

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2019-38-2-54-63>

ЩОДО ПИТАННЯ ЗМІСТУ ПРАВОВИХ ІНСТИТУТІВ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Арсентьєва О.С.

ON THE ISSUES OF THE CONTENT OF THE LEGAL INSTITUTIONS OF THE LABOR LAW SYSTEM

Arsentieva O.S.

У статті досліджено проблеми визначення та класифікації інститутів галузі трудового права. Констатовано, що під правовим інститутом трудового права розуміється сукупність норм трудового права, метою яких є регулювання трудових, а також тісно пов'язаних з ними суспільно-правових відносин, які складають відносно відокремлену частину (елемент) галузі трудового права України. Досліджено окремі інститути Загальної частини трудового права. Проаналізовано проекти нормативно-правових актів у сфері праці, які наразі знаходяться на розгляді у Верховній Раді України, щодо визначення та змісту окремих інститутів трудового права.

Ключові слова: *система трудового права, інститути галузі трудового права, інститути Загальної частини трудового права, інститут робочого часу, інститут трудового договору.*

Постановка проблеми. Система трудового права є складним утворенням відносно самостійних елементів, що представляють собою єдність, перебуваючи у взаємовідносинах. Визнаючи єдність і диференціацію трудового права, наука виділяє в ньому наявність відповідних частин, правових інститутів. Щодо правових норм, які діють у системі трудового права, то вони поділяються на загальні норми, що розповсюджуються на всіх працівників залучених до найманої праці і, спеціальні норми, що розповсюджуються на певні категорії працівників. Проблемні питання правових інститутів трудового права, їх сутність і зміст у своїх працях досліджували такі вчені, як М.Д. Бойко, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, О.Г. Гирич, Л.П. Грузінова, Ю.П. Дмитренко, Д.В. Журавльов, Ю.Ю. Івчук, З.Є. Козак, В.Г. Короткій, П.Д. Пилипенко, О.М.

Обушенко, Г.І. Чанишева та інші. Не зменшуючи наукові доробки вчених, необхідно зазначити, що й досі немає комплексного підходу до розуміння правових інститутів системи трудового права, що й обумовлює необхідність проведення більш глибокого наукового аналізу означеного питання.

Метою статті є аналіз чинних інститутів трудового права та їх класифікації за різними критеріями на базі чинних нормативно-правових актів та проектів нормативно-правових актів у сфері праці з метою вироблення на цій підставі пропозицій.

Виклад основного матеріалу. Інститут трудового права є системою порівняно відокремлених один від одного і водночас взаємопов'язаних між собою правових норм, що регулюють певну групу однорідних суспільних відносин. Інститути права – необхідна ланка в

цілісній системі права. Повне та детальне дослідження такої складової системи трудового права як інститут надасть змогу зрозуміти призначення інститутів права – у межах своєї групи однорідних суспільних відносин забезпечити суцільне, відносно закінчене регулювання, що, зрештою, призведе до раціональної розбудови трудового права України, особливо на етапі прийняття нових нормативно-правових актів у сфері праці.

Правовим інститутом трудового права є сукупність норм трудового права, метою яких є регулювання трудових, а також тісно пов'язаних з ними суспільно правових відносин, які складають відносно відокремлену частину (елемент) галузі трудового права України.

Інститути галузі трудового права поділяють на дві групи: 1) інститути, які регулюють безпосередньо трудові відносини, серед яких відносини з приводу: працевлаштування, трудового договору, робочого часу; часу відпочинку, оплати і нормування праці, гарантійних та компенсаційних виплат, дисципліни праці та охорони праці; 2) інститути, які спрямовані на урегулювання відносин, що пов'язані із трудовими: наприклад, це відносини професійної підготовки кадрів на виробництві, трудових спорів і порядку їх вирішення, нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, матеріальної відповідальності сторін трудового договору, прав професійних спілок у сфері праці, повноважень трудових колективів [1, с. 22].

Слід зауважити, що правові інститути є неоднорідними, зокрема, за своєю дислокацією в структурі системи права, сферою реалізації їхніх норм, а тому й диференціюються (класифікуються) за структурно-функціональним критерієм на такі різновиди, як генеральні та основні інститути, субінститути та одноеlementні інститути, а також комплексні, міжгалузеві функціональні інститути тощо [2, с. 740].

Отже, перераховані інститути трудового права України – об'єктивно створені структурні підрозділи, створені для того, щоб в рамках предмета цієї галузі права регулювати з необхідною деталізацією і якістю свій предмет – окремий вид суспільних відносин або окрему сторону єдиного складного трудового правовідношення. Досить обґрунтованою може бути така класифікація правових інститутів трудового права, зокрема:

1) інститути Загальної частини трудового права: основні похідні положення трудового права (норми – принципи, норми – завдання, норми – дефініції, норми, що визначають предмет, сферу дії трудового права, основні риси методу, проблеми аналогії тощо); джерела, під якими слід розуміти нормативно-правові акти; суб'єкти; трудовий договір; трудові правовідносини; забезпечення трудових прав і обов'язків; міри самозахисту, види юридичної відповідальності; терміни у трудовому праві; 2) інститути Особливої частини трудового права: підбір кадрів; трудовий договір; підготовка і перепідготовка кадрів; час праці і відпочинку; нормування і оплата праці; дисципліна праці; матеріальна відповідальність; охорона праці; 3) інститути Спеціальної частини трудового права з регулювання праці окремих категорій працівників у певних галузях господарської діяльності.

Розглянемо інститути, що входять до першої групи. Інститут працевлаштування відіграє важливу роль у системі трудового права. В ньому закріплене і регулюється конституційне право громадян на працю. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожна особа має право на працю. Це право містить у собі можливість заробляти собі на життя тією працею, котру особа вільно обирає чи на яку добровільно погоджується. Держава, у свою чергу, має створити усі необхідні умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати усім рівні можливості у виборі професії і роду трудової діяльності, реалізовувати усі програми щодо професійно-

технічного навчання, а також підготовки і перепідготовки кадрів згідно з суспільними потребами і вимогами. Прямо заборонено використання примусової праці. Кожному гарантуються належні, безпечні та здорові умови праці, гідна заробітна плата, що не нижчу від визначеної у чинному законодавстві [3]. Законодавством визначено працевлаштування як комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [4]. Таким важливим питанням, як сприяння зайнятості та працевлаштування населення, приділяється велика увага, оскільки збільшення безробіття посилює соціальну напругу в суспільстві. Зайнятість та працевлаштування – один із засобів регулювання ринку праці.

Поняття «працевлаштування» та «забезпечення зайнятості» не тотожні. Забезпечення зайнятості значно ширше за змістом та включає засоби, скеровані на досягнення бажаного рівня зайнятості. Окрім працевлаштування, воно включає професійну орієнтацію, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, організацію суспільних робіт. Ми повністю погоджуємось з думкою про те, що працевлаштування за своєю суттю є однією із форм організаційно-правового забезпечення трудової зайнятості населення, та виступає в ролі гарантії реалізації прав громадян у сфері праці. Працевлаштування орієнтоване на досягнення дійсної можливості громадян працювати та на зміцнення економіки, відносно ринку праці проявляється в належному взаємовідношенні попиту та пропозиції трудових ресурсів, тобто в їх раціональному розподілі [5, с.14].

І. Котюк визначає трудовий договір як угоду, що укладається між роботодавцем і працівником з метою визначення змісту трудових відносин, які встановлюються або мають бути встановлені [6, с.233]. На думку К.Н. Гусова, трудовий договір, по-перше, є фундаментальним інститутом трудового

права, який займає головне місце у всій системі, а також кодексах законів про працю. По-друге, трудовий договір є необхідною гарантією права на працю, вибір виду зайнятості і вільне розпорядження здібностями особи у сфері трудової діяльності. По-третє, трудовий договір вибудовує зв'язок між правовідносинами працевлаштування та трудовими правовідносинами. Його укладення означає припинення правовідносин працевлаштування, адже мета працевлаштування досягнута. По-четверте, трудовий договір виступає у якості основоположної юридичної першопричини виникнення трудових правовідносин, трудових прав і обов'язків [7, с.20–24].

Ми погоджуємось з думкою В. С. Ярчука про те, що правовий інститут трудового договору за статусом є не просто центральним, а й вихідним, за наслідками реалізації, дії його норм, а тому є «стрижневим» у загальній системі трудового права, яка наповнена відповідною сукупністю інших – галузевих інститутів, та являє собою багаторівневу, складну і структуровану систему спеціальних трудових норм, за допомогою яких здійснюється безпосередня регламентація суспільних відносин в рамках предмету галузі [2, с. 739–745].

На наше переконання, поняття трудового договору слід розглянути виходячи, насамперед, з того, що підставою виникнення трудового правовідношення є юридична дія або подія, завдяки яким можна зрозуміти як розкривається сутність взаємних суб'єктивних прав та обов'язків його сторін. Наступним твердженням є те, що угода про працю між працівником та роботодавцем є основним елементом цього інституту [8, с.121]. Аналіз цих критеріїв, які характеризують трудовий договір, дозволить знайти та дослідити головні напрями реформації трудового договору [9, с.193–194] та подальшої його еволюції [10, с.188; 11, с.30–85].

С.А. Комаров стверджує, що в системі права правовий інститут відіграє роль головного в галузі права, він є первинним самостійним структурним підрозділом, де правові норми комплінуються, враховуючи юридичний зміст. Юридичні норми будують галузь не прямо, а завдяки правовим інститутам. Правовий інститут – це складова галузі права, що регламентує споріднені суспільні відносини [12, с. 235]. У цьому аспекті інститут трудового договору утворює законодавчо впорядковану сукупність (систему) правових норм [13, с. 701–702], якими регламентовано порядки та умови укладення трудового договору, змінення його умов та припинення дії останнього [8, с.121]. Слід зауважити що, трудові договори є специфічним проявом індивідуально-договірному методу у відповідному сегменті правового регулювання трудових відносин працівників, закріплюючи такі умови як місце роботи, трудову функцію, термін роботи та інші, що встановлені за угодою сторін, також і додаткові трудові пільги, переваги тощо.

Враховуючи всі вищенаведені положення, вважаємо, що правовий інститут трудового договору включає в себе правові норми, що визначають сторони і регулюють укладення трудового договору (прийняття на роботу), зміну його умов (переведення на іншу роботу) та припинення, відсторонення працівника від роботи, а також в рамках цього інституту здійснюється правове регулювання відносин з правової орієнтації професійного добору кадрів, яке проводиться роботодавцем.

Також вважаємо за необхідне звернути увагу на інститут робочого часу, котрий є базовим у структурі системи трудового права, адже поняття «робочий час» пронизує всі інші правові інститути цієї галузі, – інститут дисципліни праці, оплати праці, відпочинку. Перебудова трудового законодавства на сьогоднішній день у нашій державі пов'язана з масштабними процесами, котрі охоплюють

майже усі правові інститути, не є винятком і інститут робочого часу, у зв'язку з цим вкрай необхідно законодавче визначення терміна «робочий час». Це важливо і для його обліку, і для його оплати, для однозначного використання цього терміна при розслідуванні нещасних випадків і аварій на виробництві, для нормування праці тощо.

О.В. Лавриненко бачить неприпустимою ситуацію, що не має легально визначеного поняття робочого часу в Кодексі законів про працю, з причини того, що з урахуванням останнього, можна, протягом правозастосовної діяльності, конкретно визначити той період часу, коли працівник зобов'язаний із підпорядкуванням вимогам внутрішнього трудового розпорядку виконувати доручену йому роботу, а також встановити ті періоди, коли працівник з різних причин не працює, але за ним зберігається середня заробітна плата, адже такі періоди відносяться до робочого часу [14, с. 36]. Найповніше і найточніше визначення вищезазначеного терміна міститься у Проекті Трудового кодексу України №1108 від 04.12.2007. Відповідно до його норм робочий час – це час, протягом якого працівник згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу [15]. Слід відзначити, що усі інші проекти, подані наразі до Верховної Ради, а саме: Проект Трудового кодексу № 2410 від 08.11.2019 [16], Проект Кодексу України про працю №2410-1 від 08.11.2019 [17], проект Закону України «Про працю» № 2708-1 від 11.01.2020 [18] містять абсолютно ідентичні визначення робочого часу.

Водночас проект Закону України «Про працю» №2708 від 28.12.2019, поданий Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України, у ст. 48 визначає робочий час як час, протягом якого працівник відповідно до умов

трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, що включаються до складу робочого часу. Відзначимо, що тут мова не йде про правилами внутрішнього трудового розпорядку [19]. Крім того, законодавець передбачає тривалість робочого часу становитиме 40 годин, але не протягом робочого тижня, а протягом семиденного періоду, який визначає роботодавець. Тривалість щоденної роботи також визначатиме роботодавець.

Отже, робочий час як інститут трудового права є комплексною сукупністю правових норм, що стосуються усіх складових елементів робочого часу, визначених конституційним та трудовим законодавством, які передбачають умови тривалості, складу, режиму, порядку обліку робочого часу, а також умов скорочення робочого дня різних категорій працівників.

Наразі, коли день, виникає значна кількість проблем, пов'язаних з реформуванням трудового законодавства України, слід звернути увагу на проблемі гарантійних і компенсаційних виплат найманих працівників як таку, що вимагає невідкладного вирішення. Значущість цього питання пов'язана з тим, що переважна кількість працівників стикається з неналежним становищем системи правових норм, спрямованих на врегулювання правовідносин між працівниками й роботодавцями щодо гарантійних і компенсаційних виплат.

Головним завданням гарантійних виплат є охорона матеріальних прав працівника за час, коли він не працював та не міг отримувати заробітної плати не з власної вини. Слід зазначити, що на протипагу гарантійним виплатам, гарантійні доплати не опосередковано пов'язані з виконанням працівником трудових обов'язків. Необхідно розуміти, що у разі застосування виплат замість заробітної плати доплати цілком не замінюють заробітної плати, а підсумовуються з нею, котра нараховується виходячи з відпрацьованого часу та виготовленої продукції.

Характерною рисою компенсаційних виплат є їх мета та зміст – відшкодування працівникові понесених ним витрат, того, що витрачено або має бути витрачено, в процесі виконання трудових або інших обов'язків, передбачених законодавством [20, с.3–19].

Говорячи про охорону праці в якості правового інституту трудового права, варто відмітити, що вона є групою правових норм, які за допомогою встановлення безпечних і нешкідливих умов праці, що регулюють відносини з охорони працездатності працівників, їх здоров'я та життя, забезпечують гарантований конституцією принцип на належні умови праці. Тобто, до вищезазначеного інституту входять: норми які встановлюють загальні вимоги охорони праці; які встановлюють для працівників і роботодавців основні обов'язки з питань охорони праці; які регулюють працю окремих категорій працівників та інші. Вони формують інститут особливої частини трудового права України.

До поняття охорони праці входять всі заходи, що спеціально призначені для створення особливих полегшених умов праці для жінок і неповнолітніх, а також працівників зі зниженою працездатністю [21, с. 386].

Професор Ю.Ю. Івчук зазначає, що у науці трудового права існує усталена традиція розгляду охорони праці як правової категорії у широкому та вузькому значенні. Охорона праці у широкому значенні охоплює сукупність належних до різних інститутів трудового права правових норм, що торкаються комплексу питань застосування праці і створення сприятливих загальних умов трудової діяльності. У вузькому значенні охорону праці слід розглядати як самостійний інститут права, невід'ємний елемент галузі трудового права. Розуміння охорони праці саме в широкому сенсі виражає соціальне призначення трудового права, його суть, функціональну спрямованість в умовах ринкових відносин. Одним із найважливіших завдань охорони праці є забезпечення таких умов праці, які б

виключали можливість дії на працівників різних небезпечних і шкідливих виробничих факторів [22, с.54]

Хоча, на конституційному рівні закріплена рівність прав жінки і чоловіка, законодавством про працю встановлені спеціальні норми, що регулюють охорону праці жінок.

Відповідно до ст. 174 Кодексу законів про працю забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, за винятком підземних робіт (нефізичних робіт чи робіт з санітарного і побутового обслуговування). Забороняється також залучати жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує чинні для жінок норми. У чинному законодавстві передбачені граничні норми переміщення і підіймання жінками важких речей: 1) підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до двох разів на годину) – 10 кг; 2) підіймання і переміщення вантажів обмежується 7 кілограмами; 3) сумарна маса вантажу, який переміщується впродовж кожної години робочої зміни, не має перевищувати: з робочої поверхні – 350 кг; з підлоги – 175 кілограм [23].

Не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це зумовлено необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід, залучення жінок до робіт у нічний час (з 22.00 до 6.00 години). Заборонено залучати до робіт у вихідні дні, надурочних робіт, робіт у нічний час і направляти у відрядження вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років. Для категорії жінок, у яких є діти віком від трьох до чотирнадцяти років, або дитина-інвалід, направлення у відрядження або залучення до надурочних робіт відбувається тільки за їхньою згодою. Не допускається звільняти жінок, які мають дітей віком до трьох (шести) років, з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу, крім випадків

повної ліквідації підприємства, установи, організації, але з обов'язковим працевлаштуванням [24, с. 27].

Держава встановила спеціальні норми, з врахування певних фізичних, фізіологічних та інших особливостей неповнолітніх, що регулюють охорону їх праці. Законом України «Про охорону праці» забороняється застосування праці неповнолітніх, тобто осіб віком до 18 років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, нічних та надурочних та робіт у вихідні дні [25].

Також для неповнолітніх встановлені граничні норми підіймання і переміщення важких речей, тобто забороняється залучати вищезазначених осіб до праці де ці норми перевищені. Вони затвердженні Наказом МОЗ України; від 22.03.1996 № 59 [26].

Охорона праці неповнолітніх займає особливе місце й у міжнародно-правовому регулюванні, їй присвячено багато конвенцій та рекомендацій МОП. Так, у ст. 7 Конвенції МОП «Про мінімальний вік для прийому на роботу» зазначено, що прийом на роботу осіб, які досягли 14-річного віку допускається за наявності таких умов: а) ці особи повинні бути учнями загальноосвітніх шкіл чи інших навчальних закладів відповідної класифікації; б) виконувана робота має бути легкою і не завдавати шкоди здоров'ю чи розвитку; в) робота не повинна завдавати шкоди відвідуваності навчального закладу, порушувати навчальний процес і виконуватися у вільний від навчання час; г) отримано згоду одного з батьків або особи, яка його замінює [27].

Для повного розкриття всіх інститутів системи трудового права вважаємо за необхідне наступним розглянути інститут нагляду та контролю за трудовим законодавством. Наявність такого інституту сприяє захисту трудових прав працівників, поновленню порушених прав та неприпустимості нових порушень тощо. Необхідно відзначити, що поняття «дотримання трудового законодавства» значно

ширше, адже включає всі інші форми здійснення трудових прав. У тому випадку, якщо підхід законодавця до нормотворчості міститиме ознаки формальності, виконання покладених на органи виконавчої влади й інших органів нагляду та контролю в зв'язку з прогалинами та колізіями призводитиме до проблем пов'язаних з недотриманням законодавства про працю [28, с. 7].

Завдяки вищенаведеному інституту, можна встановити правові підстави здійснення громадського контролю профспілками України, встановлені ст. 247 Кодексу законів про працю України. Завдяки таким нормам значною мірою вдосконалюються механізми, покликані нівелювати проблеми пов'язані з охороною праці, забезпеченням ефективності захисту трудових прав, життя і здоров'я працівників.

Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства полягає у:

1) забезпеченні дотримання трудового законодавства. Проявляється в активній діяльність щодо виконання вимог закону, воно охоплює також й всі інші форми реалізації трудових права, у тому числі і дотримання законів, яке зазвичай трактується як дотримання вимог, встановлених законом; 2) забезпеченні безпечних умов праці. Безпечні умови праці на виробництві дуже важливі для людини-працівника і представляють найважливіший об'єкт діяльності органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства; 3) забезпеченні своєчасної виплати заробітної плати. Забезпечення належного контролю за виплатою заробітної плати буде сприяти покращенню становища працівників, адже заробітна плата у більшості випадків є єдиним джерелом існування людей; 4) забезпеченні відповідного пенсійного забезпечення; 5) відновленні порушених прав та відшкодуванні заподіяної шкоди. Наприклад, умовою визначення розміру відшкодування шкоди в разі пошкодження здоров'я або сме-

рті потерпілого покладений загальний для цивільно-правової відповідальності принцип повної компенсації [29, с. 27].

Вважаємо за необхідне звернути увагу на інститут прав професійних спілок у сфері праці з огляду на важливість такого інституту, що пов'язана з тим, що в на сучасному етапі проведення реформ, регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин переноситься з централізованих на договірні методи впливу, на дії учасників цих відносин. У зв'язку з цим, змінюється місце та роль профспілок у сфері колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, зміцнення та становлення нових властивих профспілкам функцій [30, с.52–59]. Наразі, з поданням до ВР України проекту Закону України «Про працю» №2708 виникає загрозлива тенденція щодо усунення профспілок від виконання своїх функцій захисту трудових прав, життя і здоров'я працівників. Особлива частина системи трудового права значно ширша Загальної частини, а роль і функції її правових інститутів неоднакові. Окремі інститути покликані регулювати певні елементи змісту трудових відносин, зокрема порядок виникнення, зміни і припинення трудових відносин. Інші – будь-яке одне відношення, яке безпосередньо пов'язане з трудовим, наприклад, відносини з розгляду трудових суперечок.

Отже, розглянуті нами інститути трудового права покликані в рамках предмета цієї галузі права регулювати свій предмет – окремий вид суспільних відносин, або ж певний елемент складних трудових відносин.

Література:

1. Грузінова Л. П. Трудове право України: Навч посіб. / Л. П. Грузінова, В.Г. Короткін. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 1. – 128 с.
2. Ярчук В.С. Правовий інститут трудового договору й структурно-видова класифікація його норм: теоретичний та законотворчий аспекти /В.С. Ярчук// Вісник Донецького нац. ун-ту, Сер. В: Економіка і право, Вип.2, Т.2, 2010.– С.739–747

3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. - 1996 р. – № 30. – ст. 141.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України - 2013 р.– № 24.– С. 1284 Ст. - 243.
5. Шабанов Р.І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: авт. дис... канд. юрид. наук / Р.І. Шабанов. – К., 2006. – 17 с.
6. Котюк І. Курс правознавства : навч. посіб. / І. Котюк, О. Котюк. – К.: Версія : Видавець Іван Котюк. – 2005. – Ч. III : Основи приватного права України. – 269 с.
7. Гусов К.Н. Договори о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : дис. д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К. Н. Гусов. — М., 1993. — 277 с.
8. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины : учебник / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Харьков: Одиссей, 1999. – 483 с.
9. Лавріненко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – № 1. – С. 208.
10. Лавріненко О. В. Трудове право України : навч. пос. у 2 ч. / О. В. Лавріненко. – Горлівка : МАУП, 2005. – Ч. 1.– 390 с.
11. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання; КОО, 2003. – 156 с.
12. Комаров С. А. Общая теория государства и права : учебн. пос. / С. А. Комаров. – СПб. : Изд-во юрид. ин-та МВД РФ, 2001. – 294 с.
13. Цвік М. В. Інститут права // Юридична енциклопедія : в 6 т. / М.В. Цвік. – К. : Українська енциклопедія, 1998. – Т. 2. – 1998. – 786 с.
14. Лавріненко О. В. Робочий час, його склад та види у контексті аналізу положень проекту нового трудового кодексу України / О. В. Лавріненко // Економіка. Фінанси. Право. – 2010. – № 1. – С. 35–39.
15. Проект трудового кодексу України №1108 від 04.12.2007. Глава 1. Стаття 130. Визначення робочого часу.– Режим доступу: <http://www.profiwins.com.ua/ru/legislation/project/744.html>
16. Проект Трудового кодексу № 2410 від 08.11.2019. http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
17. Проект Кодексу України про працю №2410-1 від 08.11.2019, http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334
18. Проект Закону України «Про працю» № 2708-1 від 11.01.2020 http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67848
19. Проект Закону України «Про працю» №2708 від 28.12.2019. Глава III. Стаття 48. Робочий час та його тривалість. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.
20. Островерх А.М. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України в умовах ринкової економіки: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.М. Островерх ; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. – Луганськ, 2009. – 19 с.
21. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П. Дмитренко. –К.: ЮрінкомІнтер, 2009.–624 с.
22. Івчук Ю.Ю. Правове визначення поняття «охорона праці» // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». Випуск 18, 2012 р. – С. 51-57
23. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками. МОЗ України; Наказ, Норми від 10.12.1993.– № 241– Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93> <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>
24. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці / В. Ц. Жидецький, В. С. Джигирей, О. В. Мельников. - Львів: Афіша, 2000. – 348 с.
25. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992.– № 2694-ХІІ //Відомості Верховної ради – Режим доступу: <http://kievprofenergo.in.ua/page/18/>
26. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми. Наказ МОЗ України; від 22.03.1996.– № 59– Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>
27. Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція № 138, ухв. Ген. Конференцією МОП 06.06.1973 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці (1965-1999). – Т.2. – Женева: Міжнародне Бюро Праці, 1999. – С. 988 – 994
28. Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству / М. И. Бару. – М. : Юрид. лит., 1966. – 101 с.
29. Васличев С. Ф. Правовое регулирование охраны надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства : автореф. дис. на здобуття наук. ступня канд. юрид. наук / С. Ф. Васличев. – М., 2000. – 27 с.
30. Чумаченко І.М. Юридична природа професійних спілок як складника процесу колекти-

вно-договірному регулюванні соціально- трудових відносин /І.М. Чумаченко .– Вісник Запорізького юридичного інституту, 2009.–№4.– С.52–59

References:

1. Hruzinova L. P. Trudove pravo Ukrainy: Navch posib. / L. P. Hruzinova, V.H. Korotkin. – K.: MAUP, 2003. –Ch. 1. – 128 s.
2. Iarchuk V.S. Pravovyi instytut trudovoho dohovoru y strukturno-vydova klasyfikatsiia yoho norm: teoretychnyi ta zakonotvorchyi aspekty /V.S. Yarchuk// Visnyk Donetskoho nats. un-tu, Ser. V: Ekonomika i pravo, Vyp.2, T.2, 2010.– S.739–747
3. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. - 1996 r. – № 30. – st. 141.
4. Pro zainiatist naselennia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5067-VI // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy - 2013 r.– № 24.– S. 1284 St. - 243.
5. Shabanov R.I. Pravove rehuliuвання pratsevlashtuvannia v Ukraini: avt. dys... kand. yuryd. nauk / R.I. Shabanov. – K., 2006. – 17 s.
6. Kotiuk I. Kurs pravoznavstva : navch. posib. / I. Kotiuk, O. Kotiuk. – K.: Versiia : Vydavets Ivan Kotiuk. – 2005. – Ch. III : Osnovy pryvatnoho prava Ukrainy. – 269 s.
7. Husov K.N. Dohovory o trude v trudovom prave pry formuvannu rynkovoї ekonomyky : dys. d-ra yuryd. nauk : 12.00.05 / K. N. Husov. — M., 1993. — 277 s.
8. Чанышева Н. Y. Trudovoe pravo Ukrainy : uchebnyk / N.Y. Chanyшева, N.B. Bolotyina. – Kharkov: Odyssei, 1999. – 483 s.
9. Lavrinenko O. V. Udoskonalennia zakonodavstva pro kontraktnu formu kompleksuvannia orhaniv vnutrishnikh sprav yak tendentsiia rozvytku instytutu trudovoho dohovoru / O. V. Lavrinenko // Problemy pravoznavstva ta pravookhoronnoi diialnosti. – 2003. – № 1. – S. 208.
10. Lavrinenko O. V. Trudove pravo Ukrainy : navch. pos. u 2 ch. / O. V. Lavrinenko. – Horlivka : MAUP, 2005. – Ch. 1.– 390 s.
11. Pylypenko P. D. Pidstavy vynykennia individualnykh trudovykh pravovidnosyn : monohrafiia / P. D. Pylypenko. – K. : Znannia; KOO, 2003. – 156 s.
12. Komarov S. A. Obschchaia teoriia hosudarstva y prava : uchebn. pos. / S. A. Komarov. – SPb. : Yzd-vo yuryd. yn-ta MVD RF, 2001. – 294 s.
13. Tsvik M. V. Instytut prava // Yurydychna entsyklopediia : v 6 t. / M.V. Tsvik. – K. : Ukrainska entsyklopediia, 1998. – T. 2. – 1998. – 786 s.
14. Lavrinenko O. V. Robochyi chas, yoho sklad ta vydy u konteksti analizu polozhen proektu novoho trudovoho kodeksu Ukrainy /O. V. Lavrinenko // Ekonomika. Finansy. Pravo. – 2010. – № 1. – S. 35–39.
15. Proekt trudovoho kodeksu Ukrainy №1108 vid 04.12.2007. Hlava 1. Stattia 130. Vyznachennia robochoho chasu.– Rezhym dostupu: <http://www.profiwins.com.ua/ru/legislation/project/744.html>
16. Proekt Trudovoho kodeksu № 2410 vid 08.11.2019. http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
17. Proekt Kodeksu Ukrainy pro pratsiu №2410-1 vid 08.11.2019, http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334
18. Proiekt Zakonu Ukrainy «Pro pratsiu» № 2708-1 vid 11.01.2020 http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67848
19. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro pratsiu» №2708 vid 28.12.2019. Hlava III. Stattia 48. Robochyi chas ta yoho tryvalist. – Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.
20. Ostroverkh A.M. Harantiini ta kompensatsiini vyplaty za zakonodavstvom Ukrainy v umovakh rynkovoї ekonomyky: avtoref. dys... kand. yuryd. nauk: 12.00.05 / A.M. Ostroverkh ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V.Dalia. – Luhansk, 2009. – 19 s.
21. Dmytrenko Yu.P. Trudove pravo Ukrainy : pidruchnyk / Yu.P. Dmytrenko. –K.: YurinkomInter, 2009.–624 s.
22. Ivchuk Yu.Iu. Pravove vyznachennia poniattia «okhorona pratsi» // Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody «PRAVO». Vypusk 18, 2012 r. – S. 51-57
23. Pro zatverdzhennia hranychnykh norm pidiimannia i peremishchennia vazhkykh rechei zhinkamy. MOZ Ukrainy; Nakaz, Normy vid 10.12.1993.– № 241– Rezhym dostupu : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93> <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>
24. Zhydetskyi V.Ts. Osnovy okhorony pratsi / V. Ts. Zhydetskyi, V. S. Dzhyhyrei, O. V. Melnykov. - Lviv: Afisha, 2000. – 348 s.
25. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 14.10.1992.– № 2694-XII //Vidomosti Verkhovnoi rady – Rezhym dostupu: <http://kievprofenergo.in.ua/page/18/>
26. Pro zatverdzhennia hranychnykh norm pidiimannia i peremishchennia vazhkykh rechei nepovnolitnomy. Nakaz MOZ Ukrainy; vid 22.03.1996.– № 59– Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>

27. Pro minimalnyi vik dlia pryiomu na robotu: Konventsiiia № 138, ukhv. Hen. Konferentsiieiu MOP 06.06.1973 r. // Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu Orhanizatsiieiu Pratsi (1965-1999). – T.2. – Zheneva: Mizhnarodne Biuro Pratsi, 1999. – S. 988 – 994

28. Baru M. Y. Okhrana trudovoi chesty po sovetському zakonodatelstvu / M. Y. Baru. – M. : Yuryd. lyt., 1966. – 101 s.

29. Vaslychev S. F. Pravovoe rehulyrovanye okhrany nadzora y kontroliia za okhranoi truda y sobliudenyem trudovoho zakonodatelstva : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupnia kand. yuryd. nauk / S. F. Vaslychev. – M., 2000. – 27 s.

30. Chumachenko I.M. Yurydychna pryroda profesiinykh spilok yak skladnyka protsesu kolektyvno-dohovirnoho rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn /I.M. Chumachenko .– Visnyk Zaporizkoho yurydychnoho instytutu, 2009.–№4.– S.52–59

Арсентьева Е.С. К вопросу о содержании правовых институтов системы трудового права. – Статья.

В статье исследованы проблемы определения и классификации институтов отрасли трудового права. Констатируется, что под правовым институтом трудового права понимается совокупность норм трудового права, целью которых является регулирование трудовых, а также тесно связанных с ними общественно правовых отношений, которые составляют относительно обособленную часть (элемент) отрасли трудового права Украины. Проанализированы отдельные институты Общей части трудового права.

Ключевые слова: система трудового права, институты отрасли трудового права, институты Общей части трудового права, институт рабочего времени, институт трудового договора

Arsentieva Olena. On the issues of the content of the legal institutions of the labor law system. - Article.

The article deals with the problems of definition and classification of labor law institutions. It is stated that the labor law legal institution means a set of labor law norms, the purpose of which is to regulate labor

relations, as well as closely related socially legal relations, which constitute a relatively separated part (element) of the labor law sector of Ukraine. The following classification of labor law legal institutions is provided: 1) institutions of the Common Part of Labor Law: basic derivative provisions of labor law (norms – principles, norms – tasks, norms – definitions, norms which determine the subject, scope of labor law, basic features of the method, problems of analogy, etc.); sources as regulatory action; subjects; labor contract; labor relations; ensuring labor rights and responsibilities; self-defense measures, types of legal liability; terms in labor law; 2) institutions of the Special Part of Labor Law: recruitment; labor contract; training and retraining of personnel; time for work and rest; regulation and remuneration; discipline of work; material liability; occupational Safety and Health; 3) institutions of the Special Part of Labor Law on regulation of work of certain categories of workers in certain branches of economic activity. The individual institutions of the Common Part of Labor Law are analysed. In particular, it is determined that working time as an institution of labor law is a complex set of legal norms concerning all constituent elements of working time, determined by the constitutional and labor legislation, which stipulate the conditions of duration, composition, regime, order of accounting of working time, as well as the conditions of reduction of working day of different categories of workers. The projects of legislative acts regarding definition and content of the institution of working time in labor sphere, which are currently under consideration in the Verkhovna Rada of Ukraine, are analysed.

Key words: labor law system, labor law institutions, institutions of the Common Part of labor Law, working time institution, labor contract institution

Авторська довідка:

Арсентьева Елена Сергійвна – декан юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, кандидат юридичних наук, доцент.

Стаття надійшла до редакції 04 грудня 2019р.