

Список літератури:

1. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників : монографія / В. М. Андріїв. – Чернігів : Чернігів. держ. ін-т права, соц. технологій та праці, 2011. – 301 с.

УДК 349.23:061.1ЄС

**ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ОСНОВНА ФОРМА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Цесарський Ф. А.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Посилення інтернаціоналізації ділового життя спричиняє розвиток глобальних економічних відносин, підсилює інтеграційні процеси, приводить до появи нових форм організації праці, підвищення соціальної відповідальності роботодавців і персональної відповідальності працівників за результати трудової діяльності.

Саме тому нині виникла необхідність осмислення європейського досвіду правового регулювання взаємин найманого персоналу і роботодавців, у тому числі у сфері договірних відносин.

Проблеми, пов'язані з особливостями укладення та виконання трудових договорів у країнах Європейського Союзу, мають практичний інтерес для української правової науки з огляду на тісні економічні, торгівельні, політичні зв'язки України і Євросоюзу; велику кількість наших співгромадян, що працюють у європейських країнах; заяви керівництва нашої держави про бажання приєднатися до Європейського Союзу, що вимагає адаптації українського трудового законодавства до стандартів, розроблених у рамках об'єднаної Європи, у тому числі й у сфері договірних відносин на ринку праці.

Аналіз зарубіжного досвіду регулювання трудових правовідносин на основі трудових договорів дозволяє виділити низку важливих моментів, які визначають логіку подальшого розгляду проблеми правового регулювання договірних трудових відносин на ринку праці в країнах Євросоюзу.

По-перше, у країнах, які входять до складу Європейського Союзу, вирішення питань, пов'язаних з укладенням трудових договорів, має свою національну специфіку, що не дає змоги говорити про наявність стандартного трудового договору як за змістом, так і за формою. Однак нині європейські правознавці роблять спроби

стандартизувати трудові договори, що є наслідком процесів глобалізації ринків праці, міграції робочої сили, наявності загальноєвропейських нормативних актів, які регулюють трудові правовідносини. Це дає можливість виділити загальні риси правового інституту трудових договорів, які притаманні даному виду договірних відносин на ринку праці.

По-друге, звертає на себе увагу те, що, на думку зарубіжних фахівців у галузі трудового права, у країнах Заходу основою трудових правовідносин є не закон, а трудовий договір, що є головною відмінністю в розумінні сутності трудового договору в західній і у вітчизняній правовій традиції.

По-третє, західні фахівці з трудового права розглядають трудовий договір як особливий вид приватноправового договору, різновид договору найму послуг. Сутність такого договору полягає в тому, що працівник бере на себе зобов'язання працювати на певного наймача в обмін на заробітну плату, за наявності доброї волі працівника на умовах обов'язкового юридичного підпорядкування умовам договірних відносин між роботодавцем і працівником.

Аналіз робіт указаних вище фахівців засвідчує, що розгляд трудового договору в юридичній літературі країн Заходу, як правило, включає висвітлення таких питань: сутність трудового договору, суб'єкти трудового договору, зміст, форма, різновиди трудових договорів, коли трудовий договір розглядається у статичній, а також аналіз взаємин сторін з моменту їхньої зустрічі на ринку праці, виникнення відносин між ними і до припинення цих відносин, тобто мова йде про те, що трудовий договір розглядається в динаміці.

Крім того, західні фахівці у сфері трудового права вважають, що структуру трудового договору потрібно розглядати у двоєдності «договірної» та «інституціональної» частин договірних відносин, перша з яких заснована на праві власності робітника на працю і свободу його волі, а друга базується на тезі про інституціональний зміст підприємства як організованого механізму, у якому досягається «спільний інтерес», «загальне благо» всіх членів, тобто трудовий договір повинен враховувати особисті та колективні інтереси учасників трудових правовідносин.

Таким чином, можна вважати, що у фундаментальних підходах західне розуміння трудового договору мало чим відрізняється від сучасного вітчизняного тлумачення його правового змісту,

однак практична реалізація умов трудових договорів в Україні і країнах Євросоюзу істотно відрізняються.

Отже, на сьогодні трудовий договір у країнах Європейського Союзу є основним документом, що регламентує найбільш істотні аспекти трудових правовідносин, і, по суті, стає фундаментом європейського трудового права.

УДК 349.2

**ОКРЕМІ ПИТАННЯ РОЗПОДІЛУ РОБОЧОГО ЧАСУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Чавикіна Т. І.,

канд. юрид. наук,

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

В освітрянському процесі вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ) головною фігурою є науково-педагогічний працівник (далі – викладач). Оскільки від ефективності праці та кваліфікації викладача залежить успіх навчального закладу. У свою чергу, ефективність праці викладача залежить від встановлених державою гарантій його прав, створення сприятливих умов праці, належної оплати праці, ступеня захисту прав та інтересів. А це означає, що реалізація викладачем ВНЗ свого призначення на рівні висунутих до нього вимог неможлива без належного правового регулювання його праці. Для організації праці викладача особливе значення має правове регулювання робочого часу, підґрунтям якого є як загальні норми трудового законодавства, так і спеціальні правові норми, обумовлені особливостями науково-викладацької діяльності у ВНЗ. Ці особливості передбачені в законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», наказах Міністерства освіти України від 2 червня 1993 р. № 161 «Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах», від 7 серпня 2002 р. № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів», від 30 грудня 2005 р. № 774 «Про впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу», від 23 січня 2004 р. № 48 «Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації навчального процесу», наказах та положеннях ВНЗ і нормативних