

4. Тунік А.В. Правові основи захисту персональних даних : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / А.В. Тунік. – К., 2012. – 229 с.
5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України № 2-рп/2012 від 20.01.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12/paran51#n51>.
6. Гуцу С.Ф. Захист персональних даних працівників на підприємствах, установах та організаціях / С.Ф. Гуцу // Гуманітарний часопис. – 2012. – № 4. – С. 123–129.
7. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А.М. Чернобай. – Одеса, 2006. – 199 с.
8. Деякі питання практичного застосування Закону України «Про захист персональних даних» : роз'яснення Міністерства юстиції України від 21.12.2011. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/n0076323-11>.
9. Оніщенко О.В. Захист персональних даних / О.В. Оніщенко // Юридичний вісник. – 2012. – № 1 (22). – С. 60–64.
10. Податковий кодекс України : Кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №№ 13–14, 15–16, 17. – Ст. 112.
11. Обуховська Т. Класифікація персональних даних та режиму доступу до них / Т. Обуховська // Вісник Національної академії державного управління. – 2013. – № 1. – С. 97–104.
12. Чанишев Р.І. Поняття та класифікація персональних даних працівників / Р.І. Чанишев // Актуальні проблеми держави і права. – 2007. – С. 73–81.
13. Трудовий кодекс України: проект закону від 27.12.2014 реєстр. № 1658. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

УДК 349.22

НАМАКА К.А.

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ШКОДУ, ЗАВДАНУ ПРАЦІВНИКУ

У статті проаналізовано доктринальні підходи до визначення поняття матеріальної відповідальності роботодавця, визначено основні відмінності цього інституту від матеріальної відповідальності працівника. Виокремлено елементи трудового правопорушення та умови настання матеріальної відповідальності роботодавця. Увагу приділено змінам у регулюванні інституту матеріальної відповідальності роботодавця, що пропонуються проектом Трудового кодексу.

Ключові слова: *роботодавець, матеріальна відповідальність роботодавця, трудове правопорушення, неотриманий зарібок, відповідальність без вини.*

В статье проанализированы доктринальные подходы к определению понятия материальной ответственности работодателя, определены основные отличия данного института от материальной ответственности работника. Выделены элементы трудового правонарушения и условия наступления материальной ответственности работодателя. Внимание уделено изменениям в регулировании института материальной ответственности работодателя, предлагаемых проектом Трудового кодекса.

Ключевые слова: *работодатель, материальная ответственность работодателя, трудовое правонарушение, неполученный заработок, ответственность без вины.*

© НАМАКА К.А. – студентка IV курсу юридичного факультету (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

The article analyzes the doctrinal approach to the definition of the employer's responsibility, defines the basic differences between employer's and employee's responsibility. The elements of labor violations and conditions of employer's responsibility are outlined. In the article attention is paid to the changes in the Labor Code project in the regulation of the employee's responsibility institute.

Key words: *employer, employer's liability, labor violations, lost income, no-fault liability.*

Вступ. Трудові відносини між працівником і роботодавцем є досить особливими з огляду на ту обставину, що попри рівність сторін де-юре, де-факто працівник підпорядкований роботодавцю. Тому не дивним є факт наявності докладного регулювання статусу працівника у трудовому законодавстві, зокрема щодо настання матеріальної відповідальності. Водночас особливості матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником належно не врегульовані, має місце розпорошеність норм законодавства у цій сфері та невизначеність умов настання такої відповідальності. Аналіз судової практики у різних сферах засвідчує зростання кількості позовів про поновлення на роботі з компенсацією часу вимушеного прогулу, про стягнення несплаченої заробітної плати, тобто позовів, що пов'язані з порушенням роботодавцем прав працівника і завданням матеріальної шкоди працівнику. Тому, на нашу думку, це зумовлює необхідність удосконалення законодавчого регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, та дослідження цієї теми, особливо у контексті спроб внесення змін до трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень. У сучасній доктрині трудового права питання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником досліджували С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, І.В. Зіноватна, М.І. Іншин Н.В. Кохан, О.В. Черкасов, О.М. Лук'янчиков, П.С. Луцок, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипко, Д.І. Сіроха, Ю.А. Феленко, В.І. Щербина, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інші дослідники.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття основних особливостей матеріальної відповідальності роботодавця за умов її настання, аналіз чинного законодавства і проекту Трудового кодексу України в контексті випадків настання відповідальності та санкцій за порушення роботодавцем своїх обов'язків, а також аналіз судової практики у цій сфері.

Результати дослідження. Переходячи безпосередньо до аналізу матеріальної відповідальності роботодавця, зазначимо, що чинний Кодекс законів про працю України (надалі – КЗпП України) поняття «роботодавець» не використовує, його узагальнюють поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» і «фізична особа, яка використовує найману працю». Натомість поняття «роботодавець» зустрічається в інших актах трудового законодавства, зокрема Законах України «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та інших. У проекті Трудового кодексу України № 1658 (надалі – проект ТК) під терміном «роботодавець» розуміється юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [2]. Слід також зазначити, що поняття «матеріальна відповідальність роботодавця» не закріплене у законодавстві, проте висвітлюється у наукових працях. Ще радянські вчені П.Р. Стависький та Л.О. Сироватська у своїх роботах довели, що матеріальна відповідальність у трудовому праві складається з двох частин – матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, та матеріальної відповідальності підприємства за шкоду, заподіяну працівникові [10, с. 144].

Особливих відмінностей у підходах науковців до визначення поняття немає. Так, Р.І. Обручков розглядає матеріальну відповідальність роботодавця як встановлений законодавством обов'язок роботодавця відшкодувати завдану працівникові шкоду (як матеріальну, так і моральну), яка завдана внаслідок неналежного виконання або невиконання роботодавцем покладених на нього обов'язків, зловживання наданими роботодавцеві правами (повноваженнями) або недотримання роботодавцем норм законодавства про працю або охорону праці [5, с. 269]. Ю.В. Пожаров матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, визначає як обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків, у розмірі і порядку, передбаченому законодавством [7, с. 138]. І.І. Шамшина виокремлює поняття трудо-правової відповідальності робото-

давця як передбаченого законом обов'язку роботодавця надати працівнику майнову компенсацію у разі порушення його трудових прав, що здійснюється добровільно або покладений на роботодавця у встановленому процесуальному порядку компетентними органами [12, с. 38].

Аналіз норм КЗпП України дозволяє зробити висновок, що в основі матеріальної відповідальності роботодавця лежать обов'язки роботодавця прийняти на роботу особу, якщо немає законних підстав для відмови в укладенні трудового договору, забезпечити такі умови праці, що необхідні для нормальної роботи, впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки та санітарно-гігієнічні умови, які запобігають виробничому травматизмові і виникненню професійних захворювань працівників, вчасно здійснювати виплату заробітної плати та інші [1].

Необхідно відзначити, що для того, щоб сформулювати найбільш повне визначення матеріальної відповідальності роботодавця, доцільно проаналізувати не лише наявні доктринальні визначення, а й навести основні ознаки та відмінності цього виду матеріальної відповідальності від матеріальної відповідальності працівника.

Так, по-перше, на відміну від матеріальної відповідальності працівника, яку обов'язково пов'язують з існуванням трудових відносин, матеріальна відповідальність роботодавця може виникати і до укладення трудового договору. Наприклад, у разі незаконної відмови у прийнятті на роботу фактичних трудових відносин ще не існує, сторонами є потенційний працівник і потенційний роботодавець. Водночас, оскільки відносини працевлаштування передують трудовим і входять до предмета трудового права, то і відповідальність за порушення обов'язків у цих відносинах є трудо-правовою [4, с. 173–174]. По-друге, на відміну від працівника, для роботодавця майже не передбачені гарантії у разі настання матеріальної відповідальності. Як слушно зазначає І.І. Шамшина у цьому контексті, матеріальна відповідальність роботодавця є гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права [12, с. 38]. Чинним законом не передбачені можливості звільнення роботодавця від матеріальної відповідальності за шкоду, завдану працівнику. Проте досить складно вважати такий стан речей справедливим, тому вважаємо позитивним зрушенням закріплення у ст. 374 проекту ТК положення про те, що роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили [2]. По-третє, оскільки КЗпП України встановлена презумпція невинуватості працівника, то можна зробити висновок про презумпцію вини роботодавця. Ця теза засвідчується тим, що законом не встановлений обов'язок працівника довести вину роботодавця за спричинену шкоду.

Що стосується особливостей матеріальної відповідальності роботодавця, то у цьому контексті доцільно проаналізувати підставу її виникнення, яку умовно можна поділити на правову та фактичну [11, с. 221]. Правовою підставою є норми законодавства, що містять обов'язки роботодавця стосовно працівника. Фактичною ж підставою матеріальної відповідальності є трудове правопорушення. Загалом трудове правопорушення розглядається як протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання сторонами трудових відносин трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння матеріальної і/або немайнової шкоди іншій стороні трудового правовідношення, відповідальність за яку передбачена нормами трудового права [8, с. 62]. Варто зазначити, що часто можна зустріти поняття «трудова майнова правопорушення», проте воно є не зовсім доречним, оскільки працівнику може завдаватись шкода і немайнового характеру.

У структурі трудового правопорушення можна виокремити такі елементи:

– *суб'єкт правопорушення* – це особа, що вчинила порушення прав працівника, чим останньому була завдана шкода. Це може бути власник чи уповноважена ним особа, але відшкодування шкоди завжди здійснює роботодавець незалежно від того, хто був суб'єктом трудового правопорушення. У цьому полягає відмінність матеріальної відповідальності від кримінальної, умовою якої є персональний характер відповідальності, а також відповідальності за ст. 41 КУпАП, яка передбачає штрафні санкції щодо посадових осіб роботодавця – юридичної особи або фізичної особи – підприємця. Як слушно зазначає у цьому контексті О.І. Танасевич, притягнення винних осіб, уповноважених діяти від імені роботодавця, до кримінальної або адміністративної відповідальності, так само як і притягнення самого роботодавця до фінансової відповідальності, не тягне за собою автоматичного відшкодування майнової або немайнової шкоди конкретному працівникові [9, с. 111];

– *об'єктом трудового правопорушення* є права працівника;

– *об'єктивна і суб'єктивна сторони* трудового правопорушення, які одночасно є умовами трудового правопорушення. Так, складовими об'єктивної сторони правопорушення є протиправна дія чи бездіяльність суб'єкта, наявність шкоди і причинний зв'язок. Водночас суб'єктивна сторона виявляється у формі вини, тобто ставленні суб'єкта до вчиненого діяння.

Приділимо увагу цим умовам настання матеріальної відповідальності роботодавця. Так, досліджуючи шкоду як умову настання матеріальної відповідальності роботодавця, слід відрізнити поняття шкоди і збитків, адже шкода проявляється у порушенні як майнового, так і немайнового права, відповідно, може відшкодуватись різними шляхами, один з яких – відшкодування збитків. Тому збитки є грошовим вираженням матеріальної шкоди, але загалом поняття шкоди більш широке [6, с. 85].

Зазвичай під час порівняння матеріальної відповідальності у трудовому праві та майнової у цивільному характер шкоди розглядають як одну з основних відмінностей: упущена вигода відшкодується, як правило, лише у разі настання майнової відповідальності, у разі матеріальної відповідальності роботодавця мають місце лише реальні збитки (за винятком відповідальності, що може бути покладена на посадову особу). Водночас у цивільному і трудовому законодавстві має місце така складова збитків, як упущена вигода – неотриманий дохід. Проте, говорячи про матеріальну відповідальність роботодавця, варто зазначити, що у трудовому праві є свій еквівалент упущеної вигоди – неотриманий працівником зарібок. Як справедливо зазначає Є.Ю. Подорожній, матеріальна шкода, завдана роботодавцем найманому працівнику, – це ті збитки (у вигляді пошкодження, зменшення чи повної втрати особистого майна (речей) найманого працівника, неотримання чи недоотримання ним певних матеріальних благ, унеможливлення чи ускладнення задоволення ним своїх матеріальних інтересів), яких зазнав найманий працівник унаслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудо-правових обов'язків [6, с. 87]. О.М. Лук'янчиков під недержаним зарібком пропонує розуміти винагороду за працю, яку працівник не отримав унаслідок незаконного позбавлення його можливості працювати або різницю у зарібтній платі у разі виконання нижчеоплачуваної роботи [4, с. 174].

Варто зазначити, що шкода, завдана працівнику, може мати і немайновий характер: ст. 237-1 КЗпП України передбачений обов'язок роботодавця відшкодувати моральну шкоду працівнику, якщо він доведе наявність моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і додаткових зусиль для організації свого життя внаслідок порушення його прав [1].

Іншою умовою настання відповідальності є протиправність діяння роботодавця. Так, обов'язки роботодавця щодо працівника (зокрема, укласти трудовий договір під час прийому на роботу, забезпечити здорові та безпечні умови праці, вчасно виплачувати зарібтну плату, надавати передбачені законом перерви та відпустки, виконувати норми щодо охорони праці, провести розрахунок і видати трудову книжку у день звільнення тощо) закріплені у законодавстві, можуть передбачатися колективним і трудовим договорами. Отже, відповідальність виникає лише у разі порушення прямо передбачених обов'язків.

Ще однією умовою є наявність причинно-наслідкового зв'язку між діянням і результатом – шкодою. Ця умова є обов'язковою, без неї неможливе настання матеріальної відповідальності роботодавця.

Наступна умова настання відповідальності – це вина. Попри те, що багато науковців виокремлюють вину як обов'язкову умову настання відповідальності, справедливо видається думка О.В. Черкасова про те, що охарактеризувати вину роботодавця досить складно, адже в особі роботодавця постають підприємства, установи, організації, які є цілісними системами, що утворюються з колективу працівників та органів управління [11, с. 222]. Для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності законодавство вимагає наявність його вини лише у разі невиконання належних звільненому працівникові сум у день звільнення (ч. 1 ст. 117 КЗпП), у разі затримки видачі трудової книжки працівникові (ч. 4 ст. 235 КЗпП) та у випадку порушення встановлених строків виплати зарібтної плати та інших виплат, що належать працівнику. В інших випадках вина роботодавця не визначається як обов'язкова умова для притягнення останнього до матеріальної відповідальності. А це свідчить про застосування концепції «відповідальність без вини», тим більше, що законодавство не передбачає випадків, у яких роботодавця можна звільнити від матеріальної відповідальності за шкоду, завдану працівнику [4, с. 174].

Водночас деякі науковці виокремлюють і інші умови настання матеріальної відповідальності роботодавця. Так, зокрема, Н.І. Левченко називає обов'язковими умовами наявність трудового зв'язку між суб'єктами, дотримання порядку притягнення до матеріальної відповідальності, правильне визначення розміру шкоди, деліктоздатність [3, с. 79]. О.І. Танасевич умовою також виокремлює звернення працівника з вимогою до органу, уповноваженого на розгляд трудового спору [9, с. 111].

Необхідно також відзначити, що матеріальну відповідальність роботодавця можна умовно поділити на види. Так, залежно від моменту виникнення можна виокремити матеріальну відпові-

дальність роботодавця, яка виникає до виникнення трудових відносин (у разі незаконної відмови у прийнятті на роботу), під час реалізації трудових відносин (унаслідок порушення прав працівника) та після припинення трудових відносин (адже у разі звільнення працівника у роботодавця залишається обов'язок виплатити заробітну плату та видати трудову книжку).

Досить поширеною є класифікація відповідальності за видом підстави настання [7], у межах якої розрізняють такі групи підстав: порушення права працівника на працю; незабезпечення роботодавцем безпечних і здорових умов праці (у випадках ушкодження здоров'я працівника під час виконання трудових обов'язків, каліцтва, у разі смерті працівника); незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи (крадіжка, пошкодження, знищення); порушення обов'язку видачі документів про працю та заробітної плати (неправильне заповнення, оформлення чи затримка видачі трудової книжки, заробітної плати тощо).

Порушення роботодавцем права працівника на працю включає такі випадки: 1) необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; 2) допущення до роботи без укладення трудового договору; 3) незаконне переведення на іншу роботу; 4) звільнення з підстав, що не передбачені КЗпП та спеціальними законами; 5) незаконне відсторонення від роботи; 6) затримка виконання рішення про поновлення працівника на роботі; 7) неправильне формулювання причини звільнення у трудовій книжці. Найбільш типовими порушеннями обов'язку видачі документів про працю та заробітної плати можуть бути: 1) невидана у день звільнення трудова книжка та непроведений розрахунок; 2) невидача на вимогу працівника довідки про його роботу на цьому підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати (ст. 49 КЗпП); 3) невивплата чи порушення строків виплати заробітної плати, прийняття роботодавцем в односторонньому порядку рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Висновки. Таким чином, під матеріальною відповідальністю роботодавця слід розуміти обов'язок роботодавця понести матеріальні втрати на користь працівника за порушення ним своїх обов'язків, що спричинило шкоду працівнику майнового чи/і немайнового характеру. Інститут матеріальної відповідальності роботодавця має свої особливості порівняно з відповідальністю працівника, зокрема це може проявлятися у можливості її виникнення без фактичних трудових відносин, відсутності додаткових гарантій у разі виникнення такої відповідальності, презумпції вини роботодавця, наявності еквівалента упущеної вигоди – неотриманого заробітку працівника.

У сучасних умовах інститут матеріальної відповідальності роботодавця потребує докладнішого законодавчого регулювання, особливо в умовах зростання кількості позовів працівників до роботодавців. Зокрема, на нашу думку, доречними змінами у чинне законодавство стануть закріплення підстав звільнення роботодавця від матеріальної відповідальності перед працівником, детальніше врегулювання процедури її відшкодування та порядку стягнення моральної шкоди. Водночас у проекті Трудового кодексу простежуються позитивні зрушення у цьому контексті: систематизація відповідних норм в окремому розділі; настання відповідальності у разі неможливості доведення, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили; закріплення відповідальності за знищення/пошкодження майна працівника.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Проект Трудового кодексу України (доопрацьований) від 20.05.2015 р. – № 1658 – Ст. 367. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
3. Левченко Н.І. Матеріальна відповідальність роботодавця / Н.І. Левченко // Порівняльно-аналітичне право. – 2014. – С. 78–81.
4. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права / О.М. Лук'янчиков // Порівняльно-аналітичне право. – 2013. – № 3. – С. 173–176.
5. Обручков Р.І. Відповідальність у трудовому праві: загальний аналіз / Р.І. Обручков // Новітні кримінально-правові дослідження – 2015. – С. 267–272.
6. Подорожній Є.Ю. Різновиди матеріальної відповідальності роботодавця / Є.Ю. Подорожній // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2016. – Вип. 37 (2). – С. 84–87.
7. Пожаров Ю.В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах / Ю.В. Пожаров [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vuzlib.com/content/view/1346/115/>.

8. Полішко Н.Л. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності працівника / Н.Л. Полішко // Юридична наука. – 2012. – № 1. – С. 59–65.
9. Танасевич О. Окремі аспекти співвідношення підстави та умов притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівнику / О. Танасевич // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 12. – С. 109–113.
10. Чанишева Г.І. Відповідальність роботодавця за трудовим законодавством / Г.І. Чанишева // Публічне право. – 2016. – № 2. – С. 225–232.
11. Черкасов О.В. Вина як умова матеріальної відповідальності роботодавця / О.В. Черкасов // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Путивль, 14–16 черв. 2012 р.). – Путивль, 2012. – С. 221–224.
12. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин / І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – Луганськ, 2013. – № 26. – С. 33–40.

УДК 349.2

ЯКОВЕНКО Р.В.

ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ ІНШИХ КРАЇН ЯК ШЛЯХ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

У статті досліджено передовий зарубіжний досвід окремих країн (Швеції, Німеччини, Нідерландів та Данії) щодо правового регулювання забезпечення зайнятості населення. Автор відзначає його позитивні риси, які доцільно перейняти та застосувати в Україні для удосконалення чинного законодавства в зазначеній сфері.

Ключові слова: *правове регулювання, зайнятість населення, безробітний, адаптація законодавства, професійна підготовка, професійна орієнтація.*

В статье исследован передовой зарубежный опыт отдельных стран (Швеции, Германии, Нидерландов и Дании) относительно правового регулирования обеспечения занятости населения. Автор отмечает его положительные черты, которые целесообразно перенять и применить в Украине для совершенствования действующего законодательства в указанной сфере.

Ключевые слова: *правовое регулирование, занятость населения, безработный, адаптация законодательства, профессиональная подготовка, профессиональная ориентация.*

This article explores some advanced experience of foreign countries (Sweden, Germany, the Netherlands and of Denmark) on the legal regulation of employment. The author noted its positive features, which should be to adopt and implement in Ukraine at improving the current legislation in the given area.

Key words: *legal regulation, employment, unemployed, adaptation of legislation, training, professional orientation.*

Постановка проблеми. Україна, обравши шлях зближення з країнами Європейського Союзу та майбутньої євроінтеграції, повинна також усвідомлювати, що їй необхідно забезпечити своє повноправне членство та досягти характеристик державно-правової реальності нарівні з іншими розвиненими країнами Європи та світу. Саме в цьому контексті вивчення досвіду інших зарубіжних країн у сфері правового регулювання зайнятості, виокремлення його основних по-

© ЯКОВЕНКО Р.В. – здобувач (Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля)