

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2019-6/40>

ТЕОРЕТИЧНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

THEORETICAL-LEGAL ASPECTS OF THE FORMATION OF THE LABOR LEGISLATION SYSTEM OF UKRAINE

Горбачова К.М., к.ю.н.,
доцент кафедри приватного та соціального права
Сумський національний аграрний університет

У статті розглянуто обґрунтування об'єктивності формування системи трудового права, проаналізовано структуру системи сучасного трудового права України та місце й роль системного підходу щодо подальшого вдосконалення системи трудового права, а також поставлено завдання визначити специфічні ознаки інститутів трудового права.

Трудове право України – невід'ємний складник системи національного права. Це окрема галузь, яка обіймає сукупність нормативних приписів, покликаних регулювати трудові й тісно пов'язані з ними відносини. Водночас галузь трудового права не лише є складником національної системи права, а й сама утворює систему правових норм. Взаємодіючи між собою в процесі регулювання однорідних суспільних відносин, норми трудового права утворюють підінститути, інститути й підгалузі трудового права. Зрозуміло, що за умови тотальної зміни соціально-економічних, політичних, ідеологічних і правових відносин дослідження структурних елементів системи трудового права вимагає нових підходів. Лише на цій підставі можливий успішний подальший розвиток галузі трудового права як системи права та системи законодавства. Виокремлення й визначення галузі та системи трудового права як самостійних складників національної системи права має також важливе методологічне значення не лише для розвитку науки трудового права, а й для визначення основних напрямів нормотворчої діяльності держави, сфери відповідного правового регулювання, а також цілей і завдань, які намагається вирішити державно організоване суспільство шляхом нормативно-правового регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Практичне значення висновку про самостійність галузі й системи трудового права в системі права України полягає в реальному сприянні процесу формування та подальшого вдосконалення трудового законодавства на наукових засадах і принципах. Сутність такого вдосконалення пов'язана насамперед із потребою й можливістю на основі саме норм трудового законодавства забезпечення найманим працівникам, які в трудових правовідносинах із власниками підприємств, установ, організацій або уповноваженими ними органами чи фізичними особами є найменш захищеною стороною, достатньо гарантованого рівня умов праці та її оплати, спираючись на послідовну реалізацію принципу соціальної справедливості під час розподілу внутрішнього валового продукту, створеного в процесі суспільного виробництва, і можливість державного захисту їхніх прав у разі порушення означених норм.

Ключові слова: трудове право, система трудового законодавства, галузі права, нормативно-правові акти.

The article deals with the substantiation of the objectivity of the formation of the labor law system, analyzes the structure of the system of modern labor law of Ukraine and the place and role of the systematic approach to the further improvement of the labor law system, as well as the tasks to determine the specific features of labor law institutions.

Labor law of Ukraine is an integral part of the system of national law. This is a separate industry that embraces a set of regulations designed to regulate labor and closely related relationships. At the same time, the field of labor law is not only an integral part of the national system of law, but also forms a system of legal rules. By interacting with each other in the process of regulating homogeneous social relations, labor law rules form sub-institutes, institutes and sub-branches of labor law. It is clear that in the context of a complete change in socio-economic, political, ideological and legal relations, the study of the structural elements of the system of labor law requires new approaches. It is only on this basis that successful further development of the field of labor law as a system of law and a system of legislation is possible. Separation and definition of the branch and system of labor law as independent components of the national system of law is also important methodologically important not only for the development of the science of labor law, but also for determining the main directions of the legislative-making activity of the state, the sphere of appropriate legal regulation, as well as the aims and tasks that it seeks to solve a state-organized society by regulating labor and closely related relations. The practical importance of the conclusion about the independence of the industry and the system of labor law in the system of law of Ukraine is to realistically facilitate the process of formation and further improvement of labor legislation on scientific grounds and principles. The essence of such improvement is related first and foremost to the need and possibility, on the basis of the rules of the labor legislation, to provide the employees who are the least protected party in the employment relationship with the owners of enterprises, institutions, organizations or their authorized bodies or individuals, a sufficiently guaranteed level of working conditions and its payment, based on the consistent implementation of the principle of social justice in the distribution of domestic gross product created in the process of social production, and can state protection of their rights in violation of these norms.

Key words: labor law, system of labor legislation, branches of law, regulatory acts.

Сучасний етап побудови в Україні правової держави вимагає вдосконалення правового механізму регулювання змін у системі трудового законодавства. Трудове право України – невід'ємний складник системи національного права. Це окрема галузь, яка обіймає сукупність нормативних приписів, покликаних регулювати трудові й тісно пов'язані з ними відносини. Водночас галузь трудового права не лише є складником національної системи права, а й сама утворює систему правових норм нижчого порядку. Взаємодіючи між собою в процесі регулювання

однорідних суспільних відносин, норми трудового права утворюють підінститути, інститути й підгалузі трудового права. Зрозуміло, що за умови тотальної зміни соціально-економічних, політичних, ідеологічних і правових відносин дослідження структурних елементів системи трудового права вимагає нових підходів. Лише на цій підставі можливий успішний подальший розвиток галузі трудового права як системи права та системи законодавства.

У сфері трудового законодавства питаннями наукового дослідження та вдосконалення системи трудового законо-

давства займалися такі вчені: В.М. Андрійів, Н.Б. Болотіна, П.А. Бущенко, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, І.В. Зуб, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, О.Т. Панасюк, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко, І.І. Шамшина та ін.

Мета й завдання дослідження – обґрунтувати об'єктивність формування системи трудового права та проаналізувати структуру системи сучасного трудового права України; визначити основні елементи системи трудового права, з'ясувати об'єктивність передумов її формування й удосконалення.

Сьогодні, в період переходу українського суспільства до ринкової економіки, сама логіка історико-правового та соціально-політичного поступу змушує зі всією серйозністю звернутися до проблем структурної побудови й подальшого розвитку системи трудового права України.

Система трудового права України – явище об'єктивне, бо утворюється під безпосереднім впливом соціально-економічних, політичних, правових, ідеологічних, культурних відносин і способу життя людей. В.І. Гойман пише: «Об'єктивний характер системи права стверджується тією обставиною, що незалежно від типу сучасної держави й характеру правової системи існують подібні в усіх країнах групи однорідних галузей права (конституційне, цивільне, кримінальне, адміністративне, сімейне). Безпосередньо впливаючи на формування системи права, законодавець не може відвернутися від цих об'єктивних факторів. В іншому випадку система права може утворюватися й поза волею законодавця. Отже, система права – це об'єктивно існуюча внутрішня побудова права, його поділ на галузі, підгалузі, інститути і норми» [1, с. 199–200]. Система права, зауважує В.Д. Ткаченко, не результат суб'єктивного розсуду законодавця, а своєрідний юридичне вираження системи суспільних відносин відповідного суспільства. Держава лише надає форми тій чи іншій системі права, її галузям, інститутам, які склалися об'єктивно [2, с. 255]. Однак об'єктивна природа системи права не означає, що законодавець тут абсолютно не має волі. Він може вносити в систему права певні корективи, зміни (наприклад, виділити, усвідомивши потребу в цьому, ту або іншу галузь права або, навпаки, об'єднати їх, установити той або інший інститут, прийняти ті або інші норми, акти), але в принципі система права від нього не залежить, неможливо її заново створити, скасувати, перебудувати. Уособити можна лише те, що об'єктивно уособлюється. Іншими словами, держава, влада може в певних межах впливати на систему права, сприяти її вдосконаленню, розвитку, але не більше. Вони не можуть за своїм бажанням установлювати бажану систему права. «Об'єктивність – найважливіша властивість системи права, на відміну від систематизації права, яка має суб'єктивний характер, тобто залежить від державної волі». Дослідження об'єктивної основи формування системи трудового права логічно вимагає попереднього розгляду двох питань: про об'єктивний характер права та про критерії його поділу на окремі структурні підрозділи. Об'єктивність виникнення й розвитку права сьогодні визнана майже всіма дослідниками цього феномена. Право, доводить С.С. Алексєєв, через те виникло та існує в суспільстві, що йому об'єктивно, за правилами логіки суспільного розвитку, в умовах цивілізації призначено бути вирішальною соціальною силою. Але це стає можливим, оскільки формується особливий зовнішньо об'єктивований феномен, специфічне інституційне утворення, котре має назву «право», «об'єктивне право» або «позитивне право». Саме в цій своїй якості воно здатне вирішувати такі завдання, які не підвладні кожному

соціальному регулятору [3, с. 94]. Норми права, їх існування, реалізація за всієї складності наявних співвідношень за своєю основою органічно поєднані із законами, з іншими формами права. Саме через цю причину право має відчутний, наявний, реальний характер. І тому право сприймається людьми як догма, тверді реалії, дещо таке, що дає змогу робити суворо визначені висновки, давати чітку оцінку подіям, чинити дії, підтримувані владою. «Право – це не просто й не тільки думки. Не просто й не тільки відомі ідеї та воля, судження про належну й можливу поведінку або про норми загалом. Право в тому чи іншому суспільстві – це на кожний цей момент зовнішня реальність, сувора об'єктивна даність, яка має своє «тіло», реальність, об'єктивна даність, яка існує й діє як наявний факт нашого буття, дещо уособлене й зовнішнє для кожної людини та для всіх інших соціальних інститутів, якщо завгодно, в певному сенсі – для суспільства загалом». На думку О.Ф. Скакун, об'єктивне юридичне право – це система чинних у державі правових норм і принципів. Вони встановлені (або визначені) державою як регулятор суспільних відносин, забезпечені нею. Термін «об'єктивне» означає, що вони отримали об'єктивізацію в офіційних державних актах і тому незалежні від індивідуального інтересу (волі) та свідомості суб'єкта права. Суб'єкт, вступаючи в суспільне життя, вже має справу з чинними юридичними нормами, які виникли до нього й незалежно від нього [4, с. 226–227]. М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко й О.В. Петришин, аналізуючи сутність, зміст і соціальне призначення права, висловлюють такі міркування із цього приводу: «Термін право вживається в різних значеннях. У теорії права він має юридичний зміст, оскільки йдеться про юридичне право. У юридичному праві слід розуміти право об'єктивне з його різними проявами, що в цілому характеризує стан сукупності охоронюваних державою суспільних відносин і тенденції їх розвитку, і право суб'єктивне, яке належить окремим особам і полягає в наявності в кожного з них певних правових можливостей. Ці можливості є похідними від змісту загальних правил, з яких складається об'єктивне право» [2, с. 180].

Отже, характеризуючи право, варто виходити з того, що воно є багатоаспектним явищем. Про це свідчить як історія, так і сучасний стан правової науки. Формування поняття права ускладнюється й у зв'язку з різноманітністю форм його існування в різних правових системах. Треба виходити з того, що об'єктивне право має різні прояви. Хоча воно й усвідомлюється людьми, але існує об'єктивно та має прояви не тільки в державних нормативних актах. Джерелом набуття суспільними відносинами нормативного характеру є не зовнішній вплив, не державне втручання, а їх постійна повторюваність. Лише згодом сформовані так у суспільному середовищі обов'язкові нормативи визначаються й захищаються судами та іншими державними органами. На подальшому етапі відбувається поглиблення права, деталізація його змісту з допомогою сформульованих державними органами правових норм і конкретних процедур. Як наслідок, у своїй основі право складається й самореалізується, а державою лише закріплюється, конкретизується та деталізується. Як пишуть В.М. Корельський і В.Д. Перевалов: «Право – це обумовлена природою людини й суспільства, що виражає свободу особистості, система регулювання суспільних відносин, якій властиві нормативність, формальна визначеність у офіційних джерелах і забезпеченість можливість державного примусу».

Отже, система трудового права як невід'ємна частина національного права – це об'єктивна реальність, що являє собою такий продукт думок і волі людей, який утілений у ціннісній формі й унаслідок цього піднесений на такий ступінь твердої реальності, котра перетворює його в особливе соціальне буття – стає й суворо визначене. Саме із цього боку трудове право відмежовується

від інших явищ духовного життя, що існують у сфері «суб'єктивного», ідей, уявлень, вольових прагнень, різнорідних культурних благ, продуктів духовної творчості; воно також відмежується від тих соціальних явищ, які виконують функції регуляції поведінки людей, – моралі, звичаїв; а у сфері юридичних явищ – від суб'єктивних сторін правової дійсності, правосвідомості. Із цієї точки зору трудове право України існує й діє у вигляді системи інститутів, тобто у вигляді інституційного утворення. «Інститути – це і є «утворені» соціальні явища, які в результаті відчуження набули власного буття, утілені й зовнішньо окреслені, структурно визначені у тверді і сталі форми існування та функціонування. І тому здатні виступати як тверда й постійна основа або критерій поведінки людей, що мають безперервний за дією й визначений за змістом характер. До таких інститутів належать держава, релігійні (церковні) установи, організації самоуправління. Особливості трудового права як інституційного утворення свідчать про те, що з-поміж юридичних явищ велике значення відіграє зовнішня його форма – джерела трудового права, тобто закони, підзаконні нормативно-правові акти, в яких виражаються норми права, покликані регулювати трудові й тісно пов'язані з ними відносини. Трудове право як інституційне утворення – явище, близьке до закону, інших нормативно-правових актів. Звідси особливий, високий для сфери духовного життя рівень об'єктивованості, який дає змогу використовувати поняття «інституційне утворення» в жорсткому смислі цього висловлення та який, на відміну від об'єктивованості таких явищ, як правосвідомість, мораль, звичаї, виводить трудове право на площину чіткої, предметно окресленої цілісної реальності. «Тому форма права – не просто щось повніше за його зміст (як часто тлумачиться, наприклад, під час розгляду співвідношення норми і статті закону, системи права й системи законодавства), а сама організація змісту, що об'єктивується й існує, лише будучи втіленою в певні форми. Причому це торкається не тільки внутрішньої форми, котра виражає чітку структурованість права, а й зовнішньої форми – законів, інших правових актів – документів, які являють собою необхідний, конститутивний момент і у формуванні, і в самому існуванні права» [3, с. 95–96]. Однак, характеризуючи трудове право України як явище, близьке до нормативно-правових актів, взаємозумовлене з ними, не треба інтерпретувати зв'язок між ними так, що самі по собі нормативно-правові акти і є власне трудове право. Нормативно-правові акти в цьому аспекті – засіб, інструмент конституювання права, надання суспільно-державній волі якостей інституційного нормативного регулятора. Саме тому трудове право й відрізняється загальнообов'язковою нормативністю, є втіленням юридичної свободи поведінки суб'єктів трудових правовідносин, нормативним критерієм правомірності цієї поведінки, розкривається як специфічний феномен у єдності об'єктивного й суб'єктивного права. Звідси проміжний висновок: трудове право України являє собою не просто звичаї, ідеї, думки, властиві правосвідомості чи моралі, а виступає у вигляді системи зовнішнього об'єктивованих, сталих, незалежних від розсуду окремих осіб юридичних норм, виявлених у законі, інших нормативно-правових актах і підтримуваних силою державної влади.

Критеріями поділу права на окремі галузі в загально-теоретичній і галузевій літературі визнані предмет і метод правового регулювання. М.М. Рассолов, В.О. Лучин і Б.С. Ебзеев із цього приводу зазначають: «Критерії поділу права на галузі тривалий час знаходилися в центрі уваги вітчизняних учених-правників. Так, у ході першої дискусії (1938–1941 рр.) відмічена важливість виокремлення об'єктивного критерію поділу права на галузі. На думку більшості учасників дискусії, таким критерієм мав бути предмет правового регулювання, тобто сукупність однорідних суспільних відносин, які піддаються автоном-

ному (відносно самостійному) правовому регулюванню. Однак із часом стало ясно, що одного предмета правового регулювання недостатньо для диференціації галузей права. Це пов'язано з тим, що норми іноді можуть регулювати одні й ті ж самі суспільні відносини, але належати до різних галузей права. Класифікація галузей права лише за предметом правового регулювання, по суті, зводила питання про систему права до питання про систему регульованих за допомогою права суспільних відносин. Під час другої дискусії (1955–1958 рр.) визнано необхідним, окрім основного критерію поділу права на галузі (предмета правового регулювання), виділити й додатковий критерій – метод правового регулювання, тобто сукупність юридичних засобів впливу на суспільні відносини, які використовує держава в процесі правового регулювання цих відносин». Предмет і метод правового регулювання – це найбільш суттєві підстави для поділу системи права на галузі. Предмет правового регулювання – це те, на що впливає право. Кожна галузь об'єднує такі правові норми, які регулюють особливий, якісно визначений вид суспільних відносин, що об'єктивно вимагає специфічної правової регламентації [5, с. 26]. Отже, головним фактором, що зумовлює відмінність однієї галузі права від іншої, є своєрідність суспільних відносин, які регулюються цими галузями права. Норми права регулюють різні за своїм змістом суспільні відносини різними методами (способами). Кожна галузь має свій специфічний метод правового регулювання. Головною ознакою, що визначає різницю в способах впливу права на суспільні відносини, є характер взаємного стану учасників суспільних відносин. Метод правового регулювання – це способи впливу галузей права на певний вид суспільних відносин, що є предметом їх регулювання. Метод безпосередньо визначається предметом правового регулювання: саме конкретний зміст певного різновиду суспільних відносин визначає своєрідність способів юридичного впливу. Поділ права на галузі визначають два основних критерії: предмет і метод правового регулювання. Предмет правового регулювання – суспільні відносини, що утворюють у силу їх специфіки особливі системи зв'язку між юридичними нормами. Предмет правового регулювання є основою групування правових норм у певну галузь права. Метод правового регулювання – різні способи правового впливу з боку держави на суспільні відносини. Кожна галузь права характеризується певним методом правового регулювання [6, с. 12–23]. З урахуванням означених методологічних положень учені у сфері трудового права визначають галузевий предмет і метод правового регулювання. В.М. Толкунова й К.М. Гусов доводять, що предмет трудового права відповідає на питання, що воно регулює, тобто які види суспільних відносин у сфері суспільної організації праці. Суспільна організація праці – це певні соціальні зв'язки між людьми в процесі загальної праці. Вона тісно пов'язана й залежить від економічної та політичної основи цього суспільства. Цією основою визначаються й трудові відносини працівників із роботодавцями на виробництві. Предметом трудового права є не всяка праця людини, а лише трудові відносини в суспільній організації праці та похідні від них відносини, тобто цілий комплекс суспільно-трудова відносин на виробництві. У цьому комплексі трудові відносини є провідними, визначальними, усі інші, тісно з ними пов'язані відносини, займають обумовлене, підпорядковане положення порівняно з трудовими. Трудові відносини є головними в предметі трудового права. Предметом трудового права України, аргументує свою позицію Ю.П. Дмитренко, є суспільні відносини, які виникають із застосування робітниками та службовцями здатності до праці в суспільному виробництві, відносини щодо працевлаштування, колективні правові відносини й відносини щодо матеріального забезпечення робітників і службовців у разі тимчасової або постійної

втрата працездатності. Для трудового права метод визначається нормативним регулюванням трудових відносин. За допомогою закріплення у відповідних правових нормах правомочностей і юридичних обов'язків фіксується три первинні способи впливу на поведінку людей: дозвіл, наказ і заборона [7, с. 38]. Відмітимо, що трудове право знає й такий спосіб, як рекомендація, який використовується державними органами з метою надання можливості роботодавцям самостійно вирішувати конкретні питання з урахуванням побажань держави. К.Ю. Мельник указує, що предметом трудового права є суспільні відносини, які утворюються в процесі функціонування ринку праці, організації й застосування найманої праці. Трудові відносини як предмет трудового права являють собою ланку виробничих відносин, що складаються в процесі застосування праці в суспільній кооперації праці, коли громадянин включається в колектив організації для виконання певного роду роботи (трудова функція) з підпорядкуванням установленому трудовому розпорядку [8, с. 14–16]. Трудове право як галузь права регулює систему суспільних відносин, що виникають у результаті діяльності людей у процесі праці. Ця система зумовлена метою формування й розвитку здібностей людей до праці та задоволення їхніх потреб. Між відносинами, які регулюються нормами трудового права, утворюється певний зв'язок. Такий зв'язок суспільних відносин різних видів відображає системний (цілісний) характер предмета трудового права [5, с. 12].

Вищенаведені твердження дослідників стосовно предмета й метода правового регулювання як критеріїв поділу права на окремі структурні підрозділи є методологічно-теоретичною основою для формування висновків.

Отже, визначення трудового права системним утворенням передбачає з'ясування його предмета й метода. Під предметом трудового права треба розуміти те, що він регулює певний вид суспільних відносин. Останні являють собою складну, багатоаспектну категорію. Такі відносини відповідають певним ознакам: є сталими й характеризуються повторюваністю подій і дій людей; допускають можливість державно-правового контролю за ними; існує об'єктивна потреба в їх регулюванні. У свою чергу, в структуру предмета правового регулювання входять такі елементи: а) суб'єкти трудових правовідносин – індивідуальні й колективні; б) їхні поведінка, вчинки, дії; в) об'єкти (предмети, явища), з приводу яких суб'єкти вступають у взаємовідносини один із одним, до яких вони проявляють свій інтерес; г) соціально-юридичні факти (події, обставини), які є безпосередніми причинами виникнення, розвитку та припинення трудових відносин. Предмет у цьому випадку – це все те, що підпадає під дію нормативних приписів, інакше це сфера, на яку поширюється трудове право та яка знаходиться під його юрисдикцією.

Отже, предметна спрямованість системи трудового права полягає в тому, що норми, які її утворюють, покликані регулювати не будь-які відносини, а трудові й тісно з ними пов'язані. Розгляд основних характеристик системи трудового права України дає змогу скласти її поняття як об'єктивно обумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених, за предметною ознакою структурованих на підгалузі, інститути й підінститути правових норм, покликаних регулювати трудові й тісно пов'язані з ними відносини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лазарев В.В. Теория права и государства : учебник. Москва : Право и Закон, 2002. 576 с.
2. Цвік М.В., Ткаченко В.Д., Петришин О.В. Загальна теорія держави і права. Харків : Право, 2002. 418 с.
3. Алексеев С.С. Теория права. Москва : БЕК, 1994. 224 с.
4. Скакун О.Ф. Теория государства и права : учебник. Харьков : Консум ; Ун-т внутр. дел, 2000. 704 с.
5. Паньонко І.М., Мокрицька Н.П. Трудове право України : навчальний посібник / за ред. В.О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
6. Іншин М.І., Костюк В.Л., Мельник В.П. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
7. Дмитренко Ю.П. Трудове право України. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
8. Мельник К.Ю. Трудове право України. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.