

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ім. В.М. КОРЕЦЬКОГО**

ЛУКАШ Сергій Станіславович

УДК 349.2 (477)

**СПІВВІДНОШЕННЯ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО
І ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність: 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Київ – 2011

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового, земельного та екологічного права Харківського національного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

Науковий консультант – доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України
ІНШИН Микола Іванович,
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля,
професор кафедри правознавства.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ПРОЦЕВСЬКИЙ Олександр Іванович,
Харківський національний педагогічний
університет імені Г.С. Сковороди,
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права;

доктор юридичних наук, професор
ЯРОШЕНКО Олег Миколайович,
Національний університет «Юридична академія
України імені Ярослава Мудрого»,
професор кафедри трудового права;

доктор юридичних наук, доцент
ПОПОВ Сергій Вікторович,
Кримський юридичний інститут Одеського
державного університету внутрішніх справ,
заступник начальника.

Захист відбудеться « 07 » липня 2011 р. о « 9 » годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.236.04 в Інституті держави і права ім. В. М. Корецького НАН України за адресою: 01601, м. Київ, вул. Трьохсвятительська, 4.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України за адресою: 01601, м. Київ, вул. Трьохсвятительська, 4.

Автореферат розісланий « 6 » червня 2011 р.
Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

М. П. Стадник

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Важливою умовою розвитку держави є правове регулювання. Правові явища, за допомогою яких воно здійснюється, утворюють цілісну систему, діють не ізольовано, а в комплексі, утворюючи механізм правового регулювання. Основними елементами правового регулювання є норми права, правові відносини, акти реалізації, правозастосовні й інтерпретаційні акти. В юридичній науці, як загальнотеоретичній, так і галузевій, є чимало робіт, присвячених аналізу зазначених елементів. Проте отримати повне уявлення про їхню роль, особливості, принципи можна лише при аналізі їх в єдності та дії у рамках правового регулювання окремих галузей права.

Трудові відносини, які зазнали докорінних змін в умовах переходу до ринкової економіки, також вимагають принципово іншого підходу до правового регулювання, зміни його методів та типів. Це не могло не позначитися й на ставленні до самої ідеї правового регулювання відносин у сфері праці. З'явилась низка робіт, які інакше, нетрадиційно розглядають як окремі елементи, так і процес правового регулювання загалом. Нині стає очевидним, що існуючий рівень науково-теоретичних і практичних знань про різні елементи механізму правового регулювання трудових відносин, їх оптимальне вираження і формально-юридичне закріплення є недостатнім для забезпечення ефективної правової регламентації в сучасних умовах і вимагає додаткової спеціальної розробки.

Правове регулювання трудових відносин – складна система, що включає цілий ряд підсистем нижчого порядку. Серед них важливе значення відводиться системам централізованого та локального регулювання. Складність правового регулювання у зазначеній сфері зумовлена складністю суспільних відносин, що вимагають різного характеру регулювання.

Незважаючи на об'єктивну природу локального правового регулювання суспільно-трудова відносин, його розвиток відбувається занадто повільно. При формальному існуванні двох рівноважливих методів регулювання у сфері праці – централізованого і локального – не виправдана перевага віддається першому. Таке співвідношення є результатом системи управління, заснованої на жорсткому централізмі. Відмова від неї, перехід до ринкових механізмів управління вимагають більш гнучкого підходу до питання правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

Централізоване і локальне регулювання трудових відносин – однопорядкові, тісно пов'язані між собою, і, крім того, взаємодоповнюючі одне одного методи впливу права на відносини у сфері праці.

В епоху розвитку індустріального та постіндустріального суспільства, широкого використання економічних методів управління як працівники, так і роботодавці повинні мати можливість вибору варіантів поведінки.

Законодавство має бути настільки демократичним, щоб на рівні підприємства, установи, організації існувала реальна можливість для створення локальних правових норм. Лише так можна поєднати централізоване регулювання праці з конкретними потребами та вимогами суб'єктів трудових відносин. Щоб не повторювати помилок минулого, наразі слід рішуче змінити в науці і на практиці усталене ставлення до локального регулювання, розробити нову його концепцію, основною метою якої повинно стати суттєве розширення самостійності суб'єктів трудового права в правовому регулюванні праці. Досягнення цієї мети істотним чином змінить характер співвідношення між централізованим і локальним правовим регулюванням, внесе суттєві корективи до загального напрямку розвитку правового регулювання відносин у сфері праці.

Разом із тим в науці трудового права проблема співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки дотепер не розроблена, що, з огляду на викладене вище, і обумовлює актуальність даної дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до п. 4.1 Пріоритетних напрямів наукових та дисертаційних досліджень, які потребують першочергового розроблення і впровадження в практичну діяльність органів внутрішніх справ, на період 2004–2009 років, затверджених наказом МВС України від 5 липня 2004 р., № 755, та п. 3.5 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2006–2010 роки, схвалених вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ від 12 грудня 2005 р. Тема роботи знайшла відображення в плані науково-дослідної діяльності кафедри трудового, земельного та екологічного права Харківського національного університету внутрішніх справ.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у визначенні сутності та значення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки, розкритті характерних рис та особливостей застосування цих методів, з'ясуванні їх співвідношення між собою та суміжними правовими явищами, а також розробці науково обґрунтованих пропозицій та практичних рекомендацій стосовно розвитку та вдосконалення механізму правового регулювання трудових відносин.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні завдання:

- сформулювати визначення понять централізованого та локального регулювання трудових відносин;
- встановити роль централізованого та локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки;
- з'ясувати сутність і особливості диференціації правового регулювання праці;

- охарактеризувати види диференціації правового регулювання праці;
- навести перелік основних принципів централізованого та локального регулювання трудових відносин і розкрити їх зміст;
- узагальнити тенденції становлення і розвитку централізованого та локального регулювання трудових відносин в Україні;
- сформулювати визначення поняття міжнародного регулювання праці та назвати його суб'єктів;
- охарактеризувати джерела міжнародного трудового права і виявити їх роль у централізованому та локальному правовому регулюванні трудових відносин в Україні;
- з'ясувати сучасний стан централізованого та локального регулювання праці в країнах СНД;
- встановити основні тенденції та закономірності поєднання методів правового регулювання праці в країнах з розвинутою ринковою економікою (на прикладі країн Європейського Союзу);
- визначити особливості реалізації методів трудового права при укладенні та розірванні трудового договору;
- розкрити зміст централізованого та локального регулювання відносин у сфері оплати праці працівників;
- виявити значення централізованого та локального методів для регулювання внутрішнього трудового розпорядку;
- визначити сутність службово-трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ як суб'єктів трудового права;
- встановити значення та розкрити особливості централізованого і локального регулювання службово-трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ;
- уточнити сфери централізованого і локального регулювання службово-трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ;
- окреслити проблемні питання імплементації норм європейського законодавства в трудове право України в аспекті поєднання централізованого та локального правового регулювання;
- з'ясувати шляхи гармонізації централізованого і локального регулювання трудових відносин в новому трудовому законодавстві України;
- розробити науково обґрунтовані пропозиції та практичні рекомендації щодо удосконалення законодавства про працю України та практики його застосування в централізованому й локальному регулюванні трудових відносин.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають при застосуванні правових методів регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин.

Предметом дослідження є співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки.

Методи дослідження. Методологічну базу дисертаційної роботи побудовано з урахуванням поставленої мети, завдань дослідження, його об'єкта та предмету. Застосування діалектичного методу дало можливість дослідити сутність і значення співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин, зв'язок цих методів між собою та з іншими правовими явищами. За допомогою історико-правового методу з'ясовано етапи та форми становлення й розвитку централізованого та локального методів у трудовому праві (підрозділи 1.4, 2.3). Порівняльно-правовий метод сприяв виявленню особливостей правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин в зарубіжних країнах та Україні, його застосування також сприяло опрацюванню шляхів запровадження закордонного досвіду у вітчизняне трудове законодавство (підрозділи 2.4, 5.1, 5.2). Системно-структурний метод дозволив розглянути централізований та локальний методи як складові загального правового механізму регулювання трудових відносин (підрозділи 1.1, 1.2, розділи 3, 4). Метод правового аналізу (догматичний метод) використано при аналізі змісту законодавчих норм, які визначають особливості застосування централізованого та локального методів в трудовому праві. За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат науки трудового права (підрозділи 1.2, 2.1). Використання методу моделювання сприяло визначенню оптимальних форм співвідношення централізованого та локального методів в трудовому праві в умовах ринкової економіки (розділи 1, 5).

Теоретичною основою дисертаційного дослідження стали наукові праці вчених у сфері трудового права: М. Г. Александрова, Л. І. Антонової, М. Й. Бару, Б. К. Бегічева, В. М. Божка, Н. П. Борецької, П. А. Бушенка, В. С. Венедіктова, Л. Б. Гальперіна, В. В. Глазиріна, К. М. Гусова, О. М. Дуюнової, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, Д. В. Журавльова, С. О. Іванова, М. І. Іншина, С. С. Карінського, І. Я. Кисельова, Т. А. Коляди, Р. І. Кондратьєва, В. В. Лазор, В. М. Лебедева, Ф. М. Левіанта, Р. З. Лівшица, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, В. І. Нікітінського, Ю. П. Орловського, А. Ю. Пашерстника, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, С. В. Попова, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, М. М. Пурея, Г. О. Рогальної, В. К. Самігуліна, В. М. Толкунової, К. Л. Томашевського, Г. В. Хнікіна, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін., а також ряд праць із теорії держави та права, адміністративного, цивільного та міжнародного права, історії держави та права, соціології, мовознавства тощо.

Нормативну базу роботи склали Конституція України, закони України, міжнародно-правові акти, Кодекс законів про працю України, Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України, відомчі нормативно-правові акти тощо.

Емпіричну основу дослідження становлять Рішення Конституційного Суду України, органів Європейського Союзу, акти соціального партнерства, судова практика, локальні нормативні акти тощо.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що дисертація є першою спробою комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права дослідити проблемні питання співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. В результаті проведеного дослідження вироблено принципово нову концепцію співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки, сформульовано ряд нових наукових положень та висновків. Основні з них наступні:

Уперше:

– доведено, що правове регулювання трудових відносин є складною системою, що включає підсистеми більш низького рівня;

– обґрунтовано, що співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання трудових відносин визначає сутність і спрямованість трудового законодавства певної країни в конкретних соціально-економічних умовах її розвитку;

– з'ясовано роль казуального регулювання трудових відносин як здійснюваного на підставі правових норм впливу на конкретних суб'єктів трудового права шляхом встановлення стосовно них певних за змістом суб'єктивних трудових прав і юридичних обов'язків;

– з позиції всесторонності проаналізовано принципи централізованого й локального регулювання трудових відносин;

– співвідношення централізованого й локального правового регулювання трудових відносин розглядається крізь призму захисту трудових прав працівників;

– наведено аргументи на користь позиції, що від співвідношення централізованого та локального методів залежить ускладнення або спрощення механізму правового регулювання трудових правовідносин;

– виокремлено етапи становлення та розвитку централізованого і локального регулювання трудових відносин в Україні, наведено їх характеристику;

– надано комплексну характеристику централізованого та локального методів правового регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки;

– з'ясовано сучасні тенденції розвитку централізованого та локального регулювання праці в країнах колишнього СРСР;

– проаналізовано співвідношення централізованого і локального регулювання на прикладі окремих видів відносин у сфері праці;

– встановлено, що співвідношення між централізованим і локальним методами регулювання трудових відносин визначається характером державно-правового регулювання праці в суспільстві (ролі в цьому процесі держави). Обґрунтовується позиція, що за наявності двох концептуальних підходів до вирішення питання співвідношення методів регулювання трудових відносин (переважно централізована (авторитарна) модель та

переважно децентралізована (договірна) модель) в Україні в умовах ринкової економіки повинна бути віддана перевага другій моделі;

– розкрито значення й з'ясовано особливості застосування централізованого та локального регулювання службово-трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ.

Удосконалено:

– визначення понять «централізований метод правового регулювання праці» та «децентралізований (локальний) метод правового регулювання праці»;

– розуміння особливостей та напрямів застосування централізованого та локального методів регулювання праці;

– методологічну основу вибору методів регулювання праці. Доведено, що в її основі лежить характер тих соціально-трудових відносин, які підлягають правовому впорядкуванню.

– шляхи подолання недоліків у застосуванні централізованого і локального регулювання службово-трудової діяльності працівників ОВС.

Набули подальшого розвитку:

– позиція щодо використання положень міжнародно-правових актів, ратифікованих Україною, як нормативної основи для подальшого вдосконалення та розвитку національного трудового законодавства й регулювання трудових відносин на конкретних підприємствах, установах та організаціях;

– розуміння шляхів реалізації основних заходів щодо приведення трудового законодавства України у відповідність до права ЄС: а) приведення положень національного права у відповідність з *acquis communautaire*; б) вдосконалення додаткових засобів забезпечення (гарантування) відповідних трудових прав працівників; в) розробка та впровадження механізму моніторингу відповідності чинного законодавства про працю нормам права ЄС та контролю за його дотриманням суб'єктами трудових правовідносин; г) включення до регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин як безпосередньо Європейського законодавства з питань праці, так і результатів його тлумачення та практики застосування уповноваженими на те судовими чи подібними до них органами Європейського Союзу;

– питання гармонізації централізованого і локального регулювання трудових відносин в новому законодавстві про працю України;

– особливості застосування централізованого й локального регулювання при укладенні та розірванні трудового договору, оплаті праці працівників, у сфері внутрішнього трудового розпорядку тощо.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – для подальших наукових досліджень теоретичних і практичних проблем стосовно методу трудового права;

б) у правотворчості – для підготовки нових та вдосконалення чинних нормативно-правових актів, які регулюють трудові та пов'язані з ними відносини;

в) у правозастосуванні – при використанні конкретних рекомендацій і пропозицій у практичній діяльності роботодавців, профспілок, суддів, а також органів державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства;

г) у навчальному процесі – положення й висновки, зроблені в роботі, можуть бути використані у вищих і спеціальних юридичних навчальних закладах при вивченні навчальної дисципліни «Трудове право», написанні підручників, навчальних посібників, текстів лекцій, а також при проведенні семінарських занять зі студентами й написанні ними рефератів, магістерських і курсових робіт.

Особистий внесок дисертанта. Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно, з використанням останніх досягнень теорії права та науки трудового права, всі сформульовані в ньому положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У співавторстві опубліковано: *навчальний посібник* «Вищі навчальні заклади МВС України» / За заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Х., 2010 (дисертантом розроблено Главу 8); *науково-практичні коментарі* до Кодексу законів про працю України / За ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К., 2008 (дисертантом розроблено Главу IV, ст.ст. 50–58); *Митний кодекс України* / М. І. Іншин, А. Т. Комзюк, О. О. Погрібний, Р. А. Калюжний, Є. М. Попович та ін. – К., 2008 (дисертантом розроблено Главу 22); *Кодекс України про адміністративні правопорушення* / Р. А. Калюжний, А. Т. Комзюк, О. О. Погрібний та ін. – К., 2007 (дисертантом розроблено Главу 9); *збірники наукових праць* НДЛ із розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів ННІ психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій ХНУВС за 2007–2009 роки: Т. 1 «Проекти нормативно-правових актів» / За заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Х., 2010 (дисертантом узято участь в опрацюванні двох проектів нормативно-правових актів), Т. 2 «Практичні рекомендації» / За заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Х., 2010 (дисертантом узято участь в опрацюванні двох практичних рекомендацій), Т. 3 «Експертиза проектів нормативно-правових актів. Пропозиції та зауваження» / За заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Х., 2010 (дисертантом узято участь в опрацюванні трьох пропозицій щодо удосконалення правового регулювання проходження служби працівниками органів внутрішніх справ України). У дисертаційному дослідженні ідеї та розробки, які належать співавторам, не використовувалися.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, отримані узагальнення і висновки були оприлюд-

нені дисертантом на науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми професійного становлення особистості сучасного юриста» (м. Суми, 2006 р.); «Трудове право України в контексті європейської інтеграції» (м. Харків, 2006 р.); «Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин» (м. Чернігів, 2007 р.); «Актуальні проблеми роботи з персоналом у правоохоронних органах» (м. Харків, 2008 р.); «Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудова відносин в Україні» (м. Харків, 2009 р.); «Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку» (м. Суми, 2010 р.); «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Луганськ, 2010 р.); «Права осіб з інвалідністю через призму Конвенції ООН про права інвалідів» (м. Київ, 2010 р.); «Проблеми реформування національного законодавства в умовах адміністративної реформи» (м. Київ, 2011 р.); «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини» (м. Луганськ, 2011 р.).

Публікації. Основні результати дослідження відображені в одноосібній монографії, викладені у 22 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях, у 10 тезах наукових повідомлень на зазначених конференціях та 7 інших публікаціях (у навчальних і науково-практичних посібниках, науково-практичних коментарях, збірниках наукових праць).

Структура й обсяг дисертації. Дисертація складається із вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг рукопису становить 387 сторінок. Список використаних літературних джерел складається із 440 найменувань і займає 40 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, її зв'язок з науковими програмами, планами і темами, визначаються об'єкт, предмет, мета і завдання дослідження, розкриваються методологічна, теоретична та емпірична база, а також наукова новизна, теоретичне і практичне значення одержаних результатів, зазначаються дані про особистий внесок здобувача, апробацію результатів дослідження, загальну кількість публікацій за темою роботи та структуру дисертації.

Розділ 1 «Соціально-правова характеристика централізованого і локального регулювання трудових відносин» містить чотири підрозділи, в яких проведено аналіз основних теоретичних положень, які забезпечують формування комплексної характеристики досліджуваних методів регулювання трудових правовідносин.

У підрозділі 1.1. «Сутність, особливості та види диференціації правового регулювання праці» диференціацію правового регулювання трудових відносин правознавець розглядає як явище, обумовлене необхідністю регулювання системи трудових правовідносин, має свої особливості та специ-

фіку. Сутність диференціації полягає в об'єктивній потребі впорядкування різноманітних суспільних відносин, але з метою досягнення єдиного результату (забезпечення реалізації принципів трудового права). Зазначається, що диференціація правового регулювання праці найбільш повне вираження знаходить завдяки застосуванню централізованого й локального методів трудового права та нормативно-правових актів, за допомогою яких і здійснюється правове впорядкування трудових відносин.

Позиція, що диференціація проявляється в методах і джерелах трудового права, дає підстави для висновку, що вона є ще й наслідком різнорідності тих суспільних відносин, які складають предмет регулювання трудового права. Вона також може розглядатися як правовий засіб, що використовується при регулюванні комплексу неоднорідних трудових відносин, яким властиві певні особливості, і зміст якої пов'язаний із застосуванням різнорідних правових засобів впливу (норм права, методів регулювання відносин тощо).

Висловлено міркування, що специфіка системи трудових відносин обумовлює використання сукупності різних методів їх правового регулювання (централізованого та децентралізованого). Те, що трудові правовідносини виникають переважно на підставі добровільного волевиявлення сторін, має бути відповідним чином враховано в механізмі правового регулювання праці. Тому поряд із загальним – централізованим використовується децентралізований метод. Їх одночасне використання обумовлює або спрощення механізму правового регулювання, або, навпаки, його ускладнення, що розглядається нами як реалізація диференціації механізму правового регулювання праці.

У підрозділі 1.2. *«Сутність і значення централізованого та локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки»* проведено аналіз функціонування механізму правового регулювання трудових відносин в умовах подальшого становлення в Україні ринкової економіки. До його особливостей віднесені: а) потреба у врахуванні інтересів працівників, роботодавців, а також держави, що виражається в тенденції до переходу правового регулювання праці від переважно централізованого до переважно децентралізованого методу; б) зміна умов правового регулювання праці не повинна призвести до свавілля роботодавців, що забезпечується завдяки державному нагляду і контролю за дотриманням встановлених стандартів прав працівників (централізований метод); в) встановлення взаємних прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин враховує безпосередні особливості їх реалізації, що досягається за допомогою децентралізованого правового регулювання; г) визнання державою важливості трудових правовідносин обумовлює закріплення «базової» їх частини на рівні Конституції України, КЗпП України, а можливість їх деталізації віддається на розсуд безпосередніх їх учасників, що і опосередковується застосуванням відповідних методів правового

регулювання праці. Наведене вище вказує на вагому роль централізованого та локального методів у регулюванні трудових відносин і забезпечені стабільності їх розвитку в умовах ринкової економіки.

Обстоюється позиція, що кожен із зазначених методів правового регулювання праці виконує власну, притаманну лише йому роль і має власні особливості. Так, зазначається, що централізований метод – це заснований на дії загальних правових норм засіб врегулювання «базових» суспільних відносин з приводу організації праці, спрямований на однакове впорядкування взаємовідносин суб'єктів цих відносин і пов'язаний із законодавчим закріпленням мінімального рівня трудових прав найманих працівників і гарантій їх реалізації. У свою чергу, децентралізований (локальний) метод – це заснований на дії підзаконних нормативних актів засіб врегулювання правовідносин з приводу праці, який полягає у прийнятті або санкціонуванні державою локальних правових норм, що приймаються на рівні підприємства з метою деталізації, конкретизації загальних правових приписів, а також впорядкування конкретних і специфічних трудових відносин, і які не можуть погіршувати становище працівників порівняно із трудовим законодавством.

Насамкінець у підрозділі зазначається, що незважаючи на привабливість подальшого поширення децентралізованого методу правового регулювання праці, централізований метод складає основу (базу) регулятивного впливу у трудовому праві.

У підрозділі 1.3. *«Принципи централізованого і локального регулювання трудових відносин»* ідеться про те, що зазначені юридичні явища є видовим проявом такого родового поняття як принципи права, що і обумовило необхідність аналізу останнього. Зазначено, що в юридичній літературі немає єдиного підходу до визначення поняття принципів права. При цьому спектр думок є доволі широким. Існування різноманітних наукових концепцій щодо правової природи та змісту категорії «принципи права» зумовлене не лише її багатоаспектністю, а й різними методологічними підходами науковців до поняття «право» й, відповідно, неоднаковою позицією щодо первинності права і його принципів. Принципи права характеризують або правову систему в цілому (загальноправові), або декілька галузей (міжгалузеві), або одну галузь (галузеві). Принципи права можуть виражати й особливості менших елементів правової системи – юридичних інститутів. Проте в будь-якому випадку принципи права характеризують особливості об'єктивного права і не повинні ототожнюватися із суб'єктивними правами працівників.

Зазначено, що принцип права має комплекс особливостей, характерних рис, які й дозволяють виокремити найбільш істотне в певному правовому явищі. Узагальнення особливостей цієї юридичної категорії в контексті трудового права дало підстави для висновку, що: а) принципи трудового права мають свою специфіку, обумовлену предметом правового регулю-

вання; б) у своїй сукупності джерела трудового права складають систему, побудовану на принципах ієрархії залежно від їх юридичної сили, яка зумовлена компетенцією органів, що ухвалюють такі акти; в) зміст кожного з основних принципів включає й відбиває як відповідне основне трудове право (обов'язок), так і його основні гарантії. На цій підставі зазначається, що з удосконалюванням змісту трудових прав і їх гарантії розширюється, поглиблюється зміст відповідного принципу трудового права й навпаки.

Акцентовано увагу на тому, що забезпечення реалізації принципів трудового права обумовлює необхідність врахування всього спектра суспільних відносин і юридично значущих для трудового права факторів, що виявляється в єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин (специфіки його існування), яке відбувається за допомогою специфічних методів їх правового регулювання – централізованого і локального (специфіки його реалізації). Тобто можна говорити про певну схему: принципи трудового права – засіб їх реалізації (єдність і диференціація) – методи реалізації засобу (централізоване і локальне регулювання).

У підрозділі 1.4. *«Історико-правовий аналіз становлення та розвитку централізованого і локального регулювання трудових відносин в Україні»* визначаються етапи розвитку централізованого і локального регулювання трудових відносин. Встановлено, що ці етапи тісно пов'язані з періодизацією становлення і утвердження трудового права як самостійної галузі права.

Початковий етап формування локального регулювання трудових відносин припадає на першу половину 19 ст., тобто фактично збігається з появою вітчизняного трудового права. Прототипом локальних актів, швидше за все, можна вважати особливі Положення, які приймалися для кожної посесійної фабрики й затверджувалися Департаментом мануфактури й внутрішньої торгівлі. У таких Положеннях визначався внутрішній розпорядок фабрики, були врегульовані відносини робітника й фабриканта.

Другий етап становлення централізованої і локальної нормотворчості пов'язаний з утворенням радянської держави. Законодавчу основу централізованого і локального регулювання склали спочатку Кодекс законів про працю 1918 р., а пізніше Кодекс законів про працю 1922 р. Обидва кодекси перейняли окремі теоретичні напрацювання вчених дореволюційного періоду й норми законодавства царської Росії.

Третій етап пов'язаний із господарською реформою 1965 р., спрямованою на розвиток господарської самостійності підприємств і впровадження методів господарського розрахунку. Аналіз нової системи планування й економічного стимулювання виробництва дозволив вченим тоді зробити висновок про зростання значення локальних норм у визначенні умов праці в організаціях. Наприкінці 60-х років ХХ ст. в юридичній літературі сформульовано принципове положення про те, що здійснення господарської реформи потребувало істотних змін у сфері локального регулювання трудо-

вих відносин на підприємстві як основній ланці соціалістичного виробництва. Однак відповідно до прийнятих у 1970 р. Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю та Кодексу законів про працю УРСР 1971 р. локальні нормативні акти до джерел трудового права відносили зі значними пересторогами. Держава ретельно регламентувала централізоване і локальне регулювання трудових відносин, порядок розробки і прийняття, структуру і зміст місцевих правил поведінки адміністрації і працівників у процесі праці. Локальна нормотворчість дозволялася, головним чином, у сфері організації оплати і нормування праці.

Характерними рисами четвертого етапу розвитку централізованого і локального регулювання стало розширення сфери дії локальних норм трудового права і повноважень підприємств стосовно локальної нормотворчості. Це пов'язувалось із самоврядуванням трудових колективів. Особливого поширення в цей період набули локальні експериментальні норми, на яких відпрацьовувалися різні моделі розвитку нових форм організації й оплати праці. Прикладом такого експерименту є, наприклад, введення бригадного госпрозрахунку на підприємствах Міністерства чорної металургії Української РСР. Перехід від планової економіки до ринкової, який відбувся в 90-х рр. ХХ ст., неминуче спричинив і принципові зміни в законодавстві про працю, а відповідно, і у співвідношенні централізованого та локального регулювання трудових відносин.

Розділ 2 «Міжнародний та закордонний досвід централізованого і локального регулювання праці» містить чотири підрозділи, у яких вивчено співвідношення вказаних методів регулювання трудових правовідносин на міжнародному рівні, а також у країнах СНД і Європи.

У підрозділі 2.1. «Поняття та суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці» зазначається, що з огляду на розуміння міжнародного трудового права як галузі міжнародного публічного права, його можна визначити як сукупність міжнародно-правових норм, що встановлюють стандарти у сфері праці й зайнятості, а кінцевою метою правового регулювання, здійснюваного за допомогою міжнародних норм про працю, є вдосконалення системи національного трудового права.

Враховуючи системність нормативних приписів, що містяться у міжнародних документах, їх імплементації у вітчизняне законодавство повинна передувати відповідна підготовча робота. Сутність її полягає у комплексному врахуванні всіх елементів змісту міжнародних норм про працю, що надасть можливість проаналізувати той чи інший міжнародно-правовий акт з позиції доцільності та необхідності його імплементації. Також це дає підставу для прийняття вітчизняним законодавцем остаточного рішення про підписання й ратифікацію міжнародного документу повністю або з певними застереженнями.

Предметом правового регулювання в міжнародному трудовому праві є відносини між його суб'єктами із приводу захисту трудових прав

працівників і діяльності їх професійних організацій. У свою чергу, методом правового регулювання в міжнародному трудовому праві є встановлення взаємних прав і обов'язків у сфері праці незалежними суб'єктами міжнародних відносин на універсальному, регіональному й локальному рівнях шляхом добровільного волевиявлення на основі рівності сторін. Враховуючи наведене вище, під міжнародним трудовим правом визначено галузь міжнародного права, що становить особливу систему юридичних норм, які регулюють відносини між його суб'єктами з метою захисту трудових прав працівників, діяльності їх професійних організацій, поліпшення умов праці й побуту працівників за допомогою добровільного встановлення певних юридичних і фактичних гарантій цих прав на основі рівності сторін.

Зважаючи на значне коло суб'єктів міжнародного права, серед яких важлива роль відводиться відповідним міжнародним організаціям та органам, цілком слушним є порушення питання міжнародну правотворчість. Останню стосовно регулювання праці можна визначити як процес узгодження змісту норм міжнародного трудового права й уведення їх у дію. Найважливіша її особливість полягає в тому, що кожна держава правомочна визнавати чи не визнавати в якості юридично обов'язкового погоджений зміст норми. На підставі викладеного вище здобувач зазначає, що отримані за результатами міжнародної правотворчості нормативно-правові акти в царині праці вимагають відповідної імплементації в систему вітчизняного трудового права, оскільки вони містять найбільш доцільні та виважені правові приписи з питань праці.

У підрозділі 2.2. *«Джерела міжнародного трудового права і їх роль у централізованому і локальному регулюванні трудових відносин в Україні»* розглядається міжнародна практика застосування централізованого та локального методів регулювання трудових відносин та впровадження її в національне законодавство.

Міжнародно-правові акти, які ратифіковані Україною, є частиною національного законодавства, у тому числі і в сфері праці. Вони містять загальні норми, які відносяться до прояву централізованого регулювання праці. Функціональне призначення цих актів полягає в тому, щоб:

а) служити додатковим стимулом розвитку й удосконалення національного законодавства в соціально-трудої сфері а також удосконалення системи соціального захисту працівників;

б) заповнювати прогалини в регулюванні відносин з праці, особливо їх нових форм і видів;

в) вводити нові, порівняно із вітчизняним законодавством, трудові права та гарантії, що їм відповідають.

Міжнародні трудо-правові акти можуть бути використані як при безпосередньому регулюванні відносин у сфері праці, так і як орієнтир та певний стандарт для розробки централізованих і локальних національних нормативно-правових актів. На цій підставі підкреслено, що українське законо-

давство з питань праці вимагає свого приведення у відповідність до загальновизнаних принципів і прав у цій сфері, що містяться у міжнародних документах. Це досягається як шляхом їх імплементації, так і за допомогою внесення змін і доповнень до відповідних норм трудового законодавства України.

На цій підставі здобувачем вказується, що при розробці та прийнятті нового Трудового кодексу України важливим є обов'язкове врахування положень відповідних Конвенцій МОП (такі зобов'язання випливають із самого факту членства в МОП), Рекомендацій МОП (відповідні зобов'язання спрямовано на деталізацію положень тих чи інших конвенцій із розширенням кола прав і забезпеченням більш високого рівня гарантій).

У підрозділі 2.3. *«Сучасний стан централізованого та локального регулювання праці в країнах СНД»*, досліджуються правові системи, які максимально схожі із правовою системою України.

Проведений у підрозділі аналіз трудового законодавства країн колишнього СРСР (зокрема Російської Федерації, Білорусі, Казахстану, Вірменії, Азербайджану) дає підстави стверджувати, що процес розпаду СРСР був пов'язаний із переходом від командно-адміністративної до ринкової моделі економіки, що було неможливе без кардинального реформування трудового законодавства. Як наслідок, відбулися істотні зміни в характері співвідношення централізованого та локального методів регулювання праці.

Встановлено, що зміни, які характеризують застосування централізованого та локального методів регулювання відносин у сфері праці в країнах СНД, полягали, головним чином, в наступному:

1) характерними рисами розвитку локального регулювання праці стало: розширення сфери дії локальних норм; розширення повноважень підприємств щодо локальної нормотворчості; запровадження договірних начал відносин між працівником і адміністрацією; швидке реагування на зміни у виробництві;

2) співвідношення між цими методами було пов'язане з характером державно-правового регулювання праці в суспільстві, що реалізується в двох моделях регулювання трудових відносин – переважно централізований та переважно децентралізований;

3) взаємозалежність централізованого та децентралізованого методів регулювання праці обумовлена тим, що останній є похідним від централізованого;

4) взаємозв'язок зазначених методів визначається: відповідністю локальних нормативних актів – законодавчих актів у сфері праці, де локальна нормотворчість повинна відповідати основоположним принципам трудового права; розмежуванням правотворчої компетенції у сфері трудового права; локальним регулюванням праці лише за одним напрямом – встановленням більш пільгових трудових та соціально-економічних умов для працівників; централізований же метод правового регулювання праці застосовується для

визначення та закріплення мінімальних прав, свобод працівників у сфері праці, а також їх гарантій;

5) ринковим умовам праці більшою мірою відповідає договірний характер визначення юридичного стану суб'єктів трудового права. Тому основною рисою метода трудового права на сучасному етапі його розвитку є все більше поширення децентралізованого правового регулювання праці.

На думку автора, врахування наведених вище положень, що відображують сучасні тенденції розвитку централізованого та локального регулювання праці в країнах колишнього СРСР, при розробці нового Трудового кодексу України як сприятиме узгодженню інтересів держави, роботодавців і працівників, так і забезпечать створення дієвого механізму захисту трудових прав працівників.

У підрозділі 2.4. *«Європейський досвід централізованого та локального регулювання праці»* досліджується практика правового регламентування трудових відносин в розвинутих європейських країнах Європи.

Зазначено, що вивчення досвіду централізованого та локального регулювання праці в країнах Західної Європи є необхідним, адже їх трудове право найбільшою мірою розвивалося під впливом ринкової економіки. І як засвідчили результати проведеного дослідження, цей тип економіки істотним чином вплинув на те, що локальне регулювання праці є найбільш пристосованим до правової системи європейських країн. Відповідне правове регулювання базується на загальноновизнаних правах і гарантіях у цій сфері (наприклад, Європейській соціальній хартії (переглянутій)), і їм не суперечить, що є гарантією як від зловживання з боку роботодавців, так і гарантією прав найманих працівників. У підрозділі доведено, що локальне правове регулювання праці є найбільш гнучким при врахуванні інтересів окремо взятого працівника чи їх групи, що надає можливість приймати такі норми, які реально відображають фактичні умови, що склалися на певному підприємстві.

Звернуто увагу на те, що в умовах ринкової економіки більшість держав Західної Європи визнають обов'язок встановлювати фундаментальні правові положення (централізоване регулювання праці), які закріплюють «базові» трудо-правові гарантії, де державне втручання забезпечує дотримання роботодавцем чинного законодавства про працю, а відповідно, і трудових прав працівників. Це походить із теорії участі держави в трудових відносинах, яка базувалася на етичних поглядах на характер держави, втручання якої виступає засобом забезпечення рівності сторін трудового договору.

Зазначено, що розвиток у європейському суспільстві трудових відносин зумовив необхідність їх регулювання, і в цьому випадку саме локальний метод регулювання праці виявився найбільш мобільним і гнучким, а коли ці відносини набули масового характеру в загальнодержавному масштабі. Це зумовило потребу у врегулюванні їх за допомогою централізованого методу. Тобто локальне регулювання праці може мати значення фактора, що

закладає підвалини як для розширення сфери регулювання цією галуззю відповідних трудових відносин, так і для визнання їх державою, а потім і відповідного централізованого їх закріплення.

На підставі аналізу досвіду країн Західної Європи звернуто увагу на те, що в локальних нормативно-правових актах можуть міститися положення, які обмежують права працівників. Тому питання про законодавче закріплення чітких нормативних приписів стосовно обсягу та сфери реалізації суб'єктами трудового права локальної нормотворчості є актуальним аспектом створення надійної системи гарантій існуючих трудових прав працівників. Також зазначено, що локальне регулювання праці є договірним за своєю природою видом нормотворчості, сторонами якої виступають, з одного боку, роботодавці, а з другого, працівники. При цьому наголошується, що така нормотворчість у країнах Західної Європи заснована на основоположних правах як у сфері праці, так і соціального захисту працівників.

Розділ 3 «Співвідношення централізованого і локального регулювання окремих видів відносин у сфері праці» містить три підрозділи, у яких встановлено порядок укладення та розірвання трудового договору, досліджено особливості відносин у сфері оплати праці працівників, визначено поняття та сутність внутрішнього трудового розпорядку.

У підрозділі 3.1. «Укладення та розірвання трудового договору» з'ясовано особливості співвідношення централізованого і локального методів при регулюванні цієї групи відносин. Доведено, що основними об'єктами регулювання інституту трудового договору за допомогою того чи іншого методу є відповідні дії сторін (поведінка працівника і роботодавця) та положення трудового договору, якими визначаються трудові та пов'язані із ними права й обов'язки сторін, що у своїй сукупності утворюють умови трудового договору.

Так, при укладенні трудового договору пріоритетне значення має наявність в ньому обов'язкових умов, які є результатом централізованого методу правового регулювання. Стосовно факультативних умов, то тут переважно застосовується локальний метод погодження умов трудового договору. На думку дисертанта, ст. 9 КЗпП України є гарантією того, що умови першої групи обов'язково будуть викладені у трудовому договорі, а умови другої не порушать або не обмежать права сторін (у першу чергу, працівника). Водночас при розірванні трудового договору відповідні норми більшою мірою повинні носити характер юридичних гарантій прав працівника від необґрунтованого звільнення. Останнє стосується застосування централізованого методу, а локальний метод можна використовувати як засіб врахування інтересів роботодавця.

Доведено, що дія централізованого й локального методів правового регулювання відносин щодо укладення та розірвання трудового договору проявляється в наступному: а) загальний порядок виникнення або припи-

нення трудових правовідносин регламентується за допомогою централізованого методу; б) централізований метод регулювання праці в розгляданому випадку встановлює межі локальної нормотворчості; в) локальний метод пов'язується із договірним характером визначення змісту прав та обов'язків сторін трудового договору; г) локальне регулювання дозволяє найбільш повно врахувати певні особливості, які мають як саме виробництво, так і характер праці на конкретному підприємстві. Таке співвідношення централізованого та локального методів (як загального, так і особливого) регулювання щодо інституту трудового договору, а відповідно, і встановлення умов та підстав його укладення та розірвання, більшою мірою відповідає ринковим умовам, що склалися в Україні у сфері праці.

У підрозділі 3.2. «Відносини в сфері оплати праці працівників» піддано аналізу правове регулювання зазначеного інституту за допомогою централізованого й локального методів регулювання.

Правознавцем відзначено, що оптимальне та науково обґрунтоване поєднання централізованого та локального методів регулювання відносин у сфері оплати праці безпосередньо впливає на: а) ступінь нормативно-правового забезпечення вказаного питання; б) введення певної системи гарантій забезпечення прав працівників на оплату праці; в) запровадження більш диференційованого підходу до врахування особливостей трудової діяльності працівника при визначенні реального розміру оплати його праці; г) введення в дію сучасних механізмів управління відносинами у сфері оплати праці; д) подальший розвиток соціальної сутності нашої держави.

Як свідчать результати дослідження, використання централізованого та локального методів регулювання відносин у сфері оплати праці має значний потенціал для забезпечення поставлених перед державою завдань, а також є одним із основних засобів їх досягнення. Однак не слід забувати, що при правовому впорядкуванні регулювання відносин у сфері оплати праці однаково важливими є як централізований, так і локальний методи регулювання. Це потрібно послідовно враховувати при розробці відповідних норм проекту Трудового кодексу України.

У підрозділі 3.3. «Внутрішній трудовий розпорядок» внутрішній трудовий розпорядок розглядається як соціально-правова категорія, зміст якої становить сукупність норм поведінки суб'єктів трудових правовідносин, серед яких визначальну роль відіграють юридичні правила, визначені роботодавцем і затверджені виборним органом трудового колективу. Зазначено, що на сьогодні технологічний процес тісно пов'язаний з охороною праці працівників, а отже, і з захисною функцією профспілок.

Встановлено, що Правила внутрішнього трудового розпорядку виражають волю роботодавця й трудового колективу, визначають правила поведінки в процесі праці. Цей локальний акт становить основу внутрішнього трудового розпорядку конкретної організації. Змістом правил внутрішнього трудового розпорядку є сукупність норм, в яких визна-

чаються права й обов'язки роботодавця та найманих працівників, а також процес забезпечення та реалізації їх прав і законних інтересів.

Встановлено, що забезпечення дисципліни праці регулюється локальними нормативно-правовими актами, проте для деяких категорій працівників відповідні норми встановлюються в централізованому порядку. Через локальне нормативно-правове регулювання дисципліни праці забезпечується диференціація цього масиву трудо-правових норм. Законодавство в сфері регулювання дисципліни праці окремих категорій працівників (державних службовців) враховує специфіку та особливості службово-трудової діяльності. Правильна та науково обгрунтована диференціація законодавства про дисципліну праці дозволяє усунути неузгодженості і протиріччя, сприяє упорядкуванню нормативно-правових приписів та ін.

Звернуто увагу, що відповідно до чинного законодавства роботодавцю надані широкі можливості для локальної нормотворчості щодо трудової дисципліни. Необхідність прийняття локальних нормативних актів, присвячених питанню заохочень і дисциплінарної відповідальності, у окремих випадках пояснюється наявними колізіями в чинному законодавстві.

Розділ 4 «Особливості централізованого і локального регулювання службово-трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ» містить два підрозділи, у яких проаналізовано особливості службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ, розкрито значення централізованого й локального регулювання в зазначених відносинах.

Підрозділ 4.1. «Сутність службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ» присвячений аналізу питання правового регулювання трудових відносин цієї категорії працівників.

Звернуто увагу на те, що правова регламентація службово-трудових відносин характеризується насамперед поєднанням двох основних методів правового впливу (диспозитивного й імперативного). Адміністративно-правова природа державної служби нерозривно пов'язана із трудовим правом, якому також властиве переплетення цих методів. Однак у трудовому праві диспозитивні елементи займають значно більший обсяг, ніж імперативні. Встановлено, що при регулюванні службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ імперативна складова (централізований метод) буде домінувати більше, ніж при регулюванні загальних трудових відносин.

Формами прояву диференціації правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ є спеціальні норми, систему яких можна подати у вигляді двох груп. До першої можуть бути включені норми, які або відтворюють загальні норми трудового права, або містять посилання на відповідні норми трудового законодавства. У другу групу доречно об'єднати норми, що встановлюють особливості правового регулювання службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ порівняно із загальним трудовим законодавством, зумовлені завданнями,

покладеними на ці органи, формами та методами їх реалізації, спеціальними вимогами, які висуваються до працівників органів внутрішніх справ.

У свою чергу, норми другої групи за характером правових приписів можна розділити на чотири різновиди: 1) норми, які встановлюють для працівників органів внутрішніх справ додаткові пільги порівняно з аналогічними загальними нормами трудового права; 2) норми, що містять винятки з тих гарантій, які встановлено загальними нормами трудового права для більшості працівників; 3) норми, що передбачають особливі умови служби, характерні тільки для працівників органів внутрішніх справ, зокрема такі, що встановлюють спеціальні вимоги й підвищену відповідальність; 4) норми, що у встановлених випадках надають право вибору того чи іншого загального або спеціального правила для застосування.

У підрозділі 4.2. *«Значення та особливості централізованого і локального регулювання службово-трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ»* розкрито роль зазначених методів при регулюванні відповідної діяльності.

Особливості централізованого регулювання службово-трудової діяльності працівників ОВС полягають у тому, що: а) це основний метод, який забезпечує закріплення базових прав у сфері праці та їх гарантій для цієї категорії працівників; б) централізоване регулювання має двоаспектну спрямованість (забезпечує єдність нормативно-правових умов та порядку проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС України, що сприяє її стабільності, а також упорядкованості відносин, які виникають в цій сфері; виступає проявом диференціації правового регулювання трудових відносин, у тому числі щодо працівників ОВС). На цій підставі автором зроблено висновок, що централізоване регулювання службово-трудової діяльності працівників ОВС є засобом закріплення базових прав і гарантій соціальної захищеності (комплексу організаційно-правових та економічних заходів) працівників ОВС у сфері праці (службово-трудової діяльності), що ґрунтується на нормах Конституції України та загальних нормах законодавства про працю.

Специфіка локального регулювання службово-трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ обумовлена як загальними особливостями побудови та діяльності системи ОВС України в цілому, так і окремих її підрозділів та напрямів службово-трудової діяльності. Значення його полягає в: а) конкретизації (деталізації) загальних приписів нормативно-правових актів, виданих в централізованому порядку; б) забезпеченні оптимального виконання працівниками ОВС своїх службово-трудових обов'язків; в) упорядкуванні діяльності адміністрації ОВС у взаємовідносинах із працівниками; г) визначенні організаційно-процедурних аспектів реалізації працівниками ОВС своїх службово-трудових обов'язків.

Автором звернуто увагу на наявні недоліки регулювання службово-трудової діяльності працівників ОВС, які у сфері централізованого регулю-

вання пов'язані з відсутністю систематизації та належного упорядкування відповідного законодавства, що може бути усунуто за рахунок прийняття базового закону про ОВС України, а у сфері локального регулювання – з обмеженням компетенції ОВС, особливо на місцях, щодо нормотворчої діяльності, що може бути усунуто за рахунок санкціонування її на рівні МВС України, яке дозволило б більш повно враховувати особливості службово-трудової діяльності працівників ОВС в конкретних органах, службах і підрозділах.

Виявлення сфери застосування централізованого і локального методів щодо розглядуваної категорії працівників в процесі дослідженні було побудоване із врахуванням двох положень, які пов'язуються здобувачем із такими філософськими категоріями як «загальне» та «особливе». Так, категорія загального визначає сферу, яка стосується праці взагалі, оскільки за своєю сутністю службово-трудова діяльність працівників органів внутрішніх справ є працею, а категорія особливого характеризує ту сферу, що стосується нормативно-правового вираження особливостей здійснення цими особами своїх службово-трудоових обов'язків.

Застосування зазначеного підходу дало можливість до сфер застосування централізованого і локального методів регулювання службово-трудоової діяльності працівників віднести: 1) загальну сферу, зміст якої складають загальне коло правовідносин, урегульованих трудовим правом. У цій сфері переважає централізований метод; 2) особливу сферу, яка відображує істотні особливості саме службово-трудоової діяльності працівників ОВС України. В останній можна виокремити два додаткових моменти (суб'єктивний – особисте виконання працівником ОВС України своїх службово-трудоових обов'язків, та організаційний, що відображує особливості функціонування та правового врегулювання системи органів внутрішніх справ), а зміст її складають правовідносини, урегульовані спеціальними нормативно-правовими актами. У цій сфері переважає локальний метод правового регулювання.

Розділ 5 «Шляхи удосконалення централізованого і локального регулювання трудових відносин в Україні» містить два підрозділи, в яких досліджено форми та способи підвищення ефективності правового впливу на трудові відносини за допомогою зазначених методів трудового права.

Підрозділ 5.1 *«Гармонізація централізованого і локального регулювання трудових відносин в новому трудовому законодавстві України»* присвячено з'ясуванню найбільш оптимальних форм поєднання централізованого і локального правового регулювання праці, у тому числі в контексті необхідності приведення його у відповідність до законодавства Євросоюзу.

В роботі зазначається, що специфіка принципу оптимального поєднання централізованого і локального регулювання праці полягає в можливості досягнення кінцевого результату в повноті здійснення правового регулювання цієї сфери, забезпечення стабільності існування та розвитку трудових правовідносин. Цей принцип дуже виразно виділяє трудове

право з-поміж інших галузей вітчизняного права, в тому числі й галузей приватноправового циклу.

Провівши аналіз співвідношення централізованого і локального регулювання трудових правовідносин, автор робить висновок, що воно потребує як подальшого розмежування, так водночас і тіснішої взаємодії. Досягненню цієї мети сприятимуть наступні положення:

1. Для утворення оптимального співвідношення між цими методами слід: а) виробити ефективний механізм їх взаємодії; б) утворити чіткий понятійно-категоріальний апарат; в) закріпити, що провідними є норми централізованого (загального) характеру; г) встановити, що локальні норми приймаються на підставі і з урахуванням централізованих (загальних) положень; ґ) зафіксувати, що централізовані (загальні) норми повинні бути конкретними, оскільки прагнення до максимального врахування в них індивідуальних особливостей правовідносин може призвести до втрати таких їх властивостей, як здатність визначати певний масштаб поведінки суб'єктів права; д) закріпити, що локальна норма необхідна у тому випадку, коли централізована (загальна) норма не може врегулювати певні відносини.

2. Найбільш оптимальне співвідношення сфер впливу централізованих і локальних норм має змінний характер. Через об'єктивні причини і вплив суб'єктивних факторів (неповнота або відставання законодавства, необґрунтована перевага централізованого регулювання) питома вага тих чи інших норм може змінюватись. Завдання трудового права полягає у передбаченні майбутніх змін і своєчасному реагуванні на них. Тому, приймаючи певний нормативний акт у царині трудового права, необхідно у кожному випадку враховувати реально існуюче співвідношення загальних, особливих і окремих закономірностей певних відносин.

Необхідність приведення трудового законодавства України у відповідність до вимог Європейського Союзу в частині належного визначення співвідношення централізованого та локального методів зумовлює: 1) проведення юридичної експертизи всіх законопроектів, а також підзаконних нормативних актів, які регулюють трудові та пов'язані з ними відносини, на відповідність ратифікованим Україною міжнародно-правовим актам, з підготовкою спеціального висновку; 2) забезпечення уповноваженим міністерствами та відомствами систематичного контролю за додержанням законодавства у сфері правозастосування, що відповідає ратифікованим Україною міжнародно-правовим документам і практиці їх реалізації.

Окремим напрямом приведення норм вітчизняного трудового права у відповідність із практикою ЄС є імплементація норм європейського законодавства в трудове законодавство України, яка може відбуватися у двох спрямованих на досягнення спільної мети, але різних за характером напрямках: 1) зовнішнім – безпосереднє включення норм європейського права в трудове законодавство України; 2) внутрішнім – приведення

чинного трудового законодавства України у відповідність до стандартів європейського права у цій сфері. Опрацьовано конкретні пропозиції з реалізації цих напрямів.

У підрозділі 5.2. *«Проблеми імплементації норм європейського законодавства»* автор обґрунтовує необхідність комплексного врахування як положень європейських актів, так і відповідного тлумачення їх судовими та іншими органів ЄС. Такий спосіб не тільки забезпечить необхідну повноту імплементації відповідних положень права ЄС у національне законодавство, а й сприятиме належному включенню європейських стандартів у регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин у вітчизняне трудове законодавство. У зазначених положеннях закладено певний механізм судового захисту інтересів суб'єктів трудового права, а реалізація зазначених пропозицій забезпечить можливість впливу судових та інших органів на вітчизняну правозастосовну практику. Це можна розглядати як додаткову, наднаціональну за характером гарантію прав, а також обов'язків суб'єктів трудового права.

До проблем імплементації норм європейського законодавства віднесено: незавершеність процесу приєднання до основних правових актів ЄС в сфері праці; відсутність чіткого механізму імплементації їх положень з урахуванням практики його застосування та тлумачення уповноваженими органами ЄС; недосконалість механізму гарантування прав, проголошених в основних правових актах ЄС у сфері праці; брак методологічних розробок щодо порядку, умов та форм реалізації правових актів ЄС у сфері праці в регулюванні трудових і пов'язаних із ними відносин тощо.

Вирішення зазначених проблем можливе завдяки подальшому вдосконаленню процесу гармонізації трудового законодавства України до права ЄС, у тому числі з урахуванням особливостей реалізації в ньому централізованого і локального методів регулювання відносин у сфері праці.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження сформульовано наступні висновки щодо сутності централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки та особливостей їх співвідношення. Основні з них такі:

1. Правове регулювання трудових відносин – складна система, що включає низку підсистем нижчого порядку. Серед них важливе значення відводиться системам централізованого та локального регулювання. Складність правового регулювання у сфері праці зумовлена складністю трудових відносин.

2. Специфіка трудових правовідносин передбачає їх урегулювання за допомогою різних методів (централізованого та локального), де співвід-

ношення останніх призводить до спрощення або ускладнення механізму правового регулювання цих відносин, що є проявом його диференціації.

3. Співвідношення між централізованим і локальним методами відображує роль держави в регулюванні праці в суспільстві.

4. В умовах ринкової економіки локальне регулювання праці є засобом покращання умов праці працівників, ефективним чинником закріплення їх прав і гарантій на рівні підприємства, установи чи організації, а централізоване є засобом визначення основних трудових прав та гарантій, закріплених у Конституції.

5. Централізований метод правового регулювання праці – це заснований на дії загальних правових норм засіб врегулювання «базових» суспільних відносин з приводу організації праці, що спрямований на однакове впорядкування взаємовідносин суб'єктів цих відносин і пов'язаний із законодавчим закріпленням мінімального рівня трудових прав найманих працівників і гарантій їх реалізації.

Локальний метод правового регулювання праці – це заснований на дії підзаконних нормативних актів засіб врегулювання правовідносин у сфері праці, який полягає у прийнятті або санкціонуванні державою локальних правових норм, що приймаються на рівні підприємства з метою деталізації, конкретизації загальних правових приписів, а також впорядкування конкретних і специфічних трудових відносин, і які не можуть погіршувати становище працівників порівняно із трудовим законодавством.

6. Основними рисами централізованого методу правового регулювання праці є те, що: а) він є видом законотворчості; б) забезпечує закріплення основних трудових прав працівника; в) реалізується в загальнодержавних нормах; г) носить імперативний характер; г) спрямований на закріплення основних трудових прав суб'єктів трудового права та їх гарантій; д) суб'єктами його застосування є держава, її органи, а виконавцями – роботодавці та працівники.

7. Основними рисами локального методу правового регулювання праці є те, що: а) він є видом підзаконної (делегованої) нормотворчості; б) реалізується в локальних нормах; в) носить диспозитивний характер; в) його застосування спрямоване на деталізацію, конкретизацію загальних правових приписів; г) суб'єкти правотворчості мають певну автономність.

8. Особливостями локального регулювання, порівняно з централізованим, є те, що воно: здійснюється безпосередньо у сфері праці; зазнає опосередкованого впливу держави за допомогою законодавства про працю; має підзаконний характер, специфіка якого полягає в розвитку, уточненні й конкретизації положень законодавчих та інших правових актів, прийнятих у встановленому порядку відповідними органами, і не може вступати в суперечність із централізованим регламентуванням; ставить своїм завданням упорядкування суспільних відносин, специфічних для конкретного підприємства і не врегульованих (або не повністю

урегульованих) централізовано; служить формою саморегуляції працівниками й роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства; здійснюється за участю самих працівників або їх представницького органу; часто виконує роль експериментального регулятора, за допомогою якого перевіряється доцільність того чи іншого варіанту вирішення питання.

9. Взаємозв'язок централізованого та локального методів правового регулювання визначається: а) відповідністю локальних нормативних актів – законодавчим актам у сфері праці, а локальна нормотворчість повинна відповідати основоположним принципам – нормам трудового права; б) розмежуванням правотворчої компетенції, що обумовлює узгодження компетенції центральних і локальних суб'єктів нормотворчості.

При цьому локальне регулювання порівнян з централізованим є більш гнучкішим і таким, що найбільш швидко реагує на вимоги часу та соціально-економічні умови.

10. Вибір застосування відповідного методу правового регулювання праці залежить від характеру та змісту тих трудових відносин, які підлягають впорядкуванню.

11. Дія централізованого і локального методів правового регулювання відносин щодо укладення та розірвання трудового договору проявляється в наступному: а) загальний порядок виникнення або припинення трудових правовідносин регламентується за допомогою централізованого методу; б) централізований метод регулювання праці в розглядуваному випадку встановлює межі локальної нормотворчості; в) локальний метод пов'язується із договірним характером визначення змісту прав та обов'язків сторін трудового договору; г) локальне регулювання дозволяє найбільш повно врахувати певні особливості, що залежать як від самого виробництва, так і від характеру праці на конкретному підприємстві.

12. До недоліків централізованого і локального регулювання службово-трудова діяльність працівників ОВС належать: відсутність систематизації та належного впорядкування законодавства, що може бути усунуто за рахунок прийняття базового закону; обмеження компетенції ОВС щодо локальної нормотворчої діяльності, яке може бути усунуто за рахунок санкціонування її на рівні МВС України, що дозволяло б більш повно враховувати особливості службово-трудова діяльності працівників ОВС в конкретних органах, службах і підрозділах.

13. До заходів із приведення трудового законодавства України у відповідність до права Європейського Союзу належать: приведення положень національного права у відповідність до *acquis communautaire*; вдосконалення додаткових засобів забезпечення (гарантування) відповідних трудових прав працівників; розробка та впровадження механізму моніторингу відповідності чинного законодавства про працю нормам права ЄС та контролю за його дотриманням суб'єктами трудових правовідносин; включення до

регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин як безпосередньо Європейського законодавства з питань праці, так і результатів його тлумачення та практики застосування уповноваженими на те судовими чи подібними до них органами Європейського Союзу.

14. З метою підвищення рівня захисту трудових прав працівників запропоновано ч. 1 та ч. 4 ст. 43 Конституції України відповідно викласти в такій редакції:

– «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на гідне життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується».

– «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, що забезпечує достатній життєвий рівень».

15. З метою покращання забезпечення відтворювальної й стимулюючої функцій заробітної плати запропоновано закріпити у відповідних законодавчих актах України положення, що мінімальна заробітна плата не може бути встановлена нижче від прожиткового мінімуму на відповідний період.

16. З метою покращання правозастосовної практики запропоновано ст. 9 КЗпП України викласти в такій редакції: «Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із встановленими законодавством України про працю основоположними правами працівника, є недійсними».

17. Запропоновано нормативно закріпити в чинному КЗпП України та передбачити в Трудовому кодексі України те, що:

– трудові відносини регулюються у тому числі й актами тлумачення права ЄС, наданого уповноваженими на те органами;

– у разі неврегульованості певного питання у чинному законодавстві роботодавець вправі самостійно його врегулювати, видавши про це локальний правовий акт. При цьому заборонити видавати роботодавцю акти, які погіршують становище працівників порівняно з трудовим законодавством України.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Монографії, підручники, науково-практичні та навчальні посібники:

1. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія] / С. С. Лукаш. Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 368 с.

2. Кодекс України про адміністративні правопорушення: наук.-практ. коментар / [Р. А. Каложний, А. Т. Комзюк, О. О. Погрібний та ін.]. – К. :

Всеукр. асоціація видавців «Правова єдність», 2007. – 781 с. [Лукаш С. С.: Глава 9 : С. 207–219].

3. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, Є. М. Попович та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К. : Правова єдність, 2008. – 456 с. [Лукаш С. С.: Глава IV: С. 119–139].

4. Митний кодекс України : наук.-практ. Коментар / [М. І. Іншин, А. Т. Комзюк, О. О. Погрібний, Р. А. Калюжний, Є. М. Попович та ін.]. – К. : Всеукр. асоціація видавців «Правова єдність», 2008. – 757 с. [Лукаш С. С.: Глава 22: С. 259–265.].

5. Вищі навчальні заклади МВС України: навчальний посібник / За заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Х.: ОСН, 2010. – 212 с. [Лукаш С. С.: С. 152–162].

6. Збірник наукових праць науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ за 2007–2009 роки. – Т. 1. : Проекти нормативно-правових актів / За заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Харків : Титул, 2010. – 250 с. [Лукаш С. С.: С. 14–27, 60–65].

7. Збірник наукових праць науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ за 2007–2009 роки. – Т. 2: Практичні рекомендації / За заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Х. : Титул, 2010. – 300 с. [Лукаш С. С.: С. 20–24, 275–280].

8. Збірник наукових праць науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ за 2007–2009 роки. – Т. 3. Експертиза проектів нормативно-правових актів. Пропозиції та зауваження / За заг. ред. А. Т. Комзюка, М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Х. : ОСН, 2010. – 356 с. [Лукаш С. С.: С. 29–34, 189–192, 262–265].

Наукові статті та тези доповідей і наукових повідомлень:

9. Лукаш С. С. Принцип оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин / С. С. Лукаш // Держава і право. Зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – Вип. 38. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2007. – С. 361–366.

10. Лукаш С. С. Щодо поняття та ролі централізованого та локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки / С. С. Лукаш // Право і безпека. – 2007. – № 6'2. – С. 137–141.

11. Лукаш С. С. Поняття централізованого та локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки / С. С. Лукаш // Актуальні проблеми права : теорія і практика. Зб. наук. праць. – Луганськ. – 2007. – № 9. – С. 101–110.

12. Лукаш С. С. Деякі аспекти диференціації регулювання праці як прояв механізму правового регулювання у трудовому праві / С. С. Лукаш // Форум права. – 2007. – № 2. – С. 126–132. – Режим доступу : <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07lssulp.pdf>

13. Лукаш С. С. Система та зміст локальних нормативних актів щодо внутрішнього трудового розпорядку організації / С. С. Лукаш // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 296–302 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08lctcpo.pdf>

14. Лукаш С. С. Особливості централізованого та локального регулювання праці у міжнародні практики / С. С. Лукаш // Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – №1. – С. 126–131.

15. Лукаш С. С. Централізоване та локальне регулювання відносин в сфері оплати праці / С. С. Лукаш // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 333–338. – Режим доступу : <http://www.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08lssso.pdf>

16. Лукаш С. С. Централізоване та локальне регулювання укладення та розірвання трудового договору / С. С. Лукаш // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 337–342. – Режим доступу : <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08lssrtd.pdf>

17. Лукаш С. С. Локальні нормативні акти як регулятор внутрішніх трудових правовідносин / С. С. Лукаш // Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – №3. – С. 131–135.

18. Лукаш С. С. Соціальні та економічні чинники виникнення трудової міграції, її сутність та сучасний стан / С. С. Лукаш // Актуальні проблеми права : теорія і практика. Зб. наук. праць. – Луганськ. – 2008. – № 11. – С. 238–245.

19. Лукаш С. С. Сфери централізованого й локального регулювання службово-трудова діяльності працівників органів внутрішніх справ / С. С. Лукаш // Актуальні проблеми права : теорія і практика. Зб. наук. праць. – Луганськ. – 2009. – № 13. – С. 109–121.

20. Лукаш С. С. Особливості локальних нормативних актів, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок в організації / С. С. Лукаш // Актуальні проблеми права : теорія і практика. Зб. наук. праць. – Луганськ. – 2010. – № 16. – С. 115–125.

21. Лукаш С. С. Поняття та суб'єкти міжнародного регулювання праці / С. С. Лукаш // Актуальні проблеми права : теорія і практика. Зб. наук.

праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 17. – С. 263–275.

22. Лукаш С. С. Диференціація правового регулювання праці у трудовому праві / С. С. Лукаш // Актуальні проблеми права : теорія і практика. Збір. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 18. – С. 111–119.

23. Лукаш С. С. До питання про службово-трудові відносини працівників органів внутрішніх справ / С. С. Лукаш // Учёные записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского – 2010. – Том 23 (62). – № 1. – С.150–156.

24. Лукаш С. С. Особливості правового регулювання службово-трудо-вих відносин працівників органів внутрішніх справ / С. С. Лукаш // Наук. вісник Ужгородськ. ун-ту. – 2010. – Вип. 13. – С. 460–464.

25. Лукаш С. С. Становлення та розвиток локального регулювання трудових відносин на території України IX – поч.. XX ст.ст. / С. С. Лукаш // Наука і правоохорона. – 2010. – № 4 (10). – С.105–108.

26. Лукаш С. С. Питання централізованого та локального регулювання трудових відносин / С. С. Лукаш // Південноукраїнський правничий часопис. – 2011. – № 2. – С. 124–128.

27. Лукаш С. С. Особливості локальних нормативних актів що регулюють трудовий розпорядок / С. С. Лукаш // Актуальні проблеми права : теорія і практика. Зб. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2011. – № 19. – С.349–357.

28. Лукаш С. С. Особливості правового регулювання службово-трудо-вої діяльності в правоохоронних органах / С. С. Лукаш // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 599–601 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11lccvpo.pdf>

29. Лукаш С. С. Галузеві принципи трудового права в системах принципів правового регулювання переведень та переміщень працівників / С. С. Лукаш // Актуальні проблеми права : теорія і практика. Зб. наук. праць. – Луганськ : Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2011. – № 20. – С. 213–219.

30. Лукаш С. С. Питання централізованого та локального регулювання праці в країнах колишнього СРСР / С. С. Лукаш // Публічне право. – 2011. – № 3. – С. 93–100.

31. Лукаш С. С. Теоретико-правові засади реформування та підвищення ефективності державної служби у зарубіжних країнах / С. С. Лукаш // Актуальні проблеми професійного становлення особистості сучасного юриста: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. – Суми: ЗАТ «ІСА-Інтерпапір», 2006. – С. 132–137.

32. Лукаш С. С. Адаптація інституту державної служби в Україні до міжнародних та європейських стандартів / С. С. Лукаш // Трудове право

України в контексті європейської інтеграції : мат. наук.-практ. конф. – Х. : Українська асоціація фахівців трудового права; ХНУВС, 2006. – С. 25–29.

33. Лукаш С. С. Централізоване та локальне регулювання трудових правовідносин як форма диференціації законодавства про працю / С. С. Лукаш // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин : мат. наук.-практ. конф. – 2007. – С. 146–149.

34. Лукаш С. С. Регулювання відносин в сфері оплати праці / С. С. Лукаш // Актуальні проблеми роботи з персоналом у правоохоронних органах : матеріали наук.-практ. конф. – Х., 2008. – С. 117–125.

35. Лукаш С. С. Особливості методу правового регулювання службово-трудої діяльності працівників ОВС / С. С. Лукаш // Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудоих відносин в Україні : матеріали наук.-практ. конф. – Х., 2009. – С. 227–230.

36. Лукаш С. С. Щодо питання диференціації регулювання праці у трудовому праві / С. С. Лукаш // Права осіб з інвалідністю через призму Конвенції ООН про права інвалідів : мат. наук.-практ. конф. – Київ, 2010. – С. 71–73.

37. Лукаш С. С. До питання регулювання службово-трудої діяльності працівників ОВС / С. С. Лукаш // Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку : зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. – Суми: ФОП Ляпощенко Л.Г., 2010. – С. 319–324.

38. Лукаш С. С. Застосування зарубіжної практики в питанні централізованого та локального регулювання праці / С. С. Лукаш // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід : мат. Всеукр. наук.-практ. конф. науковців, викладачів, аспірантів, студентів. Кн. 1. – Луганськ, 2010. – С. 160–165.

39. Лукаш С. С. Розподіл сфер реалізації централізованого і локального методів трудового права при регулюванні службово-трудої діяльності працівників ОВС / С. С. Лукаш // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід : мат. міжнар. наук.-практ. конф. науковців, викладачів, аспірантів, студентів. Кн. 2. – Луганськ, 2011. – С. 220–222.

40. Лукаш С. С. До питання диференціації регулювання праці у трудовому праві / С. С. Лукаш // Проблеми реформування національного законодавства в умовах адміністративної реформи: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 31 січня 2011 року) / За ред. проф. С.В. Петкова, О.М. Музичука. – Київ: Всеукраїнська громадська організація «Майбутнє країни», 2011. – С. 60–65.

АНОТАЦІЇ

Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – Київ, 2011.

Дисертацію присвячено актуальним теоретичним та прикладним проблемам співвідношення централізованого й локального методів регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. Визначено сутність та особливості цих методів. Наведено історично-правову та порівняльно-правову характеристики форм та способів застосування централізованого і локального методів у трудовому праві. Висвітлено особливості реалізації цих методів при регулюванні трудових відносин із урахуванням міжнародних стандартів у сфері праці. Досліджено специфіку реалізації співвідношення централізованого і локального регулювання як стосовно окремих видів трудових правовідносин (розірвання трудового договору, дисципліна праці тощо), так і окремих сфер трудової діяльності на прикладі регулювання службово-трудової діяльності працівників ОВС.

Сформульовано конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення законодавства про працю України та практики його застосування з використанням централізованого і локального методів регулювання трудових відносин, у тому числі і з урахуванням процесу гармонізації трудового права України з правом ЄС.

Ключові слова: трудові правовідносини, методи трудового права, централізовані нормативні акти, локальні нормативні акти, механізм правового регулювання трудових правовідносин, регулювання трудових правовідносин, гарантії трудових прав працівників.

Лукаш С.С. Соотношение централизованного и локального регулирования трудовых отношений в условиях рыночной экономики. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Институт государства и права им. В.М. Корецкого НАН Украины. – Киев, 2011.

Диссертация посвящена актуальным теоретическим и прикладным проблемам соотношения централизованного и локального методов регулирования трудовых отношений в условиях рыночной экономики. Раскрываются вопросы характерных черт и особенностей применения этих методов. Разработаны научно обоснованные предложения и практические

рекомендации, касающиеся развития и совершенствования механизма правового регулирования трудовых отношений.

Определены сущность и особенности централизованного и локального методов регулирования трудовых отношений. Проведён историко-правовой и сравнительно-правовой анализ характеристики форм и способов применения указанных методов в трудовом праве. Обосновано, что содержание соотношения между централизованным и децентрализованным методами урегулирования трудовых правоотношений определяется характером государственно-правового регулирования труда в обществе. Определены особенности реализации этих методов при регулировании трудовых отношений с учетом международных стандартов в сфере труда.

Приведены авторские определения понятий «централизованный метод правового регулирования труда» и «децентрализованный (локальный) метод правового регулирования труда». Выявлены их характерные черты и особенности при воздействии на трудовые правоотношения. Рассмотрена специфика реализации соотношения централизованного и локального методов регулирования как в отношении отдельных видов трудовых правоотношений, так и отдельных сфер трудовой деятельности на примере регулирования служебно-трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел. Относительно недостатков централизованного и локального регулирования служебно-трудовой деятельности сотрудников ОВД отмечено отсутствие систематизации и надлежащего упорядочения законодательства, что может быть устранено за счет принятия базового закона; ограничение компетенции ОВД по нормотворческой деятельности, которая была санкционирована, по крайней мере, на уровне МВД Украины, что может быть устранено за счет расширения компетенции звеньев системы ОВД Украины в части нормотворческой деятельности.

К предложениям по совершенствованию реализации централизованного и локального методов регулирования трудовых правоотношений, например, можно отнести необходимость нормативного закрепления в действующем КЗоТ Украины и в Трудовом кодексе Украины того, что: трудовые отношения регулируются также актами толкования права Европейского Союза, предоставленного уполномоченными органами; в случае отсутствия урегулирования вопроса в действующем законодательстве работодатель вправе самостоятельно урегулировать этот вопрос, издав об этом нормативно-правовой акт, но при этом следует ввести запрет работодателю выдавать акты, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Украины. Также предложено применять конвенции МОТ в части, соответствующей потребностям усиления защиты прав работников, при регулировании трудовых правоотношений. Признано целесообразным в новом Трудовом кодексе Украины закрепить положение о невозможности ограничения или отмены закрепленных в Конституции Украины и законах Украины трудовых прав работников.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, методы трудового права, централизованные нормативные акты, локальные нормативные акты, механизм правового регулирования трудовых правоотношений, регулирование трудовых правоотношений, гарантии трудовых прав работников.

Lykash S.S. The Correlation of Central and Local Regulation of Labor Relations in Conditions of a Market Economy. – Manuscript.

Thesis for a Doctor Degree in Law. Specialty 12.00.05. – Labor Law, Social Security Law. – Koretsky Institute of State and Law of National Academy of Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2011.

Dissertation is devoted to the important theoretical and practical issues of the correlation of centralized and local methods of labor relations regulation in conditions of market economy. Nature and features of these methods are defined. Historical-legal and comparative legal characteristics of forms and ways of centralized and local methods use in labor law are stated. The peculiarities of these methods' realization while labor relations regulating according to international standards in the sphere of labor are clarified. Specific character of centralized and local regulations correlation realization applied both to particular types of employer-employee relations (termination of employment contract, labor discipline, etc.) and some areas of employment regulation on the example of service and employment of policemen is analyzed.

Concrete proposals and recommendations for the improvement of Ukrainian labor legislation and its practical application with use of local and centralized methods of labor relations regulation, including the process of harmonization of labor law in Ukraine with EU law are defined.

Key words: labor relations, labor law methods, centralized regulations, local regulations, the mechanism of legal regulation of labor relations, regulation of labor relations, labor rights guarantees.

Підписано до друку 02.06.2011 р. Зам. № 1/06-2011.

Обсяг 1,9 друк. арк. Формат 60 × 84/16. Тир. – 100.