

УДК 349.2(477)

**О.В. ЛАВРІНЕНКО**, канд. юрид. наук, доц., Донецький юридичний інститут Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка

## **ТЕНДЕНЦІЯ РОЗШИРЕННЯ ЕЛЕМЕНТНОГО СКЛАДУ СИСТЕМИ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ**

*Ключові слова:* тенденція розширення, принципи трудового права, трудовий кодекс України, основні засади, доктрина трудового права, проблеми

Актуальність даної наукової розробки зумовлена передусім тим, що належна розбудова правової держави в Україні пов'язана з необхідністю вирішення низки складних правових проблем. Першочерговим завданням сучасного реформування національного права є необхідність переосмислення його фундаментальних основ і принципів, котрі мають стати правовою основою зміни парадигми взаємовідносин між державою і людиною. На даному етапі розвитку суспільства об'єктивно виникла потреба в перегляді існуючих уявлень про правові та наукові категорії, почасти – критичного конструктивного аналізу положень загальнотеоретичної юридичної науки в минулому та її побудови на більш якісно досконаліший методологічній основі. Принципи права є критерієм оцінки права й методологічною основою його вдосконалення. Слушно наголошує, зокрема, Г.В. Гребеньков: «Правова теорія не володіє функцією прямої дії. Обґрунтувати науковість юридичної концепції на основі її практичної перевірки (експериментальній верифікації) неможливо. Тому, до цього дня способами доведення в сучасній юридичній практиці є посилання на законодавство, авторитет учених, на прецедент, нарешті, на принципи права» [1, с.5]. Принципи мають

«немаловажное значение и в юридической науке и правоприменительной деятельности... Сущность и социальное назначение права раскрывается и конкретизируется в его принципах и функциях» [2, с.151]. С.П. Маврін і Є.Б. Хохлов зазначають у цьому аспекті, що «проблема принципов права напрямую связана с пониманием содержания и сущности самого права. В этом смысле ее решение имеет исходное и ключевое значение для трактовки практически всех других правовых явлений» [3, с.80].

Екстраполюючи означені загальні висновки на царину галузі трудового права, слід погодитися з сентенціями В.І. Щербини про те, що на сучасному етапі розвитку трудового права «особливу увагу слід звернути на принципи трудового права, які сформувались в умовах ринкових відносин і суттєво відрізняються від принципів радянського трудового права... Принципи трудового права, що склалися десятиріччями, в умовах радянської системи економіки, повинні бути суттєво переглянуті з урахуванням змін суспільного розвитку України та економічних реалій у державі й світі» [4, с.74]. Справді, система принципів трудового права, а точніше – її елементний склад, не є і ніколи не був сталим, адже такі принципи представляють «собой некую целостность, единство... Подвижки внутри этой системы возможны, но их единство сохраняется. ...Система отраслевых принципов позволяет определить пределы действия, самостоятельности и независимости отраслей и создать динамичную систему их взаимодействия в меняющемся правовом пространстве как отражение реальных социально-экономических и политических процессов в обществе» [5, с.418].

Дослідженню різноманітних аспектів учення про принципи права загалом та характеристики елементного складу принципів галузі трудового права зокрема присвячено наукові праці багатьох учених, зокрема таких, як Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, Ю.Ю. Івчук, М.І. Іншина, А.М. Колодія, О.Я. Лаврів (Во-

лощук), А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, П.Д. Проскуракова, О.В. Смірнова, В.І. Старчук, В.М. Толкунової, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка. Наукові здобутки перелічених дослідників не втратили актуальності на сучасному етапі розвитку юридичної науки. Разом із тим слід зауважити, що питання стосовно елементного складу системи галузевих принципів (засад) трудового права України залишається проблемним, гостро дискусійним, що призводить до наявності в доктрині суперечливих підходів, появи сумнівних новел в галузевій науці, наявності певних вад в законотворчій діяльності, та, як наслідок, у законодавстві про працю. Не випадково тут наголошують В.А. Болдирев і В.А. Сисоєв, що *«слабая разработанность принципов данной отрасли права явно свидетельствует о невысокой степени систематизированности трудового законодательства»* [2, с.24–26, 28], а Л.Ю. Бугров висновок: *«...Переоценить значимость проблемы принципов трудового права невозможно... При регулировании общественных отношений по поводу труда первостепенна роль трудового права. Квинтэссенцией его сути выступали, выступают и будут выступать принципы трудового права. Такие аксиоматические суждения являются предпосылками для вывода о том, что одной из огромных проблем, перманентно находящихся в эпицентре науки трудового права, должна быть проблема его принципов. Каждый новый этап развития нашего общества, государства и права детерминирует и новое рассмотрение обозначенной научной проблемы...»* [6, с.609]. Справді, проблема принципів трудового права має кваліфікуватися не лише як домінуюча, а і перманентно існуюча проблема науки трудового права [7–14], у якій вчення про галузеві принципи займає центральне місце. Зважаючи на викладене, автором даної статті і було поставлено завдання – *проаналізувати наявні в сучасній доктрині принципів трудового права і законотворчій практиці дискусійні підходи, які*

*свідчать про реалізацію ірраціональної за своєю суттю тенденції розширення елементного складу системи принципів трудового права України, та висловити з цього приводу критичні судження, а також обґрунтувати відповідні висновки і концептуальні пропозиції.*

За методологічне значущою думкою для нашого дослідження М.В. Цвіка, «особливе місце в системі юридичних актів займають ті з них, що містять поряд зі звичайними правовими приписами також і *принципи*... Не формулюючи конкретного правила поведінки, приписи-принципи в загальній формі вказують на можливий або необхідний *напрямок поведінки* суб'єктів суспільних відносин... Якщо норма-масштаб є еталоном для вирішення тільки однотипових життєвих ситуацій, то на *принципи* зобов'язані *спиратись* всі суб'єкти незалежно від конкретних життєвих обставин, з якими вони *стикаються*. Принципами проникнуті усі норми. Вони є *своєрідними згустками, нервовими центрами права, що цементують всю його систему*. Їх вимогам повинні *відповідати і підкорятися* усі правові норми, щодо яких *принципи володіють пріоритетом*. Саме тому приписи-принципи мають підвищено концентрований правовий характер. Звідси впливає висновок, що їх зміст не слід зводити до одного з видів правових норм, а треба розглядати як самостійний елемент системи права. Тому *оптимальним є розуміння права як системи не просто норм, а норм і принципів*» [15, с.58]. Отож, і ми наразі виходимо саме з такого, системність властива не лише «нормам», а і «принципам» права, як окремому самостійному елементу наявної системи права. Справедливо тут наголошує О.М. Ярошенко, що «система є іманентною рисою майже всіх явищ об'єктивного світу, не обминає це й право» [16, с.26]. Схожі характеристики можна виявити і в сентенціях іншого сучасного вітчизняного дослідника – С.В. Попова [17, с.192–197], а сучасні російські правники М.В. Лушніков і А.М. Лушнікова в цьому аспекті зазначають: «При об'єктованні класифікації принципів... трудо-

вого права мы предлагаем исходить из таких критериев, как государственная нормативность, системность, предметная определенность и целенаправленность принципов права. Система принципов трудового права (именно система, а не просто совокупность) представляет собой некую целостность, единство, если хотите, одухотворенность права. Подвижки внутри этой системы возможны...» [5, с.418]. Урахування означеного набуває «особливо великого значення в умовах України, де все ще не подолано правовий нігілізм, а також практику... видання нормативних актів, що є науково необґрунтованими... Ці негативні явища, що заважають реформуванню суспільства, абсолютно неприпустимі в умовах проголошення України правовою державою... У юридичних актах слід, перш за все, бачити форму, що складається з окремих приписів, за допомогою якої функціонують всі елементи правової системи. Ця форма повинна бути змістовною» [15, с.52, 56]. Попри важливість означених висновків, у сучасній доктрині принципів трудового права України непоодинокими є підходи, у яких такі категорії, як «форма» та «зміст», не корелюють належним чином. Насамперед ідеться про систему галузевих принципів («форма») та її складники – окремі галузеві принципи («зміст»), кількість яких визначається часто довільно, без належного логіко-структурного обґрунтування тощо.

Так, у сучасній доктрині до переліку галузевих принципів трудового права України відносять від 1-го до 23-х принципів. Натомість за Декларацією Міжнародної організації праці (МОП) про основні принципи і права в сфері праці від 18.06.1998 р., що була ухвалена на 86-й сесії Міжнародної конференції праці (МКП) з метою уточнення змісту фундаментальних принципів соціальної політики, що містяться у Статуті МОП, як спеціальної установи ООН, проголошується лише чотири «основоположні» принципи в сфері праці і занятості. Сформульовані вказаною Декларацією принципи є обов'язковими для всіх держав-членів МОП, в тому

числі і України, а тому наразі слід солідаризуватися з О.Я. Лаврів, котра обстоює тезу про те, що «відповідно до цього переліку принципів (ідеться про чотири принципи, що вказані в означеній Декларації МОП – О.Л.) і повинна створюватися система принципів у трудовому праві України» [18, с.17]. Утім, попри означене, і це певною мірою є показовим на сьогодні явищем, важко виявити необхідну послідовність у міркуваннях О.Я. Лаврів, де водночас наголошується, що запропонований розробниками у ст.3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин» Проекту нового Трудового кодексу України від 04.12.2007 р. за № 1108 [19], що був узятий за основу і пройшов друге слухання у Верховній Раді України 01.10.2008 р. (далі – ТКУ), «...дозволить у майбутньому усунути прогалини в законодавстві при застосуванні правових норм» та, яка пропонує доповнити закріпленій у ст.3 Проекту ТКУ перелік з дев'ятнадцяти галузевих принципів («засад») ще чотирма «основними засадами правового регулювання трудових відносин» [18, с.47] і, таким чином, довести їхню загальну кількість до двадцяти трьох. Гадаємо, що приведена наразі в якості прикладу позиція О.Я. Лаврів є, певною мірою, логічним продовженням ситуації, що поступово формувалася за часів радянської доктрини трудового права: в усіх прийнятих радянських кодексах законів про працю (1918, 1922, 1971 рр.) були взагалі відсутні статті, в яких були б законодавчо перелічені основні – галузеві за статусом засади трудового законодавства. Зрозуміло, що відкривало надто широкий простір для дослідників у частині доктринальної структуризації (виділення) таких принципів, а також не дозволяло більш-менш чітко зорієнтуватися з їхньою загальною кількістю (переліком, системою, рівнями тощо). Свого часу відомий радянський вчений І.С. Войтинський спочатку виділив 4 принципи, натомість інший авторитетний дослідник того періоду М.Г. Александров – називав від 6 до 9, а з часом – в радянській літературі 70–80-х рр. ХХ ст. фігурувало вже

до 15, а натепер їхня кількість зросла до 23 галузевих принципів. Як на нас, то така тенденція є неконструктивною і заперечною, позаяк, як на те обгрунтовано наголошується в науці, «очевидно, что если мы признаем отраслевые принципы руководящими началами, выражающими сущность отрасли права, то *их не может быть так много*. Налицо зачастую смешение общеправовых, отраслевых принципов и принципов отдельных отраслевых институтов» [5, с.418-419]. Отож, законодавче закріплення у ст.3 Проекту ТКУ логічно-суперечливої системи із 19 «основних засад», як-от: 1) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується; 2) заборони примусової праці; 3) заборони дитячої праці; 4) заборони дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 5) забезпечення повної та продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття; 6) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; 7) поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин; 8) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці; 9) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці; 10) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їхніх сімей; 11) створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку; 12) створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; 13) забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 14) гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забез-

печення права працівників на страйк; 15) забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин; 16) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; 17) сприяння веденню колективних переговорів з метою укладання колективних договорів і угод; 18) захисту від незаконного звільнення і 19) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою є недоцільним і ось чому.

По-перше, за своїми складовими означений перелік принципів значною мірою відтворює зміст відповідних положень чинного Трудового кодексу Росії, а кількість таких принципів, як це не дивно, взагалі повністю співпадає (!?), себто по суті це «нормативна компіляція» наявного російського законодавства; по-друге, така необгрунтовано, принаймні з позиції сучасної вітчизняної доктрини права, розгалужена за «компонентною ознакою» система галузевих за статусом принципів призведе, крім інших негативних результатів, до «розмивання» як самої сутності таких принципів, так і чіткості їхньої видової систематизації (статусу) у системі права. Для переконливості пошлемося тут на критичні висновки А.М. Лушнікова і М.В. Лушнікової, котрі наголошують, що «в настоящее время в законотворчестве упрочился текстуальный способ закрепления отраслевых принципов в нормах-принципах. Все новые кодексы содержат специальные статьи, посвященные основам соответствующего отраслевого законодательства. Это же осуществлено и в ТК РФ. В ТК РФ (ст.2) впервые дан перечень основных принципов российского трудового законодательства. *Для них характерны следующие противоречия и недостатки*. Во-первых, законодательно закреплено 19 отраслевых принципов, что является абсолютным рекордом. Понятно желание законодателя закрепить основы отрасли, но в результате *некоторые принципы названы неоднократно через различные их проявления*. В то же время в рамках одного принципа были объединены различные

по своей природе принципы, например запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда (п.3 ст.2 ТК РФ). Во-вторых, в п.2 ст.2 ТК РФ *воспроизведен межотраслевой принцип* свободы труда. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве (п.4 ст.2) вообще являются принципами государственного и административного права, а также права социального обеспечения. К последней отрасли относится и принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование (п.20 ст.2). В-третьих, законодатель *не уделил внимания принципу дифференциации*, как составляющему принципа единства (равенства) и дифференциации в трудовом праве. Этот принцип не получил текстуального закрепления. В-четвертых, *многие принципы вновь сформулированы в виде обеспечения прав работников и работодателей*, что неизбежно дублирует содержание ст.21 и 22 ТК РФ, специально посвященных основным правам и обязанностям работника и работодателя. ...Права и принципы – это не одно и то же: принципы как категория идеальная не сводятся к правам и обязанностям лишь одного субъекта – работника. *Принципы отрасли должны отражать формы взаимодействия прав и обязанностей работника и работодателя, их представителей, а не только работника...* Более того, *речь должна идти о фундаментальных принципах трудового права, играющих роль объединяющего начала в системе принципов правового регулирования, а не принципах отдельных институтов трудового права.* Отметим, что и в настоящее время некоторые ученые, соглашаясь с разграничением принципов и основных трудовых прав, фактически их отождествляют» [5, с.418–419]. Означені зауваження, в силу наявного нормативного компіювання, значною мірою стосуються і підходу розробників Проекту ТКУ. Слід погодитися з наведеними російськими правниками критичними зауваженнями, вони є цілком обґрунтованими і значною мірою стосуються наявної вітчизняної доктрини трудового права та

запропонованого у ст.3 Проекту ТКУ підходу. Не зайвим наразі було б урахування законотворцем і загальновідомих правил дефінування «принципів трудового права» на рівні нового Трудового кодексу України, якот: правові (юридичні) дефініції – це саме *«стислі логічні визначення, які містять у собі найістотніші ознаки поняття, що визначаються... Розкриваючи зміст поняття (терміну), слід перераховувати не усі його ознаки, а лише найважливіші.* Такий підхід дає... можливість сформулювати правову конструкцію достатньо повно, точно і в той же час економно, не розпливчато... *Норма, що дуже деталізована, схожа на перевантажений корабель, який глибоко осів і важко піддається управлінню. Перевантажений деталями і уточненнями закон також важкий для використання...»* [20, с.65, 68–69]. Тут ми солідаризуємося з критикою теоретика права М.В. Цвіка, який на прикладі аналізу дефінування такого поняття, як «нормативно-правовий акт», наголошує, що *«зауваження викликає використання навіть такого фактично пануючого в тексті чинних нормативних актів і юридичній літературі терміну як «нормативно-правовий акт». Його вживання веде до термінологічних надлишків і порушення правил законодавчої техніки.* Справа в тому, що вказівка на правовий характер акту поглинає його означення як акту нормативного, тому використання терміну «правовий акт» має безумовну перевагу як *більш економне»* [15, с.58]. Зважаючи на те, що у нашому випадку ідеться про закріплення переліку та визначення назви галузевих принципів трудового права України на рівні нормативного акту – нового Трудового кодексу означенні правила «економності», уникнення «термінологічних надлишків» є методологічне значущими і не може ігноруватися, як те по суті роблять розробники у ст.3 Проекту ТКУ.

Суперечливими убачаються і сентенції О.Я. Лаврів у частині, де цей автор спочатку наголошує, що закріпленні в Проекті ТКУ «основні засади» правового регулювання

трудових відносин є «узагальненим відображенням змісту всієї системи відносин і забезпечують єдність процесу становлення всієї галузі трудового права», а згодом уже пропонує, через відсутність, доповнити означений перелік основних засад (принципів) трудового права, серед іншого таким принципом як «забезпечення єдності та диференціації правового регулювання» [18, с.17, 47]. Якщо буквально слідувати запропонованій наразі О.Я. Лаврів логіці міркувань, то наявні в Проекті ТКУ принципи вже самі по собі «забезпечують єдність процесу становлення всієї галузі трудового права», але при цьому одного з базових, «найстаріших» [21, с.53] галузевих принципів (основних засад) – принципу єдності й диференціації трудових відносин у переліку таких принципів (ст.3 Проекту ТКУ) немає?.. На наш погляд, такий засновок О.Я. Лаврів повною мірою не відповідає її ж категоричному висновку про те, що наявний у Проекті перелік принципів трудового права у існуючому вигляді є «узагальненим відображенням змісту всієї системи відносин і забезпечують єдність процесу становлення всієї галузі трудового права». Очевидно, що за наявності в Трудовому кодексі України – Основному Законі трудового права неповного переліку галузевих принципів, останні (принципи) аж ніяк не можуть беззастережно кваліфікуватися як те, що є «узагальненим відображенням змісту всієї системи відносин» і таке, що належно «забезпечує єдність процесу становлення всієї галузі трудового права». Якщо це не так, то, крім іншого, взагалі постає питання про доцільність і необхідність включення до ст.3 Проекту ТКУ ще чотирьох, запропонованих О.Я. Лаврів, галузевих принципів, серед яких і принцип єдності й диференціації трудових відносин. Як відомо, «закон несуперечності» у юридичній герменевтиці доповнюється «законом виключеного третього», сутність якого полягає в тому, що із двох суперечних суджень одне неодмінно є істинним, друге – хибним, а третього й бути не може. Це означає, що в

предметі судження (дослідження, регулювання, охорони) зазначена ознака має бути чи наявною або її не має бути. У правовому регулюванні таке правило має певне додаткове значення: конструкції норм права будуються іноді відповідно до універсального логічного засобу «або-або», що однозначно вимагає – не можна одну й ту саму дію, стан, предмет (об'єкт) тощо регулювати або формулювати по-різному. Наука підкреслює, що *нормативний текст повинен відрізнятися однозначністю*: різні слова не можуть уживатися для виразу одного й того самого поняття; одне й те саме слово не може вживатися для виразу різних понять [22, с.10]. Суперечливими правові норми, у тому числі норми-дефініції, виступають тоді, коли вони пропонують різні підходи з одного питання: «вимога несуперечливості означає забезпечення логічної узгодженості конкретного правового тексту як у відношенні його самого (внутрішня несуперечливість), так і в плані зовнішньому – відношення субординації (норми й вирішення нижчого рівня спільності не повинні суперечити нормам і вирішенням вищого рівня спільності), так і у відношенні координації (норми й вирішення різних галузей права не повинні суперечити одні одним)» [23, с.171–172]. За законом несуперечності жодне висловлювання не може бути одночасно істинним і хибним, оскільки істинність і хибність це суть несумісні речі: одне й те саме висловлювання одночасно не може відповідати станові речей у дійсності й не відповідати йому, із двох суперечливих висловлювань одне є хибним [23, с.98]. Звідси випливає, що свідоме застосування хибних аргументів під час тлумачення змісту дефініції правових понять (наразі – принципів трудового права України) є неприпустимим.

У сучасній науці небезпідставно наголошується, що «важко знайти двох авторів, які зійшлися б у думці щодо числа... принципів, не говорячи вже про їх зміст» [24, с.50]. Тим не менш категоричність останнього висновку є сумнівною, принаймні з огляду на таке. Свого часу О.І. Процевський довів, що «ме-

тод правового регулювання общественных отношений, составляющих предмет трудового права, базируется на таких принципах: равенство сторон трудового договора; участие рабочих и служащих в регулировании отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности» [25, с.19]. Схожу позицію – у частині визнання первинності галузевих «принципів» відносно «методів» трудового права – відстоює і сучасний дослідник даної проблематики О.Я. Лаврів, предикативно і категорично стверджуючи, що «істотним недоліком наукових досліджень із проблем принципів трудового права є відсутність *дефініції загальноприйнятого поняття принципів трудового права...* Ні в загальній теорії права, ні в теорії трудового права не вироблено єдиного підходу до визначення поняття принципу і до розуміння його ролі в регулюванні суспільних відносин», в остаточному підсумку, висновує: «...*під принципами трудового права слід розуміти керівні, вихідні положення, виражені в цій галузі права (із закріпленням у нормах права чи такі, що виводяться з них), які виражають її єдність, відображають основні підходи правового регулювання трудових відносин та визначають загальну спрямованість розвитку цієї галузі права*» [18, с.15–16]. Віддаючи належне ступеню доктринальної поінформованості і категоричності останніх наведених суджень О.Я. Лаврів про новизну запропонованого нею підходу, зауважимо, що концептуально таким же розумінням керується і не перший рік, зокрема, В.С. Венедіктов [26, с.27] і інші автори [27–28]. А ще більше десяти років тому назад – в 1998 році – російські дослідники В.І. Казанцев і В.Н. Васін по суті аналогічно, як і нині О.Я. Лаврів [18, с.15–16], дефінували поняття «принципи трудового права» як «...закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала и положения, определяющие единство трудового права, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм. Правовые принципы наряду с предме-

том и методом раскрывают особенности той или иной отрасли права, отличают ее от других отраслей и выступают систематизирующими признаками как отрасли права в целом, так и ее отдельных институтов» [29, с.17]. Останній приведений доктринальний підхід уважаємо цілком обґрунтованим, а запропоновану О.Я. Лаврів у 2009 році дефініцію поняття «принципи трудового права» [18, с.15–16] такою, що насправді не має характеру (статусу) новели ані в галузевій терміносистемі загалом, ані у структурі понятійного апарату вчення про принципи трудового права зокрема, а також такою, що свідчить загалом про ігнорування її автором важливих постулатів філософії науки. Серед іншого про те, що «*наука... развивается по своим собственным закономерностям, т.е. обладает относительной самостоятельностью и внутренней логикой своего развития. Преемственность в развитии научных знаний... Данная закономерность выражает неразрывность всего познания действительности как внутренне единого процесса смены идей, принципов, теорий, понятий, методов научного исследования. При этом каждая более высокая степень в развитии науки возникает на основе предшествующей ступени с удержанием всего ценного, что было накоплено раньше, на предшествующих ступенях...* В этом процессе «восхождения на гору» содержание отрицаемых знаний не отбрасывается полностью, а сохраняется в новых концепциях в «снятом» виде, с удержанием положительного. Новые теории не отрицают полностью старые... Диалектическое отношение новой и старой теории в науке нашло свое обобщенное отражение в принципе соответствия, ...согласно данному принципу, смена одной частнонаучной теории другой обнаруживает не только различия, но и связь, преемственность между ними... *Как бы ни был гениален ученый, он так или иначе должен исходить из знаний, накопленных его предшественниками, и знаний современников... Каждый шаг науки подготавливается предшествующим этапом, и каждый ее по-*

следующий этап закономерно связан с предыдущим. Заимствуя достижения предшествующей эпохи, наука непрерывно движется дальше. Однако это не есть механическое, некритическое заимствование; преемственность не есть простое перенесение старых идей в новую эпоху, пассивное заимствование полностью всего содержания используемых теорий, гипотез, методов исследования. Он обязательно включает в себя момент критического анализа и творческого преобразования. Преемственность представляет собой органическое единство двух моментов: наследования и критической переработки. Процесс преемственности в науке (но не только в ней) может быть выражен в терминах «традиция» (старое) и «новация» (новое). Это две противоположные диалектически связанные стороны единого процесса развития науки: новации вырастают из традиций, находятся в них в зародыше; все положительное и ценное, что было в традициях, в «снятом виде» остается в новациях. *Новация (в самом широком смысле) – это все то, что возникло впервые, чего не было раньше.* Традиции в науке – знания, накопленные предшествующими поколениями ученых, передающиеся последующим поколениям и сохраняющиеся в конкретных научных сообществах, научных школах, направлениях, отдельных науках и научных дисциплинах. Множественность традиций дает возможность выбора новым поколениям исследователей тех или иных из них. А они могут быть как позитивными (что и как воспринимается), так и негативными (что и как отвергается). Жизнеспособность научных традиций коренится в их дальнейшем развитии последующими поколениями ученых в новых условиях» [30, с.293–296]. Отож, наразі – у запропонованій О.Я. Лаврів дефініції «принципів трудового права» відсутня і означена «новация», проігнорована і існуюча «традиція», внаслідок чого, що не менш важливо, відсутній будь-який категорично необхідний при цьому «момент критичного аналізу і творчого перетворення».

З огляду на наявність низки протиріч і логіко-структурних дефектів у проаналізованій доктринальній інтерпретації змісту окремих галузевих принципів та підходів, в тому числі того, що запропоновано розробниками нового Трудового кодексу України, до елементного складу сучасної системи принципів трудового права України, можна дійти висновку, що спроби новелізації наявної системи принципів трудового права, в тому числі на рівні законотворчої діяльності, є обґрунтованими, проте наявна в сучасній доктрині тенденція до необґрунтованого розширення елементного складу системи галузевих принципів трудового права України є неконструктивною, ірраціональною за суттю, а тому є загалом заперечною. Ключову роль у встановленні галузевих принципів (компонентний аспект) та, відповідно, побудови їхньої системи, слід відвести лише одній критеріальній ознаці – будь-яке засадниче положення – принцип є вихідним керівним і основним, базовим, а тому має відображати найбільш сутнісні характеристики цієї галузі й проявлятися в нормах усіх без винятку галузевих правових інститутів.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Гребеньков Г. В. О методологических принципах познания права / Г. В. Гребеньков // Проблемы правознания та правоохоронної діяльності. – 2009. – № 4. – С. 3–11.
2. Болдырев В. А. Трудовое право России : учебник / В. А. Болдырев, В. А. Сысоев. – М. : Норма, 2006. – 832 с.
3. Трудовое право России : учеб / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М. : Юрист, 2004. – 560 с.
4. Щербина В. І. Значення нових принципів трудового права для захисту прав і законних інтересів працівників та роботодавців / В. І. Щербина // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах : матеріали наук.-практ. конф. (м. Суми, 2–4 червня 2005 р.). – Х. : УАФТП, 2005. – С. 73–75.



5. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права : монографія / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.
6. Бугров Л. Ю. К вопросу об основных принципах трудового права / Л. Ю. Бугров // Российский ежегодник трудового права. – 2005. – № 1. – С. 609–614.
7. Лавріненко О. В. Актуалізація проблематики принципів права на сучасному етапі становлення правової системи та розвитку доктрини трудового права України / О. В. Лавріненко // Наукові дослідження – теорія та експеримент 2010 : матеріали VI Міжн. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 17–19 травня 2010 р.). – Полтава : ІнтерГрафіка, 2010. – Т. 3. – С. 61–64.
8. Лавриненко О. В. Служебно-трудова діяльність работников ОВД и принципы ее правового регулирования: проблемные аспекты / О. В. Лавриненко // Известия Гомельск. гос. ун-та имени Франциска Скорины. – 2010. – № 1. – С. 64–69.
9. Лавріненко О. В. Принцип єдності й диференціації правового регулювання соціально-трудових відносин у системі галузевих принципів трудового права України : монографія / О. В. Лавріненко. – Донецьк : Ноулідж – ДЮІ ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка, 2010. – 358 с.
10. Лавріненко О. В. Місце принципу єдності й диференціації правового регулювання соціально-трудових відносин в структурі загальної системи права, його роль в процесах систематизації галузевих принципів та проблемні аспекти характеристики його співвідношення з методом трудового права / О. В. Лавріненко // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 231–248 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuiv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10lovmtpr.pdf>.
11. Лавріненко О. В. Доктрина принципів трудового права України: необхідність перегляду теоретичних основ / О. В. Лавріненко // Наукові дослідження – теорія та експеримент 2010 : матеріали VI Міжн. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 17–19 травня 2010 р.). – Полтава : ІнтерГрафіка, 2010. – Т. 3. – С. 64–68.
12. Лавріненко О. В. Спеціальні норми як засоби реалізації принципу єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин (дискусійні питання теорії) / О. В. Лавріненко // Вісник Луганськ. держ. ун-ту внутр. справ імені Е. О. Дідоренка. – 2010. – Вип. 2. – С. 189–198.
13. Лавріненко О. В. Механізм реалізації принципу соціального партнерства й договірного встановлення умов праці під час регулювання службово-трудових відносин працівників ОВС: теоретико-правові аспекти / О. В. Лавріненко // Науковий вісник Ужгородськ. нац. ун-ту. Серія : Право. – 2010. – Вип. 13. – Ч. 2. – С. 450–454.
14. Лавриненко О. В. Проблемы и особенности реализации принципов и норм трудового права в законодательстве о службе в органах внутренних дел Украины : монография / О. В. Лавриненко. – Донецк : Ноулідж – ДЮІ ЛГУВД ім. Э. А. Дидоренко, 2010. – 474 с.
15. Цвік М. В. Фундаментальні проблеми теорії права / М. В. Цвік // Антологія української юридичної думки : у 10 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко та ін. – К. : Юридична книга, 2005. – Т. 10. – С. 49–63.
16. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права : монографія / О. М. Ярошенко. – Х. : СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.
17. Попов С. В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки : монографія / С. В. Попов. – Сімферополь : КЮІ ОДУВС, 2008. – 328 с.
18. Лаврів О. Я. Основні засади правового регулювання трудових відносин за новим Трудовим кодексом України / О. Я. Лаврів // Кодифікація трудового законодавства України : монографія / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка. – Х. : ФІНН, 2009. – С. 14–48.
19. Проект Трудового кодексу України : від 04.12.2007 р., реєстр. № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=)

&pf 3511.

20. Ковальський В. С. Правотворчість: теоретичні та логічні засади : монографія / В. С. Ковальський, І. П. Козінцев. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – 178 с.

21. Трудове право України / [Филипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.

22. Титов В. Юридична герменевтика з погляду сучасної формальної логіки / В. Титов, О. Марченко // Вісник Акад. правових наук України. – 1999. – № 1. – С. 97–101.

23. Хоменко І. В. Логіка для юристів / І. В. Хоменко. – К. : Юрінком Інтер, 2001. – 224 с.

24. Фріс П. Л. Кримінально-правова політика Української держави: теоретичні, історичні та правові проблеми : монографія / П. Л. Фріс. – К. : Атіка, 2005. – 378 с.

25. Советское трудовое право / под общ. ред. А. И. Процевского. – К. : Выща школа, 1981. – 386 с.

26. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть) / В. С. Венедиктов. – Симферополь, 2004. – 384 с.

27. Лавріненко О. В. Теоретико-правове дослідження чинників розвитку та понятійного апарату вчення про принципи трудового права / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2006. – № 3. – С. 279–292.

28. Лавріненко О. В. Дефініція поняття «принципи трудового права»: теоретико-правовий аналіз / О. В. Лавріненко, П. Д. Проскураков // Розвиток наукових досліджень '2006 : матеріали II Міжн. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 27–29 листопада 2006 р.). – Полтава : ІнтерГрафіка, 2006. – Т. 3. – С. 37–42.

29. Казанцев В. И. Трудовое право / В. И. Казанцев, В. Н. Васин. – М. : Норма-М, 2005. – 456 с.

30. Кохановский В. П. Основы философии права / В. П. Кохановский. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 608 с.

*Лавріненко О. В. Тенденція розширення елементного складу системи принципів трудового права України: постановка проблеми / О. В. Лавріненко // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 555–564 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11Novppp.pdf>*

Досліджені сучасні доктринальні проблеми систематизації галузевих принципів трудового права України, а також тенденція розширення їхнього переліку.

\*\*\*

*Лавріненко О.В. Тенденция расширения элементного состава системы принципов трудового права Украины: постановка проблемы.*

Исследованы современные доктринальные проблемы систематизации отраслевых принципов трудового права Украины, а также тенденция расширения их перечня.

\*\*\*

*Lavrinenko O.V. Tendency Expansions of Element Composition of the System of Principles of Labour Law for Ukraine: Raising of Problem*

The modern doctrine problems of systematization of particular branch principles of labour law for Ukraine, and also tendency of expansion of their list, are investigational.