системі трудового законодавства, внутрішня побудова й організація якого, в свою чергу обумовлена наявністю системи трудового права. У такому разі вищенаведені поняття співвідносяться як форма та зміст. При цьому, навіть у разі сприйняття законодавства у найширшому значенні її не можна прирівнювати до категорії «право», так як воно є найбільш широким поняттям, визначає основи формування законодавства. Основною відмінністю структури системи трудового права від структури системи трудового законодавства є більш дрібна побудова першої. Первинним елементом системи трудового права буде його норма, тоді як первинним елементом системи трудового законодавства буде нормативно-правовий акт, що входить до його складу.

16. Запропоновано провести «правову ревізію» всіх нормативно-правових актів трудового законодавства, які були прийняті за часів існування СРСР та УРСР, внаслідок чого визначити акти національного законодавства, які повинні бути прийняті як найскоріше, щоб їх положення регулювали відповідні суспільні відносини, в тому числі й трудові та тісно пов'язані з ними, з урахуванням сучасних потреб суспільного життя

17. Систематизація трудового законодавства являє собою комплекс дій, пов'язаних із визначенням і подальшим аналізом масиву нормативно-правових актів, на основі й у відповідності до яких здійснюється правове регулювання трудових і близьких до них відносин, впорядкуванням цього масиву заздалегідь визначеними критеріями, внаслідок чого відбувається усунення протиріч, застарілих та повторюваних норм у такому законодавстві.

**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ***Монографія:*

1. Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія / Л. В. Могілевський. – Х. : «Панов», 2016. – 412 с.

*Статті у наукових фахових виданнях України:*

2. Могілевський Л. В. Методи, що використовуються у трудовому праві України / Л. В. Могілевський // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2013. – Спеціальний випуск. – Т. 3. – С. 86–90.

3. Могілевський Л. В. Теоретико-методологічні підходи до визначення поняття «система трудового права» / Л. В. Могілевський // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 29-2. – Т. 3. – С. 71–75.

4. Могілевський Л. В. До проблеми визначення поняття принципи системи трудового права / Л. В. Могілевський // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 5-2. – Т. 3. – С. 68–72.

5. Могілевський Л. В. Сутність поняття «Норм трудового права» / Л. В. Могілевський // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 37. – Т. 1. – С. 122–126.

6. Могілевський Л. В. До питання структури системи трудового права / Л. В. Могілевський // Прикарпатський юридичний вісник. – 2015. – Вип. 1(7). – С. 34–38.

7. Могілевський Л. В. Місце трудового права у системі національного права / Л. В. Могілевський // Прикарпатський юридичний вісник. – 2015. – Вип. 2(8). – С. 72–75.

8. Могілевський Л. В. Характеристика окремих міжнародно-правових актів, що стосуються трудового права / Л. В. Могілевський // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Вип. 3-2 – Т. 3. – С. 112–116.

9. Могілевський Л. В. Конституційні закони в системі джерел трудового права / Л. В. Могілевський // Науковий вісник академії муніципального управління. Серія «Право». – 2015. – Випуск 1., ч. 2. – С. 220–227.

10. Могілевський Л. В. Формування системи трудового права України після розпаду Російської імперії / Л. В. Могілевський // Прикарпатський юридичний вісник. – 2015. – № 3. – С. 54–58.

11. Могілевський Л. В. Характеристика окремих джерел трудового права / Л. В. Могілевський // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Вип. 3-2. – Т. 3. – С. 17–22.

12. Могілевський Л. В. Роль центральних органів виконавчої влади у сфері видання нормативно-правових актів підзаконного характеру / Л. В. Могілевський // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». – 2015. – Т. 16. – С. 97–101.

13. Могілевський Л. В. Системність – основна якість системи трудового права / Л. В. Могілевський // Юридичний вісник. – 2015. – № 4. – С. 56–60.

14. Могілевський Л. В. Співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України / Л. В. Могілевський // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 2. – С. 38–44.

15. Могілевський Л. В. Нормативно-правові соціально-партнерські акти як структурний елемент системи джерел трудового права / Л. В. Могілевський // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2016. – Вип. 2 – Том. 1. – С. 102–106.

16. Могілевський Л. В. Сутність поняття «Норм права» / Л. В. Могілевський // Прикарпатський юридичний вісник. – 2016. – № 1. – С. 44–48.

17. Могілевський Л. В. Кодифікація, як спосіб систематизації нормативно-правових актів у сфері правового регулювання трудових відносин / Л. В. Могілевський // Право і суспільство. – 2016. – № 2. – С. 77–91.

18. Могілевський Л. В. Інститут трудового права, як елемент структури системи трудового права / Л. В. Могілевський // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. – 2016. – № 2. – С. 67–71.

19. Могілевський Л. В. Аналіз інститутів колективного трудового права / Л. В. Могілевський // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». – 2016. – № 19. – С. 33–37.

*Статті у наукових періодичних виданнях інших держав:*

20. Могілевський Л. В. Сущность понятия «международно-правового акта», как элемента системы источников трудового права Украины / Л. В. Могілевський // Научно-методический журнал «Право и Политика» (Республика Кыргызия). – 2014. – № 3. – С. 49–53.

21. Могілевський Л. В. Характерные признаки нормативно-правовой акта качестве структурного элемента системы литературы трудового права Украины / Л. В. Могілевський // Научно-методический журнал «Право и Политика» (Республика Кыргызия). – 2015. – № 4. – С. 45–50.

22. Mohilevskyy L. V. Legal act as a structural element of Ukraine sources of labor law / L. V. Mohilevskyy // Visegrad journal on human rights (Республика Словакия). – 2015. – № 5. – P. 80–86.

23. Mohilevskyy L. V. Types of regulatory legal acts of social partnership as structural elements of sources labor law / L. V. Mohilevskyy // *Visegrad journal on human rights* (Республіка Словаччина). – 2015. – № 6. – P. 62–67.

24. Могилевський Л. В. Кодифіцирований нормативно-правовий акт в системі джерел трудового права в Україні / Л. В. Могилевський // *Научно-методический журнал «Право и Политика»* (Республіка Киргизія). – 2016. – № 1. – С. 46–50.

25. Mohilevskyy L. V. The role of the government in the publication of regulations by-character / L.V. Mohilevskyy // *Visegrad journal on human rights* (Республіка Словаччина). – 2016. – № 1. – P. 144–149.

*Матеріали науково-практичних конференцій:*

26. Могилевський Л. В. Поняття системи джерел трудового права / Л. В. Могилевський // *Правова держава: напрямки та тенденції її розбудови в Україні : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 13-14 червня 2014 р.)*. – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2014. – С. 72–73.

27. Могилевський Л. В. Закони, як важливий елемент системи трудового права / Л. В. Могилевський // *Право, суспільство і держава: форми взаємодії : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 14-15 березня 2014 р.)*. – К. : Центр правових наукових досліджень, 2014. – С. 68–69.

28. Могилевський Л. В. Кодифіковані нормативно-правові акти в системі джерел трудового права / Л. В. Могилевський // *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 28 лютого – 1 березня 2014 р.)*. – Запоріжжя : Запорізька міська громадська організація «Істина», 2014. – С. 60–62.

29. Могилевський Л. В. Соціально-партнерський акт як структурний елемент системи джерел трудового права / Л. В. Могилевський // *«Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності» : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 20-21 березня 2015 р.)*. – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2015. – С. 98–100.

30. Могилевський Л. В. Підзаконні нормативно-правові акти в структурі системи джерел трудового права / Л. В. Могилевський // *Чинники розвитку юридичних наук у ХХІ столітті : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпропетровськ, 6-7 листопада 2015 р.)*. – Дніпропетровськ : ГО «Правовий світ», 2015. – С. 34–37.

31. Могилевський Л. В. Підзаконні акти Верховної Ради України як структурні елементи системи джерел трудового права / Л. В. Могилевський // *Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права : матеріали*

Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 19-20 червня 2015 р.). – Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2015. – С. 104–105.

32. Могілевський Л. В. Інститут колективного договору в трудовому праві / Л. В. Могілевський // Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 22-23 січня 2016 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2016. – С. 97–99.

33. Могілевський Л. В. Інститут юридичної відповідальності в трудовому праві / Л. В. Могілевський // Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 22-23 січня 2016 р.) – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2016. – С. 44–46.

34. Могілевський Л. В. Сутність інститутів робочого часу та часу відпочинку / Л. В. Могілевський // Роль права та закону в громадянському суспільстві : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 12-13 лютого 2016 р.). – Київ : Центр правових наукових досліджень, 2016. – С. 39–41.

## АНОТАЦІЯ

**Могілевський Л. В. Система трудового права України.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2016.

В дисертації розкрито історичні передумови та об'єктивну обумовленість формування системи трудового права України. Розкрито сутність та елементи структури системи трудового права. Запропоновано характеристику системи джерел трудового права України та її структури. Розкрито особливості нормативно-правових актів, як структурний елементів системи джерел трудового права України. Охарактеризовано поняття й особливості підзаконних нормативно-правових актів про працю в системі джерел трудового права України. Визначено роль соціально-партнерських та локальних нормативно-правових актів у системі джерел трудового права України.

З'ясовано проблеми співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України. Опрацьовано заходи щодо підвищення ефективності дії трудового законодавства України.

**Ключові слова:** система, система права, система трудового права, трудове право, джерела трудового права, інститут трудового права, норма

трудового права, трудовое законодательство, усовершенствования, систематизация, кодификация.

## АННОТАЦИЯ

**Могилевский Л. В. Система трудового права Украины.** – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

В диссертации раскрыты исторические предпосылки и объективная обусловленность формирования системы трудового права Украины. Установлено, что трудовое право имеет целый ряд особенностей, отличающих его от других отраслей права. Проанализирована система трудового права и ее основные характеристики. Раскрыта сущность и элементы структуры системы трудового права. Структура системы трудового права охарактеризована как внутреннее строение данной системы, которое определяется порядком размещения и характером связей между ее структурными элементами. Система трудового права состоит из большого количества элементов, которые являются как специфическими (присущими только для отрасли трудового права), так и общими (характерные почти для всех отраслей системы национального права Украины). Главной целью структуры системы трудового права является обеспечение эффективного и действенного функционирования данной правовой отрасли.

Рассмотрены научные подходы по поводу понимания сущности системы трудового законодательства, и предложено ее рассматривать как совокупность действующих законов, международно-правовых актов, которые ратифицированы Верховным Советом Украины, и подзаконных нормативно-правовых актов, которые расположены в ней с учетом их субординационных и координационных связей, а также конкретных трудовых и тесно связанных с ними правоотношениями, урегулированные общеобязательными предписаниями, которые находятся в их составе.

Сформулировано понятие и особенности норм трудового права. Произведена характеристика системы источников трудового права Украины и ее структурных элементов. Раскрыты особенности нормативно-правовых актов, как структурного элемента системы источников трудового права Украины. Проанализированы международно-правовые акты как структурный элемент системы источников трудового права Украины. Определено место и особенности законов о труде в системе источников трудового права Украины. Предложено понятие и определены особенности подзаконных нормативно-правовых актов о труде в системе источников трудового права Украины.

Определена роль социально-партнерских соглашений в системе источников трудового права Украины. Выделены особенности локальных нормативно-правовых актов как источников трудового права Украины и подчеркнута их важная роль в правовом регулировании трудовых отношений непосредственно на предприятии.

Выявлены проблемы соотношения системы трудового права и системы трудового законодательства Украины. Предложены меры по повышению эффективности действия трудового законодательства Украины. Раскрыта сущность и значение систематизации нормативно-правовых актов в сфере правового регулирования трудовых отношений. Обоснован вывод о том, что систематизация трудового законодательства представляет собой комплекс действий, связанных с определением и последующим анализом массива нормативно-правовых актов, на основе и в соответствии с которыми осуществляется правовое регулирование трудовых и других тесно связанных с ними общественных отношений, в результате чего происходит устранение противоречий, устаревших и повторяющихся норм в трудовом законодательстве. Определено, что самым распространенным способом систематизации законодательства, в том числе и трудового, выступает кодификация.

**Ключевые слова:** система, система права, система трудового права, трудовое право, источники трудового права, институт трудового права, норма трудового права, трудовое законодательство, усовершенствование, систематизация, кодификация.

## ANNOTATION

**Mohilevskiy L. V. The System of Labor Law in Ukraine. – The manuscript.**

The thesis for the degree of Doctor of Law in speciality 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

Historical preconditions and objective conditionality of forming the system of labor law in Ukraine have been revealed in the thesis. The essence and elements of the structure of labor law have been disclosed. Characteristics of the system of sources of labor law of Ukraine and its structure have been offered. The features of regulations as structural elements of the system of sources of labor law in Ukraine have been revealed. The concept and features of subordinate regulatory acts on labor within the system of sources of labor law in Ukraine have been characterized. The role of social and partnership, local regulatory acts in the system of sources of labor law in Ukraine has been determined.

The problems of correlation between labor law system and the system of labor legislation of Ukraine have been found out. Measures to improve the efficiency of labor legislation of Ukraine have been processed.

**Key words:** system, legal system, system of labor law, labor law, sources of labor law, labor law institution, labor law norm, labor legislation, improvement, systematization, codification.