

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

ЯЦКЕВИЧ Іван Іванович



УДК 349.222.2–057.16

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ
РЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБОЮ ПРАВА НА ПРАЦЮ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія».

Науковий керівник: доктор юридичних наук, доцент
КОСТЮК Віктор Леонтійович,
Апарат Верховної Ради України,
заступник завідувача відділу Головного
науково-експертного управління.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України
МЕЛЬНИЧУК Наталія Олексіївна,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, професор кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення;

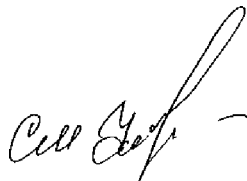
кандидат юридичних наук
ОБУШЕНКО Наталія Миколаївна,
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ,
старший науковий співробітник
секретаріату вченої ради.

Захист відбудеться «26» січня 2017 року о «13» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

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

Автореферат розіслано «23» грудня 2016 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



С. М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Проголошення України демократичною, соціальною та правовою державою, а її найвищою соціальною цінністю – людину, обумовлює необхідність реформування механізмів реалізації, гарантування права на працю як такого, що виступає правовим базисом по відношенню до усієї системи соціально-економічних прав людини, забезпечує її економічну і соціальну свободу. Ключове значення права на працю у трудовому праві зумовлюється насамперед тим, що в Україні серед економічно активного населення, чисельність якого становить понад 18 млн. осіб, до зайнятого населення відноситься понад 16,5 млн. (згідно зі статистичними даними щодо основних показників ринку праці, наведеному на офіційному сайті Державної служби статистики за 2015 рік). Зростання чисельності працюючих через посилення ефективності, прозорості та доступності юридичних гарантій права на працю сприятиме активізації ринку праці, інших важливих соціально-економічних реформ, а відтак добробуту кожної особи.

Розгляд означеної тематики є актуальним у зв'язку з необхідністю поглиблення та подальшого розвитку конституційно-правових засад у нормах КЗпП та інших актах трудового законодавства України щодо визначення сутності, обсягу та змісту гарантій права на працю. В умовах посиленого співробітництва України з провідними міжнародними інституціями, окремими державами, насамперед, державами-членами Європейського Союзу, правове регулювання гарантій права на працю має базуватися на відповідних міжнародних та європейських стандартах. Поглиблення цих процесів забезпечуватиме виконання нашою державою міжнародно-правових зобов'язань з питань праці.

Також на особливу увагу заслуговують питання щодо юридичних гарантій права на працю у контексті сучасної кодифікації трудового законодавства та ухвалення Трудового кодексу України. Його ефективність, у разі ухвалення парламентом, цілком залежатиме від того, наскільки дієвими та доступними будуть гарантії реалізації права на працю.

Проблематику особливостей правового регулювання гарантій права на працю розробляли у своїх працях такі вчені, як: В. М. Андрійів, Н. Б. Болотіна, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька, В. В. Волинець, Н. Д. Гетьманцева, Ю. М. Гришина, В. В. Жернаков, І. П. Жигалкін, Д. В. Журавльов, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, Д. Є. Кутоманов, О. О. Коваленко, В. Л. Костюк, І. В. Лагутіна, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, М. О. Міщук, Л. В. Могилевський, О. М. Обушенко, Н. М. Обушенко, Є. Ю. Подорожній, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, Д. І. Сіроха, А. М. Слюсар, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, Ю. В. Чижмарь, Р. І. Шабанов, І. І. Шамшина, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на значну кількість наукових робіт із даної тематики, низка питань у сфері юридичних гарантій реалізації особою

права на працю залишається невирішеною, потребує подальшого дослідження та вдосконалення.

Викладене свідчить про необхідність і доцільність дослідження правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю як важливої наукової проблеми, яка потребує вирішення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія» відповідно до Основних наукових напрямів та найважливіших проблем фундаментальних досліджень у галузі природничих, технічних і гуманітарних наук на 2014–2018 рр., затверджених постановою Президії НАН України від 20.12.2013 № 179 (пункт 3.4.2.9.), Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 № 14–10, а також у межах наукової теми кафедри «Адміністративний метод правового регулювання у фінансових, адміністративних та трудових відносинах», (державний реєстраційний номер 0113U001049).

Мета і задачі дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є з'ясування сутності та особливостей правового регулювання гарантій реалізації права на працю та вироблення конструктивних пропозицій, спрямованих на їх належне законодавче забезпечення.

Досягненню поставленої мети сприятиме виконання наступних *задач*: 1) визначити право на працю у контексті розуміння конституційно-правових гарантій у трудовому праві; 2) з'ясувати зміст понять «юридичні гарантії з питань праці», «право на працю», «реалізація права на працю», «трудова угода»; 3) визначити основні ознаки юридичних гарантій реалізації особою права на працю; 4) проаналізувати та узагальнити класифікацію юридичних гарантій реалізації особою права на працю; 5) визначити конституційні основи правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю; 6) визначити особливості правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю при укладенні трудового договору; 7) з'ясувати зміст правового регулювання юридичних гарантій при зміні та припиненні трудового договору; 8) зробити аналіз міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю; 9) узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання юридичних гарантій трудових прав; 10) визначити основні тенденції подальшого розвитку правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю; 11) розробити пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації особою права на працю.

Предметом дослідження є особливості правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження становить діалектичний метод пізнання правових явищ. У роботі також використовувались такі методи наукового пізнання, як: формально-логічний, системно-структурний, логіко-семантичний та порівняльно-правовий. Засоби формальної логіки надали можливість проаналізувати юридичні гарантії трудових прав людини і громадянина як цілісне явище (підрозділ 1.2). Системно-структурний метод було застосовано для визначення місця юридичних гарантій в правовому статусі особи (підрозділ 1.1). За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат юридичної науки (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 2.3). Порівняльно-правовий метод використано для порівняння національного законодавства, яке регламентує юридичні гарантії реалізації права на працю, та актів міжнародного правового регулювання і законодавства Європейського Союзу (підрозділи 3.1–3.3).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших на сучасному етапі розвитку вітчизняної науки трудового права досліджень, які цілком присвячені теоретичним і практичним проблемам правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю з використанням сучасних методів пізнання, врахуванням новітніх досягнень правової науки, міжнародних та європейських стандартів з питань праці. В результаті дослідження сформульовано положення, які виносяться на захист і містять наукову новизну та практичну значущість, серед яких:

уперше:

– розроблено та обґрунтовано механізм запровадження органами зайнятості щорічно додаткових квот (броні) за погодженням із роботодавцями щодо працевлаштування таких категорій осіб, як: неповнолітні, тимчасово переміщені особи, особи з інвалідністю, учасники АТО, особи старші сорока років, інші особи, визначені на підставі кодифікованого закону про працю (без урахування обов'язкових квот (броні) відповідно до закону);

– визначено, що законодавчі юридичні гарантії реалізації права на працю, інших пов'язаних із ним прав на етапі укладення, виконання та припинення трудового договору не можуть переглядатися в сторону їх обмеження або скасування;

– доведено необхідність покладення на роботодавця обов'язку доведення відсутності ознак дискримінації на етапі укладення, виконання та припинення трудового договору у випадку звернення особи з відповідною заявою до суду;

– запропоновано запровадити таку підставу для відмови у прийнятті на роботу або припинення трудового договору, як надання фізичною особою підроблених документів та/або завідомо неправдивої інформації щодо професійного досвіду, освіти, стану здоров'я, якщо така інформація є суттєвою для виконання трудової функції за трудовим договором, крім випадків, коли роботодавець вимагає надання фізичною особою інформації, надання якої заборонено законом;

– обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення гарантій реалізації особою з інвалідністю, ветераном війни та праці, учасником АТО права на працю шляхом покладення на роботодавця обов'язку: інформувати при укладенні трудового договору про можливість виконувати трудову функцію вдома; організувати працю таких осіб вдома;

– запропоновано закріпити в законодавстві диференційовані прогресивні строки персонального попередження працівника про наступне розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця залежно від стажу роботи працівника у такого роботодавця або його правонаступника;

удосконалено:

– наукові положення щодо механізму соціально-правової експертизи законопроектів та інших нормативних актів з питань дотримання міжнародних та європейських стандартів з питань праці, у тому числі юридичних гарантій реалізації особою права на працю;

– визначення трудового договору як угоди між роботодавцем та особою, що реалізує право на працю, за якою така особа набуває статусу працівника, зобов'язується особисто виконувати погоджену сторонами роботу (трудова функція) у межах встановленого трудо-правового режиму, з додержанням трудового законодавства, актів соціального партнерства та локальних нормативних актів, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою з дотриманням соціально-трудова гарантій реалізації права на працю, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату;

– механізм вмотивованого письмового повідомлення роботодавцем або уповноваженим ним органом фізичних осіб про відмову у прийнятті на роботу, термінів відкриття нових вакансій, роз'яснення можливості його оскарження;

– розуміння міжнародно-правових гарантій у сфері праці у широкому та вузькому значеннях, зокрема у широкому значенні міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці – це сукупність міжнародних норм та стандартів з питань праці, а у вузькому – це діяльність уповноважених інституцій, спрямована на забезпечення реалізації положень міжнародно-правових актів з питань юридичних гарантій реалізації права на працю та інших трудових прав;

– класифікацію актів міжнародно-правового регулювання гарантій з питань праці за рівнем встановлення, яка включає акти: 1) універсальні, які включають норми та стандарти міжнародно-правових актів ООН, МОП; 2) регіональні, які враховують норми та стандарти міжнародно-правових актів регіональних міжнародних інституцій (наприклад, Ради Європи, Європейського Союзу тощо); 3) локальні, які включають норми та стандарти двосторонніх міжнародних договорів України та інших держав;

– механізм здійснення всеукраїнськими громадськими організаціями повноважень щодо здійснення представництва та захисту трудових прав працівників з інвалідністю, тимчасово переміщених, учасників АТО, ветеранів війни та праці;

– положення щодо запровадження надання у письмовій формі на вимогу особи обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також розширення

юридичної відповідальності роботодавця за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, встановлену в судовому порядку;

– встановлення юридичної відповідальності роботодавця за порушення заборони вимагати від працівника виконання роботи, не передбаченої трудовим договором;

дістали подальшого розвитку:

– положення щодо конституційно-правового закріплення норми, за якою механізми реалізації, гарантування та правової охорони права на працю, державний нагляд та громадський контроль з цих питань визначаються на підставі кодифікованого закону;

– розуміння трудового договору як юридичного факту, що зумовлює поширення юридичних гарантій реалізації особою права на працю на відносини, що виникають між сторонами такого договору;

– визначення юридичних гарантій у трудовому праві як правових норм, які визначають специфічні юридичні засоби, умови і порядок реалізації трудових прав, їх правової охорони і захисту;

– бачення щодо удосконалення інституційного громадського контролю зі сторони професійних спілок, їх організацій та об'єднань, громадських організацій, інших інститутів громадянського суспільства за дотриманням юридичних гарантій реалізації права на працю, у тому числі осіб з інвалідністю, тимчасово переміщених осіб, учасників АТО;

– положення щодо можливості звільнення працівника з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу, якщо його неможливо перевести за його згодою на іншу роботу;

– положення про гарантоване забезпечення роботою молодих спеціалістів – випускників державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, а також випускників вищих медичних і педагогічних навчальних закладів, які уклали угоду про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості або селищах міського типу;

– обґрунтування щодо поширення санкцій на роботодавців, які повністю утримуються за рахунок державного або місцевих бюджетів, якщо чисельність працюючих з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Дні науки Національного університету «Києво-Могилянська академія» (м. Київ, 23 та 27 січня 2014 р.); «Малиновські читання» (м. Острог, 14–15 листопада 2014 р.); «Юридична наука та практика: виклики сучасних євроінтеграційних процесів» (Bratislava, 27–28 Novembra 2015 г.); «Малиновські читання» (м. Острог, 13–14 листопада 2015 р.); «Актуальні проблеми соціального права» (м. Київ, 2015 р.).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє відображення в одинадцяти наукових статтях, які опубліковані у фахових наукових виданнях, з них чотири – у фахових наукових електронних виданнях та дві – у фахових наукових виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз; у п'яти тезах науково-практичних конференцій.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що поєднані у дев'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 216 сторінок. Список використаних джерел складається з 258 найменувань і займає 26 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, встановлено зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначено мету, задачі, об'єкт, предмет, методи дослідження, сформульовано положення, що становлять наукову новизну одержаних результатів, визначено практичне значення одержаних результатів, наведені відомості про апробацію результатів дослідження та публікації.

Розділ 1 «Теоретико-правові основи юридичних гарантій у трудовому праві» складається з трьох підрозділів та присвячений дослідженню найбільш загальних питань теорії гарантування права на працю, конституційних засад його реалізації, поняття, ознак та класифікації юридичних гарантій у трудовому праві та їх місця у загальній системі юридичних гарантій, а також окреслено межі та зміст поняття правового регулювання юридичних гарантій у трудовому праві.

У підрозділі 1.1 «Конституційно-правові засади юридичних гарантій реалізації права на працю» з'ясовуються конституційні засади юридичних гарантій трудових прав, зокрема гарантії реалізації особою права на працю. У роботі зазначається, що право на працю входить до системи соціально-економічних прав, гарантованих Конституцією України, а також трактується як природне право людини. Підтримується теза про те, що зміст права на працю не слід зводити до обов'язку держави забезпечити кожного роботою, а розуміти як обов'язок держави створити рівні можливості та умови для доступу кожного до ринку праці. До головних конституційних принципів-гарантій правового регулювання соціально-трудова відносин належать принципи свободи праці, заборони примусової праці та дискримінації у сфері праці. Важливими конституційними гарантіями трудових прав є норми Основного Закону України що гарантують кожному працівнику належні, безпечні і здорові умови праці, заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, захист від незаконного звільнення.

Конституційні положення щодо реалізації особою права на працю становлять основу для формування правового регулювання соціально-трудова відносин, у тому числі й реалізації цього права за трудовим договором. Передбачені Конституцією України норми-принципи або установчі норми – це один з видів спеціалізованих норм, в яких сформульовані основні положення

загального характеру, що стосуються всіх або більшості інститутів або норм права. Враховуючи пріоритетність і значущість конституційних норм-принципів порівняно з іншими гарантіями, які знаходяться в інших законодавчих актах, ці гарантії є найбільш реальними та захищеними державою і є результатом цілеспрямованої, свідомої діяльності держави та її органів. Конституційні трудові гарантії визначаються положеннями Основного Закону України про гарантування права на працю на принципах добровільності, свободи вибору, захисту від незаконного звільнення, недискримінації, захисту та самозахисту працівниками своїх трудових прав.

У підрозділі 1.2 «*Поняття, ознаки та класифікація юридичних гарантій у трудовому праві*», досліджуючи наукову літературу, наводиться низка різних підходів до розуміння юридичних гарантій у трудовому праві та юридичних гарантій реалізації права на працю, оскільки ці поняття не є тотожними. Соціально-правове значення трудових юридичних гарантій полягає у забезпеченні неухильного виконання нормативно-правових актів, що створює умови для безперешкодної реалізації людиною права та працю, інших трудових прав та запобігає їх порушенню. Трудові юридичні гарантії покликані забезпечити безперешкодний вступ особи у трудові правовідносини. Гарантії права на працю – це сукупність політичних, економічних, соціальних і правових засобів, способів і умов, за допомогою яких забезпечується безперешкодне, реальне здійснення особою права на працю. Трудові юридичні гарантії включають у себе не лише гарантію права на працю, а також цілу низку інших юридичних гарантій щодо праці, відпочинку, прийняття на роботу, звільнення з роботи, соціального забезпечення, ставлення до працівника, захист та самозахист прав працівника, тощо.

Критеріями для класифікації юридичних гарантій реалізації особою своїх трудових прав можуть бути: стадії трудових правовідносин; зміст і спосіб реалізації трудових прав учасників трудових правовідносин; сфера дії юридичних гарантій трудових прав; стадії реалізації права на працю; метод правового регулювання, за допомогою якого гарантуються трудові права.

Враховуючи вищенаведене, можна констатувати, що загальні юридичні гарантії складаються з двох основних частин, а саме: нормативно-правові гарантії та організаційно-правові гарантії. Основними ознаками юридичних гарантій слід вважати системність, фундаментальність, значущість, державну забезпеченість, універсальність, рівність, справедливість, здатність виражати міру свободи, пріоритетність. Юридичні гарантії у трудовому праві – це такі правові норми, які визначають специфічні юридичні засоби, умови і порядок реалізації права на працю, інших трудових прав, їх правової охорони і захисту, а також діяльність міжнародних організацій, державних органів, громадських організацій та об'єднань щодо забезпечення реалізації трудових прав.

Підрозділ 1.3 «*Правове регулювання юридичних гарантій у трудовому праві*» присвячений дослідженню системи актів правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю особою. Зокрема зазначається, що поняття правового регулювання у юридичній науці розглядається як

структурний елемент правової системи, який полягає у нормативно-організаційному впливі на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони, розвитку відповідно до індивідуальних та суспільних потреб.

Реалізація права на працю можлива у формах: здійснення особою права на працю шляхом укладення трудового договору; сумлінного виконання трудових обов'язків за трудовим договором; дотримання права особи на працю, наприклад, заборона вимагати від особи виконувати роботу, не передбачену трудовим договором, або заборона необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору, незаконного звільнення тощо.

Нормативно-правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю здійснюється на основі: 1) норм Конституції України; 2) норм міжнародних договорів України; 3) норм КЗпП та інших законів з питань праці; 4) норм підзаконних нормативно-правових актів; 5) норм актів соціального партнерства як нормативних договорів про працю; 6) норм локальних нормативних актів.

Розділ 2 «Трудо-правові особливості юридичних гарантій у процесі реалізації права на працю» складається з трьох підрозділів та присвячений дослідженню змісту, особливостей правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю в процесі укладення, виконання та припинення трудового договору.

У підрозділі 2.1 «Поняття, ознаки та види юридичних гарантій особи у процесі укладення трудового договору» проаналізовані основні акти правового регулювання, якими встановлюються юридичні гарантії реалізації особою права на працю в процесі укладення трудового договору. Проведений аналіз дав можливість виокремити ознаки та встановити види юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі вступу особи у трудові відносини.

Юридичні гарантії у процесі укладення трудового договору складають систему визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які впливають із встановленої процедури укладення трудового договору. Основними рисами юридичних гарантій у процесі укладення трудового договору є наступні: а) спрямовані на забезпечення ефективних механізмів реалізації права на працю; б) обумовлені процедурою укладення трудового договору; в) забезпечують належні механізми узгодження істотних та факультативних умов трудового договору; г) забезпечують належне погодження форми трудового договору, його оформлення та набрання ним чинності; г) сприяють визначеності умов праці.

До юридичних гарантій у процесі укладення трудового договору відносяться гарантії щодо: 1) свободи укладення трудового договору; 2) заборони примусової праці; 3) заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; 4) недопущення дискримінації щодо реалізації права на працю; 5) спеціальні юридичні гарантії, які встановлюються щодо окремих категорій суб'єктів (осіб з інвалідністю, іноземців, неповнолітніх, осіб передпенсійного віку тощо).

У підрозділі 2.2 «Сутність та особливості юридичних гарантій працівника у процесі виконання трудового договору» визначено основні юридичні гарантії реалізації права на працю у процесі виконання умов

трудового договору, зокрема, зміни його умов, переміщення, суміщення, переведення тощо.

Юридичні гарантії реалізації права на працю під час виконання трудового договору полягають у дотриманні принципу стабільності трудових відносин, визначеності трудової функції. Однак юридичні гарантії реалізації особою права на працю в ринкових умовах вимагають збалансованого підходу до забезпечення трудових прав працівників та роботодавців особливо під час дії трудового договору. Основними гарантіями є: визначеність трудової функції; заборона вимагати від працівника виконання роботи, не передбаченої трудовим договором; недопущення переведення працівника без його згоди; завчасне повідомлення працівника про наступну зміну істотних умов праці; збереження за окремими категоріями працівників місця роботи протягом тривалого проміжку часу.

Виходячи зі змісту положень КЗпП України, гарантії прав працівника при переміщенні є недостатньо ефективними та потребують удосконалення. З метою посилення гарантій реалізації особою права на працю потрібно нормативно закріпити обов'язковість визначення конкретного робочого місця працівника у трудовому договорі, що сприятиме запобіганню зловживань переміщенням працівників з боку роботодавця, якщо інше не зумовлено специфікою роботи. Нормативне закріплення письмового оформлення переведення на інше підприємство, установу чи організацію, на нашу думку, значно посилить ефективність і доступність юридичних гарантій реалізації права на працю.

Зроблено висновок, що юридичні гарантії у процесі виконання трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які впливають зі змісту трудового договору та спрямовані та забезпечення стабільності трудових правовідносин. Основоположними юридичними гарантіями у процесі виконання трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань стабільності умов трудового договору та умов праці; б) юридичні гарантії з питань робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни, матеріальної відповідальності, охорони праці та врегулювання трудових спорів (конфліктів); в) юридичні гарантії окремим категоріям працівників.

У підрозділі 2.3 «Поняття, ознаки та види юридичних гарантій на етапі припинення трудового договору» розглянуто особливості правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю при припиненні трудового договору, з'ясовано поняття, ознаки та види таких гарантій, виходячи з аналізу актів правового регулювання.

Зазначається, що ідея юридичних гарантій реалізації особою права на працю знаходить своє законодавче закріплення не лише у гарантіях щодо укладення трудового договору, а й щодо правової охорони та захисту права на працю на етапі припинення трудових відносин. Досліджуються поняття припинення трудового договору, його підстави, гарантії трудових прав працівника, норми щодо переважного права залишення на роботі у випадку вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці,

а також гарантії окремим категоріям працівників: неповнолітнім, жінкам, особам з інвалідністю, учасникам АТО та внутрішньо переміщеним особам. Особлива увага звертається на особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, у тому числі, отримання згоди профспілки.

Юридичні гарантії у процесі припинення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які виникають у процесі припинення дії трудового договору. Основними рисами юридичних гарантій у процесі припинення трудового договору є наступні: а) спрямовані на забезпечення прав та інтересів працівників у процесі припинення дії трудового договору; б) забезпечують громадський контроль з питань правомірності припинення дії трудового договору зі сторони роботодавця; в) забезпечують дотримання процедури припинення дії трудового договору, унеможливлення зловживань зі сторони роботодавця; г) забезпечують дотримання порядку оформлення припинення дії трудового договору.

Основоположними юридичними гарантіями у процесі припинення трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань забезпечення дотримання відповідних підстав та процедури; б) юридичні гарантії з питань отримання згоди професійної спілки щодо правомірності припинення дії трудового договору; в) юридичні гарантії з питань оформлення припинення дії трудового договору.

Розділ 3 «Міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю» складається з трьох підрозділів та присвячений аналізу міжнародних актів правового регулювання щодо реалізації права на працю, його гарантування.

У підрозділі 3.1 *«Поняття та ознаки міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці»* звертається увага на неоднозначність у підходах науковців до розуміння міжнародно-правового регулювання. Міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці слід розуміти у публічно-правовому аспекті. Міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці є складовою предмету міжнародного трудового права як науки, а міжнародні відносини у сфері праці щодо міжнародно-правового гарантування трудових прав є складовою предмету міжнародного трудового права як галузі права у системі міжнародного права.

Аналіз міжнародно-правових актів у сфері праці дає можливість виділити низку специфічних ознак сучасного міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці, зокрема: 1) комплексний характер гарантування права на працю (право на працю та інші трудові права розглядаються в аспекті загальних соціально-економічних прав людини); 2) системний характер гарантування права на працю (соціально-економічні права проголошуються та гарантуються у системному зв'язку з політичними, громадянськими, культурними, економічними правами людини); 3) здійснення правового регулювання через соціальну стандартизацію (встановлення

мінімальних стандартів, каталогізація соціальних прав, у тому числі і права на працю, а також змісту права на працю та гарантій його забезпечення).

Одним із фундаментальних напрямів розбудови в Україні новітнього трудового законодавства, зокрема ухвалення Трудового кодексу, є урахування міжнародних стандартів з питань праці.

У підрозділі 3.2 «*Види міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці*» зазначається, що найбільш поширеною і доцільною з практичної точки зору є класифікація видів правового регулювання за рівнем міжнародно-правового регулювання та суб'єктом міжнародно-правового закріплення відповідних юридичних гарантій реалізації особою права на працю.

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

У дисертації проаналізовано зміст основних універсальних міжнародних актів, якими встановлюються юридичні гарантії реалізації особою права на працю. Універсальними актами міжнародно-правового регулювання є перш за все Статут ООН, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція про права інвалідів, декларація МОП основних прав і принципів у світі праці та низка інших конвенцій та рекомендацій МОП. Регіональні міжнародно-правові акти з питань праці займають наступний щабель в системі правового регулювання юридичних гарантій трудових прав, в тому числі й гарантій реалізації особою прав на працю. У межах Ради Європи ухвалено низку основоположних міжнародно-правових актів (договорів), які стосуються питань праці, зокрема Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.), Європейську соціальну хартію (1996 р.). Двосторонні міжнародні договори України з іншими державами з питань праці складають окрему ланку у системі міжнародного співробітництва.

З огляду на вищевикладене, основними видами міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій з питань праці є: 1) універсальне, тобто таке, що враховує норми та стандарти міжнародно-правових актів ООН, МОП; 2) регіональне, тобто таке, що враховує норми та стандарти міжнародно-правових актів регіональних міжнародних інституцій (наприклад, Ради Європи, Європейського Союзу тощо); 3) локальне, тобто, що враховує норми та стандарти двосторонніх міжнародних договорів України та інших держав.

У підрозділі 3.3 «*Зарубіжний досвід правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю*» визначаються основні положення правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю в Європейському Союзі та окремих зарубіжних країнах. Наголошується на важливості гармонізації національного трудового законодавства із законодавством Європейського Союзу відповідно до положень Угоди про

асоціацію України з Європейським Союзом. У дослідженні: проаналізовано основні доктринальні положення щодо процесу гармонізації українського законодавства з правом Європейського Союзу; окреслено основні юридичні гарантії реалізації права на працю, закріплені у директивах Європейського Союзу; визначено напрямки подальшої гармонізації в порядку імплементації Угоди про асоціацію з Європейським Союзом.

Під гарантіями прав і свобод людини (в тому числі і трудових) розуміють засоби захисту прав від порушень, процедури поновлення порушених прав і порядок відшкодування завданої шкоди. Гарантії прийнято поділяти на загальні (поширюються на будь-які права і свободи) і спеціальні (стосуються окремих прав і свобод). Система загальних гарантій включає: а) інституційні гарантії, пов'язані з функціонуванням органів, діяльність яких спрямована на охорону і захист порушених прав; б) процесуальні гарантії, які реалізуються при здійсненні правосуддя, передусім у межах кримінального процесу; в) матеріальні гарантії у вигляді права особи на компенсацію збитків, спричинених порушенням її прав.

Узагальнивши досвід правового регулювання юридичних гарантій у ФРН, Великобританії, США, РФ, констатується: по-перше, диференційованість досвіду та стандартів щодо юридичних гарантій реалізації особою права на працю у законодавстві зарубіжних держав; по-друге, правове регулювання гарантій реалізації особою права на працю має враховувати досвід та стандарти зарубіжних держав у частині можливості їх імплементації у новітньому законодавстві України; по-третє, доцільно розробити механізм імплементації стандартів Європейського Союзу з питань праці; по-четверте, доцільно визначити механізм урахування рішень Європейського суду з прав людини у процесі розвитку новітнього трудового законодавства.

ВИСНОВКИ

На основі комплексного використання основних методів наукового пізнання, досягнень загальної теорії права, трудового права, інших галузевих наук розв'язано важливе наукове завдання, а саме: з'ясовано сутність та особливості правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю, їх систему, різновиди, місце в предметі трудового права, структуру та динаміку; вирішено інші окремі теоретичні, методологічні та практичні питання його гарантування. Розроблені та сформульовані проекти норм трудового права, спрямовані на удосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю.

Найбільш вагомими теоретичними результатами дисертаційного дослідження:

1. Право на працю як основоположне право людини виступає соціально-правовим базисом щодо системи трудових прав особи, у тому числі юридичних гарантій з питань праці. Зважаючи на засадничу роль Основного Закону України, у цьому акті закріплюється низка принципів правового регулювання

юридичних гарантій права на працю. Основними конституційними принципами юридичних гарантій реалізації права на працю є: верховенство права у сфері праці; пріоритетності права на працю, інших трудових прав по відношенню до діяльності держави; недопущення дискримінації; свободи праці; повної реалізації права на працю; заборони примусової праці; сприяння держави у зайнятості населення; державного нагляду та контролю; громадського контролю; судового контролю.

2. Юридичні гарантії у трудовому праві – це такі правові норми, які визначають специфічні юридичні засоби, умови і порядок реалізації трудових прав, їх правової охорони і захисту.

3. У розвиток положень ст.ст. 3, 43, 92 Конституції України, обґрунтовано необхідність конституційно-правового закріплення норми за якою «механізми реалізації, гарантування та правової охорони права на працю, державний нагляд та громадський контроль з цих питань визначаються на підставі кодифікованого закону», що сприятиме прозорості, дієвості та доступності юридичних гарантій щодо реалізації особою права на працю, їх сталості та стабільності, можливості перегляду тільки в сторону покращення.

4. Укладення трудового договору забезпечує практичне втілення юридичних гарантій щодо реалізації особою права на працю на етапі його укладення, виконання та припинення. Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою з дотриманням соціально-трудова гарантій реалізації права на працю, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

5. Юридичні гарантії у процесі укладення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які впливають із встановленої процедури укладення трудового договору. До основних видів юридичних гарантій у процесі укладення трудового договору відносяться наступні: 1) свобода укладення трудового договору; 2) заборона примусової праці; 3) заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; 4) недопущення дискримінації щодо реалізації права на працю; 5) спеціальні юридичні гарантії, які встановлюються щодо окремих категорії суб'єктів (осіб з інвалідністю, тимчасово переміщених, учасників АТО неповнолітніх, осіб передпенсійного віку тощо).

6. Юридичні гарантії у процесі виконання трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які впливають із змісту трудового договору та спрямовані та забезпечення сталості та стабільності трудових правовідносин. Основоположними юридичними гарантіями у процесі виконання трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань стабільності умов трудового договору та умов

праці; б) юридичні гарантії з питань робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни, матеріальної відповідальності, охорони праці та врегулювання трудових спорів; в) юридичні гарантії окремим категоріям працівників.

7. Юридичні гарантії у процесі припинення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які виникають у процесі припинення дії трудового договору. Основоположними юридичними гарантіями у процесі припинення трудового договору є: а) юридичні гарантії з питань забезпечення дотримання відповідних підстав та процедури; б) юридичні гарантії з питань отримання згоди професійної спілки щодо правомірності припинення дії трудового договору; в) юридичні гарантії з питань оформлення припинення дії трудового договору.

8. Вивчення та впровадження позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю характеризується євроінтеграційними процесами в державі та необхідністю гармонізації національного законодавства із законодавством ЄС на виконання Україною зобов'язань за Угодою про асоціацію України з Європейським Союзом.

9. Аналіз правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю в окремих державах-членах ЄС дозволяє вказати на високий рівень захисту трудових прав працівників, юридичних гарантій з питань праці, що відповідає загальним принципам соціальної реформи в ЄС. Водночас, вплив періодичних світових фінансово-економічних криз спонукає до вироблення збалансованого і ефективного способу захисту як соціальних прав працівників, так і економічних прав роботодавців.

10. Міжнародно-правові гарантії у сфері праці варто розглядати у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці – це сукупність міжнародних норм та стандартів з питань праці. У вузькому – це діяльність уповноважених інституцій, спрямована на забезпечення реалізації положень міжнародно-правових актів з питань юридичних гарантій реалізації права на працю та інших трудових прав.

11. Основними видами юридичних гарантій з питань праці за сферою міжнародно-правового регулювання є: 1) універсальне, яке враховує норми та стандарти міжнародно-правових актів ООН, МОП; 2) регіональне, яке враховує норми та стандарти міжнародно-правових актів регіональних міжнародних інституцій; 3) локальне, яке враховує норми та стандарти двосторонніх міжнародних договорів України та інших держав.

12. Систему сучасних тенденцій удосконалення правового забезпечення юридичних гарантій у трудовому праві, складають: а) ухвалення сучасного Трудового кодексу України як новітнього кодифікованого закону про працю; б) запровадження додаткових механізмів щодо унеможливлення обмежень та заборон по відношенню до юридичних гарантій у трудовому праві; в) звуження сфери підзаконного регулювання юридичних гарантій у трудовому праві; г) посилення ролі актів соціального партнерства у правовому регулюванні

юридичних гарантій у трудовому праві; г) забезпечення розширення сфери локального регулювання юридичних гарантій у трудовому праві.

Найбільш вагомі практичні результати дисертаційного дослідження:

Обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю, а також щодо посилення юридичних гарантій реалізації права на працю окремих категорій працівників з урахуванням принципу єдності та диференціації правового регулювання, зокрема запропоновано:

1. Доповнити ст. 5-1 КЗпП України новою частиною другою у наступній редакції:

«Уповноважені органи з питань зайнятості за погодженням із власниками або уповноваженими ними органами зобов'язані щорічно встановлювати додаткові квоти (броню) щодо працевлаштування неповнолітніх, тимчасово переміщених осіб, осіб з інвалідністю, учасників АТО, осіб старших сорока років та інших осіб, визначених на підставі кодифікованого закону про працю (без урахування обов'язкових квот (броні) відповідно до закону)». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті Трудового кодексу.

2. З метою підвищення ефективності юридичних гарантій при укладенні трудового договору, ч. 1 ст. 22 КЗпП України, викласти у наступній редакції: «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Власник або уповноважений ним орган протягом трьох робочих днів, на вимогу фізичної особи, зобов'язаний надати письмове обґрунтоване повідомлення про причини відмови у прийнятті на роботу, наявність інших вакансій, роз'яснення можливості оскарження відповідного рішення». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті Трудового кодексу.

3. Для посилення захисту працівників від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу ч. 2 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення» викласти у наступній редакції: «У разі встановлення необґрунтованості відмови роботодавцем у прийнятті на роботу осіб, які перебувають на обліку в органах виконавчої влади, що реалізують державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, з такого роботодавця стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті Трудового кодексу.

4. З метою підвищення ефективності юридичних гарантій працівникам при припиненні трудового договору, збереження робочих місць, ч. 2 ст. 40, ч. 4 ст. 41 КЗпП України викласти у такій редакції: «Звільнення з підстав, зазначених у цій статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті Трудового кодексу.

5. З метою додаткового гарантування захисту особи від дискримінації у трудових відносинах запровадити обов'язок роботодавця доводити відсутність у його діях ознак дискримінаційних дій відносно особи (працівника) на етапі укладення трудового договору, його виконання та/або розірвання, доповнивши

ст. 2¹ КЗпП України частиною другою наступного змісту: «У випадку вмотивованого звернення до суду особи, відносно якої роботодавцем вчинено дії, що мають ознаки дискримінації у трудових відносинах, з метою захисту від дискримінації обов'язок доводити відсутність у діях такого роботодавця дискримінації відносно особи покладається на роботодавця».

6. На виконання положення ст. 31 КЗпП України абзац перший ч. 2 ст. 265 КЗпП України викласти в наступній редакції:

«фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, *виконання працівником роботи, не обумовленої трудовим договором*, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення».

7. З метою запобігання можливим зловживанням працівниками при укладенні трудового договору, ст. 22 КЗпП України доповнити ч. 4 наступного змісту: «Надання фізичною особою підроблених документів та/або завідомо неправдивої інформації щодо професійного досвіду, освіти, стану здоров'я, якщо така інформація є суттєвою для виконання трудової функції за трудовим договором, крім випадків, коли роботодавець вимагає надання фізичною особою інформації, надання якої заборонено законом, є достатньою підставою для обґрунтованості відмови у прийнятті на роботу».

8. З метою посилення юридичних гарантій реалізації молоддю права на працю:

ч. 12 ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» доповнити положенням про гарантоване забезпечення випускників державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням, роботою *на умовах повної зайнятості за фахом*;

ст. 64 Закону України «Про вищу освіту» доповнити частиною наступного змісту: «Випускникам вищих медичних і педагогічних навчальних закладів, які уклали угоду про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості або селищах міського типу, держава відповідно до законодавства забезпечує роботою на умовах повної зайнятості за фахом, безоплатне користування житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм».

9. З метою посилення юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі припинення трудового договору встановити у КЗпП України прогресивні строки попередження про вивільнення працівників, доповнивши ст. 49² частинами другою та третьою у наступній редакції:

«Працівників, безперервний стаж роботи яких за основним місцем роботи становить не менше 10 років, про наступне вивільнення попереджають не пізніше ніж за чотири місяці.

Працівників, безперервний стаж роботи яких за основним місцем роботи становить не менше 20 років, про наступне вивільнення попереджають не пізніше ніж за шість місяців.»

10. У розвиток посилення юридичних гарантій окремим категоріям працівників при припиненні трудового договору пропонуємо ч. 3 ст. 42 КЗпП України доповнити п. 10 у наступній редакції: «10) працівникам, які мають інвалідність, працівникам на утриманні яких перебуває інвалід першої або другої групи, дитина-інвалід, інвалід з дитинства». Відповідні зміни мають бути враховані у проекті Трудового кодексу.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Яцкевич І. І. Поняття та ознаки юридичних гарантій у трудовому праві України / І. І. Яцкевич // Публічне право : наук.-практ. юрид. журн. – 2014. – № 3 (15). – С. 138–145.

2. Яцкевич І. І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю / І. І. Яцкевич // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки : зб. наук. пр. – 2014. – Т. 155. – С. 97–100.

3. Яцкевич І. І. Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2 (10) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14yiiusp.pdf>.

4. Яцкевич І. І. Конституційно-правові основи юридичних гарантій реалізації права на працю в сучасних умовах / І. І. Яцкевич // Публічне право : наук.-практ. юрид. журн. – 2015. – № 3. – С. 388–396.

5. Яцкевич І. І. Юридичні гарантії права на працю у процесі зміни умов трудового договору / І. І. Яцкевич // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 4 (78). – С. 214–223.

6. Яцкевич І. І. Юридичні гарантії права на працю за законодавством Німеччини / І. І. Яцкевич // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – № 35. – Ч. II. – Т. 2. – С. 42–45.

7. Яцкевич І. І. Правове регулювання юридичних гарантій трудових прав внутрішньо переміщених осіб: проблеми та тенденції їх вирішення / І. І. Яцкевич // Держава і право : збірник наукових статей. – 2015. – № 67. – С. 303–313.

8. Яцкевич І. І. Гарантії, обмеження та практика реалізації права на працю на умовах сумісництва в Україні та ЄС / І. І. Яцкевич // Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки. – 2015. – № 1 (2). – С. 165–171.

9. Яцкевич І. І. Правове регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету

«Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 2 (12) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n2/15yiiipvu.pdf>.

10. Яцкевич І. І. Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1(11) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiiinpa.pdf>.

11. Яцкевич І. І. Гармонізація правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю за законодавством України та Європейського Союзу / І. І. Яцкевич // Журнал східноєвропейського права : електронне науково-практичне фахове видання. – 2015. – № 13. – С. 177–183 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2015/03/yatskevych_13_1.pdf.

12. Яцкевич І. І. Новели правового регулювання гарантій трудових прав окремих категорій працівників при припиненні службово-трудова відносин / І. І. Яцкевич // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Малиновські читання», м. Острог, 14–15 листопада 2014 року. – Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2014. – С. 150–152.

13. Яцкевич І. І. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору / І. І. Яцкевич // Дні науки Національного університету «Києво-Могилянська академія» на факультеті правничих наук. 2014 : тези наукових доповідей та повідомлень на круглих столах 23 та 27 січня 2014 року. – К. : Національний університет «Києво-Могилянська академія», 2014. – С. 41–45.

14. Яцкевич І. І. Гарантування права на працю Хартією основних прав Європейського Союзу / І. І. Яцкевич // Юридична наука та практика: виклики сучасних євроінтеграційних процесів (Pravna veda a prax: vyzvy modernych europskych integračných procesov : Zbornik príspevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie (Paneurópska vysoká škola, Fakulta práva, Bratislava, 27–28 Novembra 2015 r.)). – Bratislava : Paneurópska vysoká škola, Fakulta práva, 2015. – Р. 164–166.

15. Яцкевич І. І. Трудовий договір як форма реалізації та гарантування права на працю / І. І. Яцкевич // Актуальні проблеми соціального права : науково-практичний посібник [Збірник статей учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 році] / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – К. : ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2016. – Випуск II. – С. 66–69.

16. Яцкевич І. І. Судовий захист права на працю як юридична гарантія його реалізації / І. І. Яцкевич // Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Малиновські читання», м. Острог, 13–14 листопада 2015 року. – Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2015. – С. 108–109.

АНОТАЦІЯ

Яцкевич І. І. Правове регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата 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.

Дисертація присвячена особливостям правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю, їх різновидів, структури та системи; вирішенню інших окремих теоретичних, методологічних та практичних питань щодо реалізації права на працю. Визначено поняття та ознаки юридичних гарантій, місце юридичних гарантій у сфері праці в системі юридичних гарантій. Встановлено обсяг поняття юридичних гарантій реалізації права на працю, уточнено їх систему та види на етапі укладення, виконання та припинення трудового договору. У роботі розглянуто тенденції розвитку трудового законодавства щодо гарантування права на працю, а також запропоновано рекомендації та відповідні зміни до законодавства щодо вдосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю.

Ключові слова: право на працю, реалізація права на працю, юридичні гарантії, трудовий договір, правове регулювання трудових відносин, трудове законодавство.

АННОТАЦИЯ

Яцкевич И. И. Правовое регулирование юридических гарантий реализации лицом права на труд. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата 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.

Диссертация посвящена выяснению сущности и особенностей правового регулирования юридических гарантий реализации права на труд, их разновидностей, особенностей структуры и системы; решению других отдельных теоретических, методологических и практических вопросов касательно реализации права на труд. Исследование построено на методологических принципах иерархического анализа актов правового регулирования юридических гарантий реализации права на труд, изучения зарубежного опыта и проблем гармонизации национального трудового законодательства с законодательством ЕС в части правового регулирования юридических гарантий реализации права на труд.

Определены понятие и признаки юридических гарантий. Определено место юридических гарантий в сфере труда в общей системе юридических

гарантий. Уставлен объем понятия юридических гарантий реализации права на труд, уточнено их систему. В пределах исследования право на труд рассматривается как естественное право человека, закрепленное в Конституции Украины и развиваемое в актах трудового законодательства.

На основании анализа актов правового регулирования определены основные юридические гарантии реализации лицом своего права на труд на этапе заключения, исполнения и прекращения трудового договора.

В работе рассмотрены тенденции развития трудового законодательства относительно гарантирования права на труд, а также предложены рекомендации и соответствующие изменения в законодательство, касательно усовершенствования правового регулирования юридических гарантий реализации лицом права на труд. Предложенные изменения направлены на: защиту от необоснованных отказов в приеме на работу; упреждение дискриминации в трудовых отношениях; дифференциации работников по стажу работы в вопросах предупреждения об увольнении; защиту работодателя от возможных злоупотреблений работником своими правами; усиление юридических гарантий права на труд отдельным категориям лиц.

Ключевые слова: право на труд, реализация права на труд, юридические гарантии, трудовой договор, правовое регулирование трудовых правоотношений, трудовое законодательство.

ANNOTATION

Iatskevych I. I. The Legal Regulation of Legal Safeguards for Right to Work Exercising by a Person. – *The manuscript.*

Dissertation for the academic degree of candidate of legal sciences in specialty 12.00.05 – labour law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The dissertation is devoted to legal regulation of legal safeguards for right to work exercising by a person, their species, specifics of structure and system; as well as to solution of other certain theoretical, methodological and practical topics of exercising right to work. The concept and attributes of legal guaranties are determined. Grounded on the analysis of legal regulation acts, the main legal safeguards for right to work exercising by a person on the stage of concluding, exercising and terminating of employment contract (agreement) are defined. The dissertation contains description of current tendencies of labour laws development concerning safeguards for right to work. The recommendations and relevant suggestions on perfection of legal regulation of legal safeguards for right to work exercising are elaborated.

Key words: right to work, exercising of right to work, legal safeguards, employment contract, legal regulation of labour relationships, labour legislation.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.
Підписано до друку 22.12.2016. Замовлення 361.

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

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