

Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки та норми якого б відповідали європейським тенденціям.

### *Література*

1. Кодекс законів про працю України: за станом на 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 30. – Ст. 542.

2. Офіційний сайт Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.sc.gov.ua/ua/golovna\\_storinka/sudova\\_praktika\\_u\\_trudovih\\_sporah\\_form\\_ujetsja\\_takim\\_chinom\\_cshob\\_zabezpechiti\\_balans\\_interesiv\\_praci.html](http://www.sc.gov.ua/ua/golovna_storinka/sudova_praktika_u_trudovih_sporah_form_ujetsja_takim_chinom_cshob_zabezpechiti_balans_interesiv_praci.html).

3. Войнаровська О. Правові механізми запобігання та вирішення трудових спорів / О. Войнаровська, Т. Іванович // Праця і закон. – 2013. – № 12 (168) – С. 6-10.

УДК 349.2 (043.2)

**Троцюк Н. В.**, к.ю.н.,  
**Велікян Л. А.**, студентка,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

## **ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ**

Інтеграція до європейських структур є стратегічною метою України, адже є найкращим способом реалізації національних інтересів побудови економічно розвинутої демократичної держави, зміцнення її позиції у світі. Проте, адаптація вітчизняного трудового права, зокрема законодавства з охорони праці працівників до стандартів Європейського Союзу виявляється складним і суперечливим процесом.

Варто зазначити, що норми трудового права Європейського Союзу містяться в Амстердамському договорі 1997 року, кількох розпорядженнях та приблизно 100 директивах (з них близько 60 директив стосуються вимог безпеки праці в різних галузях і за різних ризиків). Європейські трудові стандарти містяться також у Хартії Європейського Союзу про основні соціальні права трудящих, які не є обов'язковими, проте мають велике значення для розвитку трудового права Європейського Союзу, держав-членів та держав-кандидатів [1].

Проаналізувавши вище зазначені міжнародні акти слід виокремити наступні інститути трудового права Європейського Союзу за допомогою яких регулюються трудові правовідносини, а саме: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, охорона праці і здоров'я працівників, участь трудящих в управлінні виробництвом, рівність чоловіків і жінок у сфері

трудових відносин тощо. Ступінь регламентації тих чи інших відносин не є однаковою. Тому Комісія Співтовариства докладає чимало зусиль для більш активного правового регулювання трудових відносин на європейському рівні.

Розглянемо більш детально особливості інституту трудового договору в країнах Європейського Союзу та в Україні.

У країнах, які входять до складу Європейського Союзу, вирішення питань, пов'язаних з укладенням трудових договорів, мають 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 стандартизації трудових договорів, 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.

Варто звернути увагу на те, що, на думку Ф. Цесарського, 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 науці [2, с. 146]. О. Г. Середа розглядає 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 [3, с. 454].

Чинне ж законодавство України, зокрема стаття 21 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), визначає трудовий договір як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну платню і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [4].

Однією з відмінностей інституту вітчизняного трудового договору є те, що згідно з українським законодавством письмове укладання трудового договору є обов'язковим тільки у деяких випадках. Разом з тим трудовий договір може укладатися і в усній формі (за винятком прямо вказаних в законі випадків). Але при усному укладанні трудового договору трудова функція конкретного працівника буде фактично залишатися без документального закріплення, що може призвести до

порушення одного з найважливіших принципів трудового права – принципу визначеності трудової функції (ст. 31 КЗпП України) [4].

Таким чином, можна вважати, що в загальних рисах тлумачення та розуміння трудового договору в європейських країнах мало чим відрізняється від сучасного українського визначення його правового змісту, однак на практиці в Україні зустрічається досить багато нерегульованих проблем щодо практичної реалізації умов трудових договорів, яких не існує у Європейському Союзі. Одним із найбільших таких проблем є той факт, що юридична значимість трудових договорів і в західних країнах дуже різна. У країнах-членах Європейського Союзу трудовий договір є фундаментальним документом, яка є основою трудової діяльності. Таким чином, можна зробити висновок, що у європейських країнах трудовий договір має практичний та прагматичний характер, а в Україні - частіше всього лише формальний.

#### *Література*

1. Хартия основных прав Европейского Союза: Международный документ от 07.12.2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524).

2. Цесарський Ф. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу / Ф. Цесарський // Вісник Академії правових наук України. – 2011. – № 1(64). – С. 144-151.

3. Серета О. Г. Функціонування механізму правового регулювання трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції / О. Г. Серета // Юридичні факти в системі правового регулювання: матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф., 26 лист. 2015 р.: тези доп. – Київ, 2015. – С. 454-457.

4. Кодекс законів про працю України: станом на 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 30. – Ст. 542.

УДК 347.754 (043.2)

**Федорченко Н. В.**, д.ю.н., доцент,  
Київський університет туризму,  
економіки і права, м. Київ, Україна

### **ЯКІСТЬ ПОСЛУГ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Глобалізація – це взаємодія держав, народів, соціальних спільнот в єдину систему відносин на планетарному рівні; це система відкритого культурного обміну, запозичення зразків поведінки і адаптація культурних стереотипів; це розширення меж спілкування у всіх сферах людської діяльності і виникнення єдиного економічного, екологічного, інформаційного простору, що викликає необхідність вироблення узгоджених дій народами і державами [6, с. 8].