

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

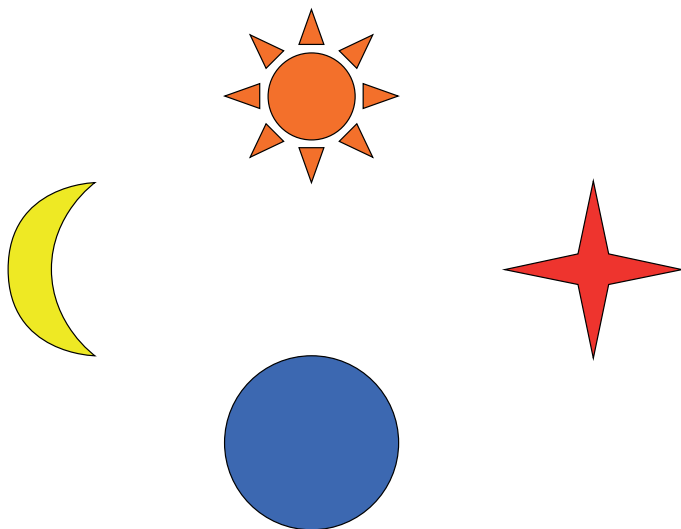
Українсько-Азербайджанський Інститут соціальних наук
і самоврядування ім. Г. А. Алієва



МАУП

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УКРАЇНОЗНАВСТВА

*Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції
на базі кафедри українознавства*



Київ
ДП "Видавничий дім "Персонал"
2012

Редакційна колегія:

Бідзюра І. П. — директор УАІСНС, д-р політ. наук, проф.;
Шилов Ю. О. — зав. каф. українознавства, академік МКА, канд. іст. наук, проф.;
Соколовська К. М. — заст. зав. каф. українознавства, канд. іст. наук, доц., проф. МКА

Затверджено до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 11 від 25.06.12)

Видання здійснене в рамках проекту “Наукові праці МАУП”

Актуальні проблеми українознавства: [звед. зб. матер. наук.-практ. Д-87 конф.]. — К.: МАУП, 2012. — 286 с.

Розкриваються історичні, теоретичні та методологічні аспекти українознавчої дисципліни не тільки як складової духовності українства, а й як феноменального явища світової цивілізації.

Проаналізовано роль і місце науки українознавства у розбудові демократичного суспільства суверенної європейської держави України.

Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів.

ББК 87я73

ЗМІСТ

І. П. Бідзюра Вступне слово	6	І. Алмаші Україна в трансрегіональному вимірі політики ЄС	76
Ю. О. Шилов Актуальні проблеми українознавства	8	Г. А. Гайдукевич Новая генерация украинцев и государственное двуязычие в Украине.....	82
В. Ф. Баранівський Українознавство як чинник розвитку політичної культури	19	О. М. Міхатуліна Порівняльне правознавство як засіб зближення трудового законодавства України із законодавством Європейського Співтовариства	92
Микола Дорошко Проблема соборності українських земель: історична ретроспектива і сучасний стан	23	Б. В. Бернадський “Українське питання” у роки Першої Світової війни (крізь призму політичної поліції)	96
А. П. Самодрин Від регіональної політики до регіонального самоврядування: кременчуцький регіон	32	Нгуен Куинь Май Энергетические региональные структуры безопасности Евразии.....	111
П. В. Пиріг До питання про становище українського козацтва в другій половині XVII ст.	43	І. М. Прядко Стан кустарно-ремісничої промисловості в Україні в період НЕПУ (у 20-х роках XX ст.).....	118
Л. Литвин Пошук національної самоідентичності українців (на прикладі віршів т. зв. поемічного комплексу 80–90-х років XVI ст.)	47	О. В. Безручко Українізація та інтернаціоналізація кіноосвіти у 20–30-х роках XX ст.	124
В. П. Руденко, І. Л. Винар Прадавні клейноди — сучасні символи Білої Церкви.....	53	Артем Панакін Ставлення української влади до польських військових формувань в Україні у 1917–1918 рр.....	133
К. М. Соколовська Формування української еліти засобами українознавчих дисциплін	60	Н. А. Дорошенко Історія виникнення спільних підприємств як фактора економічного зростання країни	138
В. В. Утвенко Виховання національної свідомості та гідності українців на засадах історичного досвіду	64	В. А. Гудов Сприйняття аварії на ЧАЕС світовою спільнотою та майбутнє атомної енергетики	142
І. О. Проценко Трансформація української освітньої ментальності	67		
Є. С. Костюк Діяльність Українського Червоного Хреста у 20–30-х роках XX ст.: соціальний аспект.....	70		

ПОРІВНЯЛЬНЕ ПРАВОЗНАВСТВО ЯК ЗАСІБ ЗБЛИЖЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ІЗ ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СПІВТОВАРИСТВА

Актуальні проблеми українознавства, с. 92–95

Чинне українське законодавство у сфері трудової діяльності в окремих питаннях відрізняється від законодавства західноєвропейських країн і Європейського Союзу. Відповідно до Угоди про Партнерство та Співробітництво між Україною і Європейським Співтовариством, яка набрала чинності 1 березня 1998 р., Україна прийняла зобов'язання зближувати своє законодавство із законодавством Європейського Співтовариства (ст. 51).

Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу (затверджена Указом Президента України від 11 червня 1998 р. № 615/98) передбачає, що адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу полягає у зближенні із сучасною європейською системою права, реформуванні її правової системи, та поступовому приведенні відповідно до європейських стандартів і охоплює галузі, визначені Угодою про Партнерство та Співробітництво.

Важливим є завдання, яке полягає в тому, аби посилити увагу до методик практичного застосування порівняльного правознавства у

програмах відповідних навчальних курсів та приділити увагу більш вдосконаленому вивченню окремих інститутів порівняльного трудового права.

У країнах з розвиненою ринковою економікою вагоме місце займає посередництво. У разі укладення угоди з трудового найму воно є одним із головних важелів впливу держави на ринку праці щодо розширення сфери зайнятості, надання допомоги безробітним у пошуку роботи тощо. Перші державні біржі праці з'явилися в країнах Заходу близько ста років тому. По закінченні Другої світової війни здійснення політики “повної зайнятості” викликало значну активізацію їх діяльності. У багатьох країнах було прийнято спеціальні закони про державне посередництво у працевлаштуванні.

Нині в країнах Західної Європи, США та Канаді відбувається інтенсивна приватизація і комерціалізація посередництва щодо працевлаштування.

Відносини індивідуального трудового найму оформляються юридично у вигляді трудового договору, який укладається здебільшого

безпосередньо між працівником і власником.

У юридичній теорії країн Західної Європи трудовий договір розглядається як головний інститут трудового права, навколо якого групуються такі питання, як дисципліна праці, заробітна плата, робочий час, час відпочинку і навіть частково охорона праці.

У деяких країнах, наприклад, Бельгії, Португалії, Фінляндії, були прийняті закони про трудовий договір.

Розгляд трудового договору в літературі країн Заходу зазвичай передбачає висвітлення таких питань: сутність, суб'єкти, зміст, форма, різновиди трудового договору, а також аналіз взаємин сторін від моменту їх зустрічі та контактів на ринку праці й до припинення цих відносин.

Сутність трудового договору полягає в тому, що працівник бере на себе зобов'язання працювати на конкретного наймача за певну заробітну плату і за наявності юридичного підпорядкування (залежності).

Новим у тлумаченні трудового договору на Заході є включення у його зміст елементу навчання. Існує думка, що в майбутньому трудовий договір трансформується у договір про взаємопоеднання праці й навчання, причому обидва ці елементи будуть нерозривно взаємопов'язані щодо умов.

У літературі наголошується на основних ознаках трудового договору: добровільність, оплата, рівноправність між сторонами.

Попри свою специфіку, на думку переважної більшості учених Заходу, трудовий договір з точки зору його

формальних характеристик, є різновидом цивільно-правового договору найму послуг, договором приватного права, що надає можливість поширення на нього загальних принципів цивільного зобов'язального чи договірного права. Згідно з цією точкою зору трудовий договір — двосторонній, консенсуальний, сплатний договір. Такий підхід пояснює, що в ряді країн (Італія, Швейцарія, Нідерланди) трудовий договір регламентується цивільними кодексами.

У більшості країн встановлено, що форма трудового договору є довільною і залежить від волі сторін, але законодавство чи колективний договір можуть передбачити обов'язковість письмової форми для певних видів трудового договору.

Суб'єктами трудового договору виступають працедавці (власники) і працівники. До прав власника належить право видавати обов'язкові нормативні накази для свого персоналу (правила внутрішнього розпорядку тощо), право визначати структуру персоналу, порядок роботи, контролювати виконання робітниками своїх трудових обов'язків, застосовувати стягнення у разі порушення встановлених правил тощо.

До додаткових обов'язків можуть належати — інформування наймодавця з питань стосовно трудової діяльності, виявлення поваги до нього, нерозголошення комерційної таємниці та секретів виробництва. Комерційна таємниця охороняється не лише кримінальним, а й трудовим правом. Цій меті слугує тлумачення поняття обов'язкової відданості, а також Пакт про неконкуренцію, який покладає на робітника певні

зобов'язання не тільки на період дії трудового договору, а й після його припинення, які полягають у тому, що працівник не має права конкурувати з колишнім наймодавцем і протягом певного часу (від 1 до 5 років) найматися на аналогічне підприємство чи створювати подібне, мати ділові стосунки з клієнтами колишнього наймодавця і розголошувати інформацію, яка стосується його попередньої роботи.

За порушення пакту працівник, а в деяких випадках і його новий наймодавець відповідають відшкодуванням збитків. Допускається також судова заборона працівникові укладати новий трудовий договір.

До обов'язків власника належать: фактичне надання роботи (трудове завантаження працівника); забезпечення безпеки праці; турбота про збереження речей робітника під час його перебування на підприємстві; відшкодування шкоди, яку завдав під час трудової діяльності працівник третім особам.

Права працівників за трудовим договором зумовлюються законодавством, іншими нормативними актами, а також обов'язковими і факультативними умовами трудового договору. Ці права становлять зміст трудового права загалом, основу нормативної бази цієї правової галузі.

Французьким ордонансом від 5 лютого 1982 р. визначено, що строкові договори укладаються обов'язково у письмовій формі та лише в конкретно визначених випадках.

Шведський закон "Про забезпечення зайнятості" від 24 лютого 1982 р. передбачає, що договір на

строк може укладатися у таких випадках: для виконання тимчасових, сезонних робіт у зв'язку з необхідністю тимчасового розширення виробництва; робіт, які пов'язані з навчанням і стажуванням працівника.

В Італії з цього питання діє Закон "Про регулювання трудових договорів на визначений термін" від 18 квітня 1962 р. (з доповненнями).

Французьким законодавством встановлено, якщо фірма-користувач продовжує застосовувати працю "запозиченого" працівника понад узгоджений термін, тимчасовий договір трансформується у договір на невизначений термін, тобто "запозичений" працівник стає постійним працівником цієї фірми.

Щодо порядку найму на роботу, то законодавство західних країн передбачає велику кількість правил, які стосуються цього питання.

У країнах Заходу сформувалася певна процедура найму на роботу, яка юридично ніде не зафіксована, але внаслідок масового використання набула характеру "звичаєвого права". Ця процедура складається з трьох етапів:

- представлення кандидата, попереднє ознайомлення з ним на підставі документів, збирання інформації про кандидата;
- співбесіда (інтерв'ю);
- професійні (тестові) випробування.

Вивчення трудового права зарубіжних країн в умовах розвитку міжнародних економічних відносин, зокрема міжнародної трудової міграції, стає необхідною складовою юридичної освіти та підвищення кваліфікації юристів.

Одне із завдань порівняльно-правових досліджень полягає в тому, щоб порівняти розвиток національного трудового права зі світовими тенденціями і на цьому підґрунті з'ясувати чи відповідає національна система зазначеним тенденціям; наскільки вона її випереджає або, навпаки, відстає; чи просувається зовсім іншим, власним шляхом.

Специфікою сучасного етапу розвитку вітчизняного трудового права є його реформування з урахуванням змін, що відбулися і відбуваються у нашому суспільстві у постсоціалістичний період, що робить актуальним і практично необхідним всебічне вивчення та використання зарубіжного досвіду.

Отже, аналіз іноземних систем правового регулювання трудових правовідносин допомагає розглядати власний національний досвід в аспекті міжнародного і змушує проаналізувати та оцінити пробле-

ми національного трудового права України у новому баченні, із значно глибшим розумінням його сутності.

Література

1. *Жернаков В. В.* Європейська концепція про захист прав людини та основних свобод і вдосконалення законодавства про працю // Європа, Японія, Країна: шляхи демократизації державно-правових систем: Матеріали міжнар. конф. — К.: Ін-т держ. і права ім. Корецького НАН України, 2000. — С. 183–186.
2. *Журахович Д.* Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право // Право України. — 2001. — № 3. — С. 69–71.
3. *Киселев И. Я.* Зарубежное трудовое право: Учеб. для вузов. — М., 2004. — 263 с.
4. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право. — М., 1999. — 728 с.