

ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО И ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС, ХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРАВО, ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2(1)

НОРМАТИВНИЙ ЗМІСТ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Заморська Л. І.

*Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
м. Чернівці, Україна*

Стаття присвячена загальнотеоретичному підходу до нормативного прояву сучасного трудового права України. Розкриваються поняття галузі трудового права, структури її системи як елементу системи права в цілому. А також основні прояви нормативного змісту цієї системи. Визначено, що правові інститути, які об'єднують групи норм трудового права, формують три підсистеми: основну, загальну та спеціальну.

Ключові слова: галузь трудового права, структура системи трудового права України, інститут трудового права, нормативність трудового права.

Актуальність дослідження. Конституція України як Основний Закон, проголошуючи демократичні, соціальні та правові засади організації суспільства і держави, передбачила серед основних прав людини право громадян на працю, належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43), на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст. 46), право на житло (ст. 47), право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48), право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49) тощо. Реалізація більшості з них досягається за допомогою норм саме трудового права.

Трудове право є самостійною і важливою галуззю національного приватного права, яка за допомогою різних за характером і природою правових норм регулює трудові та тісно пов'язані з ними відносини. У своїй сукупності норми трудового права складають певну систему трудового права України і виражають її нормативний характер.

Основний зміст. Як справедливо зазначає О.І. Жолнович, на побудову структури системи трудового права впливають, окрім його предмета, ще й особливості правових норм, які залежно від обсягу та функціональної спрямованості поділяються на три види. Правові інститути, які об'єднують ці групи норм, формують три підсистеми: основну, загальну та спеціальну. Основна підсистема закріплює загальні засади правового регулювання, визначає основні завдання та поняття трудового права, окреслює напрями і межі чинності норм загальної та спеціальної підсистем. На-

томість загальна підсистема містить регулятивного та охоронного типу норми, що мають загальний характер. Її структуру утворюють дві групи правових інститутів: індивідуально-трудове право та колективно-трудове право. І, нарешті, спеціальна підсистема покликана відображати диференціацію норм трудового права. Норми цього підрозділу відображають специфіку умов праці, встановлюють залежно від характеру праці та особи працівника спеціальні або підвищені вимоги до кваліфікації працівників, до трудової дисципліни, організації праці, порядку прийняття на роботу, підстав звільнення та ін. [4, с. 272]. Основна підсистема трудового права є проявом власне юридичних закономірностей галузі, умовою узгодженого та однакового застосування галузевих норм. Так, зокрема, Смирнов О. В. вважає, що норми основної підсистеми регламентують найбільш загальні питання організації та застосування праці працівників, незалежно від регіональної та галузевої належності підприємств, у яких вони працюють [15, с. 20].

У той же час Сироватська Л. А. стверджує, що основна підсистема є сукупністю норм і положень, які застосовуються до всіх чи більшості інститутів трудового права [12, с. 23]. Таке положення, на нашу думку, не випадкове, оскільки завдання основної підсистеми полягає в тому, щоб визначити правила та порядок застосування норм даної галузі.

Не менш важливим проявом нормативності трудового права є наявність у ньому певних груп правових норм, які об'єднані у правові інститути. Їх кількість в основній підсистемі також не визначена наукою трудового права. Так, зокрема, Андреев В. С. поділяв свого часу основну підсистему на три інститути: інститут, який визначає предмет і сферу дії трудового права; інститут, який об'єднує загальні та галузеві принципи трудового права; інститут, який об'єднує норми про колективний договір [2, с. 15]. Смолярчук В. Н., досліджуючи систему правових інститутів у трудовому праві, обмежувався виокремленням одного інституту загальних положень [13, с. 35-36]. На відміну від нього, Молодцов М. В. виділяв у основній підсистемі шість інститутів: 1) основний інститут; 2) інститут трудової правосуб'єктності; 3) джерела; 4) підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин; 5) строки; 6) представництво [11, с. 81].

До складу основних норм відносною відособленістю характеризується така група норм, які передбачають часову динаміку, тобто розвиток у певних часових рамках трудових відносин – норми про строки. Ці норми об'єднуються в інститут строків у трудовому праві. Вони містяться у багатьох розділах Кодексу законів про працю України; не менш важливе значення мають норми, які визначають підстави виникнення, зміни та припинення прав і обов'язків суб'єктів трудового права. У зв'язку з розширенням договірного регулювання трудових відносин, договори слугують основними юридичними фактами для виникнення чи зміни трудових правовідносин. Лебедев В. М. звертає увагу на різноманітність договорів у трудовому праві і вважає за необхідне розробку проблеми договорів у трудовому праві [10, с. 100-123].

Отже, основна підсистема трудового права складається з: 1) інституту, що визначає предмет і метод правового регулювання, його завдання і функції; 2) інституту принципів правового регулювання; 3) інституту про джерела права; 4) інституту про суб'єкти; 5) про строки; та 6) інституту про підстави виникнення, зміни чи припинення правовідносин.

Характеризуючи норми загальної підсистеми відповідно до структури трудового права як галузі, вважаємо, що об'єктивно існують дві окремі відособлені частини норм, які регулюють: перша – індивідуальні трудові відносини, яка визначає правове становище працівника і роботодавця в індивідуальних трудових правовідносинах, регулює процедуру укладення трудового договору, визначає права, обов'язки і гарантії його сторін, стандарти охорони праці, мінімальні рівні відпочинку і оплати праці, особливості відповідальності за порушення умов договору, тобто охоплює правовим регулюванням всі відносини, які виникають з факту укладення трудового договору, а друга – колективні трудові відносини, яка, на нашу думку, виконує соціальну функцію даної галузі права. Оскільки у рамках колективних відносин роботодавець-працівник відбувається узгодження їх інтересів, регулювання трудових відносин на колективно-договірному рівні. Тобто норми, що визначають правове становище колективних суб'єктів, мають власну мету і завдання під час регулювання трудових відносин [4, с. 271-275].

Отже, індивідуальні і колективні трудові норми мають загальний характер, здійснюють загальне правове регулювання, поширюються на всі трудові відносини і належать до загальної підсистеми трудового права. Проте, як правильно доводить Жолнович О. І., всередині загальної підсистеми дані норми поляризуються, оскільки різняться за підставами виникнення, суб'єктами, а також відображають різні види суспільних відносин у предметі трудового права. Через те слід виокремити дві частини у її структурі: індивідуально-трудове та колективно-трудове право. Проте, слід зазначити, що виділені групи норм не є окремими галузями права, а – структурними підрозділами у загальній підсистемі. Назви «індивідуально-трудове право і колективно-трудове право» обрані тому, що саме вони досить точно підкреслюють їх особливості та відмінності, відображають дві частини предмета трудового права – індивідуально-трудові та колективно-трудові відносини [5, с. 382-383].

Норми, які регулюють індивідуальні трудові відносини, утворюють окремі інститути у індивідуально-трудовому праві. До них, на думку Болотіної Н. Б., належать такі інститути як трудовий договір, нормування праці, оплата праці, робочий час, час відпочинку, оцінка результатів праці та атестація працівників [3, с. 78-80] тощо. Як стверджує Пилипенко П. Д., трудові відносини регулюються такими інститутами, як трудовий договір, робочий час, час відпочинку, заробітна плата, трудова дисципліна, охорона праці, матеріальна відповідальність, підготовка і перекваліфікація кадрів, працевлаштування населення та нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю [15, с. 34]. В цілому більшість науковців в галузі трудового права переконливо доводять, що інститути трудового права мають бути розміщені у відповідній логічній послідовності, починаючи з головного інституту трудового права – трудового договору, де сконцентровані норми про поняття, види, порядок укладання трудового договору, зміни його умов та припинення дії [14, с. 35].

Таким чином, індивідуально-трудове право є частиною загальної підсистеми трудового права, яка визначає правове становище працівника і роботодавця та здійснює загальне регулювання індивідуально-трудових відносин. Індивідуально-трудове право складається з таких інститутів, як: трудовий договір, підготовка і перекваліфікація кадрів, робочий час, час відпочинку, нормування і оплата праці, гарантії і компенса-

ції у трудовому праві, охорона праці, трудова дисципліна та вирішення індивідуальних трудових спорів [3, с. 589-590].

Як зазначає Заржицький О., «одним із найважливіших завдань теорії трудового права є визначення юридичних рамок соціального партнерства як інституту» [6, с. 53]. Тобто тут йде мова про інститут соціального партнерства, який нормативно врегулює соціально-трудова колективні відносини.

У сучасному українському трудовому праві виділення даної підсистеми дозволить чіткіше окреслити сферу впливу спеціальних норм, визначити і згрупувати види суб'єктів трудових правовідносин, яким ці норми адресовані.

Існування спеціальної підсистеми обґрунтовує російський учений Лебедев В. М. До її складу він відносить інститути, що закріплюють особливості правового регулювання трудових відносин в окремих галузях народного господарства, а саме: 1. Особливості правового регулювання праці працівників бюджетної сфери. 2. Особливості правового регулювання праці в промисловості. 3. Особливості правового регулювання праці на будівництві. 4. Особливості правового регулювання в гірничодобувній, нафтовій та газовій галузях виробництва. 5. Особливості правового регулювання праці на транспорті. 6. Особливості правового регулювання праці в районах Крайньої Півночі та місцевостях, прирівняних до неї. 7. Особливості правового регулювання праці тимчасових і сезонних робітників [10, с. 41-42].

Як правильно стверджує Жолнович О. І., спеціальна підсистема об'єднує норми, які здійснюють спеціальне регулювання трудових відносин. Необхідність виокремлення цієї підсистеми обґрунтовується, насамперед, специфікою тих відносин, правове забезпечення яких досягається за допомогою спеціальних норм.

Особливості умов праці відображають інститути про роботу у важких, шкідливих і небезпечних умовах, на гірничих підприємствах, на транспорті. Спеціальними є інститути про трудові відносини державних службовців, педагогів, науковців та науково-педагогічних працівників, а також надомників, тимчасових і сезонних працівників [4, с. 274].

Таким чином, система трудового права є складним багаторівневим нормативним утворенням, яке складається з правових норм, що в сукупності об'єднані у правові інститути даної галузі права і направлені на врегулювання і впорядкування трудових відносин.

Отже, трудове право як галузь приватного права характеризується нормативним змістом, який виражається у його інститутах через правові норми, що направлені на врегулювання трудових відносин і об'єднані в найбільш характерні структурні підрозділи його системи – правові інститути.

Як обґрунтовано стверджує Івчук Ю. Ю., інститути трудового права – це об'єктивно утворені структурні підрозділи, покликані в рамках предмета даної галузі права регулювати з необхідною деталізацією свій предмет – окремий вид суспільно-трудова відносин або окремий елемент (сторону) складного єдиного трудового правовідношення [7, с. 10].

Основна функція інституту трудового права полягає у тому, щоб в межах своєї ділянки суспільно-трудова відносин забезпечити цілісне, відносно завершене регулювання трудових відносин. Так, у такому інституті трудового права України, як

трудоий договір, який міститься в главі третій Кодексу законів про працю України [9], визначаються: поняття трудового договору (ст. 21), порядок його укладання (ст.ст. 21, 22, 23), обов'язки і права сторін трудового договору (ст.ст. 26, 27, 28), порядок зміни трудового договору (ст. ст. 32,33), підстави припинення трудового договору (ст. 36), порядок розірвання трудового договору (ст.ст. 38, 39, 40, 41). Регулюючи суворо визначену ланку суспільно-трудоих відносин, інститут відрізняється фактичною і юридичною однорідністю. Його зміст виражено в специфічній групі понять, загальних положень, термінів [1, с. 123].

Інститут трудового права відрізняється чіткою внутрішньою організацією охопленого ним нормативного матеріалу. «Ззовні», у взаємозв'язках з іншими підрозділами галузі трудового права правовий інститут являє собою системно-цілісне, неподільне утворення, єдину нормативно-правову спільність. Однак ця цілісність існує тому, що окремі правові приписи пов'язані не лише однорідністю фактичного змісту, інтелектуально-вольовою, юридичною єдністю, але й певною внутрішньою організацією. Інакше кажучи, інститут трудового права має власну структуру, яка характеризується не тільки диференційованістю нормативного матеріалу, але й інтегрованістю, своєю закономірністю взаємозв'язку елементів, хоча й не таким жорстким, як в нормі права, однак виражаючим «системну цілісність, усталену композицію елементів» [8, с. 266].

Висновки. Як відомо, будь-який правовий інститут, в тому числі і інститут трудового права, складається з правових норм, якраз і через які проявляється нормативність як самого інституту, так і галузі трудового права в цілому. Норма трудового права є втіленням єдності форми і змісту в трудовому праві. Саме їй як особливій формі вираження нормативного змісту галузі трудового права належить ряд особливостей. Перш за все їй властива соціальна, економічна і культурна обумовленість. Зміст норми трудового права повинен містити нормативні елементи суспільно-трудоих відносин – тільки за цієї умови вона буде ефективним регулятором, і включати в себе єдність усіх її складових елементів, властивостей, їх взаємодія між собою та регульованими суспільно-трудоими відносинами. Таким чином, нормативний зміст трудового права як галузі приватного права розкривається через його внутрішню структуру, яка складається з чітко відокремлених складових елементів (загальна, основна і спеціальна підсистеми). Крім того, нормативний прояв трудового права обґрунтовується наявністю правових норм, які об'єднуються логічно в інститути трудового права, які направлені на регулювання відносно однорідних суспільно-трудоих відносин.

Список літератури

1. Алексеев С. С. Структура советского права / С. С. Алексеев – М. : Юрид. лит., 1975. – С. 123 (264 с.)
2. Андреев В. С. Трудовое право: пособие для слушателей / Народный ун-т: Факт правовых знаний / В.С. Андреев – М. : Знание, 1978. – С. 15 (207 с.)
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна – [2-ге вид., стер.] – К. : Вікар, 2004. – С. 78-80 (725 с.)
4. Жолнович О. І. Предмет трудового права як критерій систематизації галузевих норм / О. І. Жолнович // Університетські наукові записки. – 2006. – № 3-4 (19-20). – С. 272 (271-275).
5. Жолнович О. І. Деякі особливості систематизації загальних норм трудового права / О. І. Жолнович // Проблема державотворення і захисту прав людини в Україні : матеріали XIII регіональної науково-прак-

тичної конференції (Львів, 8-9 лютого 2007 р.) / Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2007. – С. 382-383 (382-385).

6. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудовах відносинах / О. Заржицький // Право України. – 2000. – № 11. – С. 53-55.

7. Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к.ю.н. : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ю. Ю. Івчук ; Національний університет внутрішніх справ. – Х., 2004. – С. 10 (18 с.).

8. Керимов Д. А. Философские проблемы права / Д. А. Керимов. – М. : Мысль, 1972. – С. 266 (470 с.).

9. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Режим доступу. – [Електронний ресурс] : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

10. Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части / В. М. Лебедев. – Томск : Томский государственный педагогический университет, 1998. – С. 100-123 (184 с.)

11. Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М. В. Молодцов. – М. : «Юридическая литература», 1985. – С. 81 (234 с.).

12. Сыроватская Л. А. Трудовое право / Л. А. Сыроватская. – М. : Высшая школа, 1999. – С. 23 (345 с.).

13. Смолярчук В. Н. Источники советского трудового права. / В. Н. Смолярчук. – М. : Юридическая литература, 1978. – С. 35-36 (196 с.).

14. Трудове право України: Академ. курс : підруч. / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – С. 35 (608 с.).

15. Трудовое право : учебник / под общ. ред. О. В. Смирнова – М. : Проспект, 1998. – С. 20 (448 с.)

16. Чанишева Г. Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах / Г. Чанишева // Право України. – 2000. – № 8. – С. 34 (31-35).

Заморская Л. И. Нормативное содержание современного трудового права Украины: общетеоретические аспекты / Л. И. Заморская // Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2014. – Т. 27 (66). № 1. – С. 79-84.

Статья посвящена общетеоретическому подходу к нормативному проявлению современного трудового права Украины. Раскрываются понятия отрасли трудового права, структуры ее системы как элемента системы права в целом. А также основные проявления нормативного содержания этой системы. Определено, что правовые институты, которые объединяют группы норм трудового права, формируют три подсистемы: основную, общую и специальную.

Ключевые слова: отрасль трудового права, структура системы трудового права Украины, институт трудового права, нормативность трудового права.

NORMATIVE CONTENT OF MODERN LABOR LAW OF UKRAINE: GENERAL THEORETIC ASPECTS

Zamorska L. I.

Chernivetskiy National University named after Yu. Fedkovych, Chernivtsy, Ukraine

The article is devoted to general theoretical approach to the legal manifestation of modern labor law in Ukraine. Displays the concept of labor law, the structure of the system through the legal system as a whole. As well as the main manifestation of the normative content of the system. The system of labor law is complex multilevel regulatory entity, which consists of law, all of which are united in legal institutions of law and aimed at regulating and organizing labor relations. Determined that the legal institutions that bring together a group of labor law, the forms of three subsystems: primary, general and special. Inside the subsystems of general norms of the industry polarized as different on the grounds of origin, subjects, methods of legal regulation, but also reflect the different types of social relations in the subject of labor law. Because it is advisable to distinguish two parts in the structure of general subsystems: individual labor law and collective labor law. Just want to emphasize that the selection rules do not represent specific industries or areas of law, as are the structural units of the total subsystem. Legal manifestation of labor law is justified by the presence of legal rules that are combined logically in the institutions of labor law aimed at regulating a relatively homogeneous social and labor relations. One of the main institutions of labor law is a social partnership. In the legal sense under the social partnership means: 1) as a system of social relations, and 2) as a principle of interaction of collective labor relations, and 3) as a legal institution bold this subsystem will enable a clearer outline the sphere of influence of special rules to identify and group the types of subjects objects of labor relations which these rules are addressed.

Key words: labor law, labor law structure of Ukraine, Institute of Labour Law, Labour Law normativity.