

УДК 349.2

О.І. КИСЕЛЬОВА, канд. юрид. наук, Сумський державний університет

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Ключові слова: правове регулювання, локальні акти, централізоване законодавство, нормативно-правовий акт, трудове законодавство

Правове регулювання – це здійснюваний за допомогою певних об'єктивних та суб'єктивних чинників процес впорядкування суспільних відносин, що передбачає їх юридичне закріплення та охорону. Традиційно в доктрині трудового права визначається, що для правового регулювання трудових відносин характерними є централізований та децентралізований (локальний) методи регулювання, які лежать в основі регламентації цих відносин. З огляду на це, важливе значення має визначення меж централізованого регулювання трудових правовідносин, так як локальне регулювання, по суті, є другорядним, не повинно виходити за рамки централізованого, суперечити умовам, які встановлюються на рівні законів та інших нормативних актів.

Правове регулювання є невід'ємною частиною складного механізму управління суспільними відносинами, який сприяє їх організації, впорядкуванню та забезпеченню стабільності існування таких відносин. Від того, наскільки повно та всебічно будуть досліджені питання, що пов'язані з правовим регулюванням суспільних відносин, залежить і рівень забезпечення прав, свобод і обов'язків учасників цих взаємовідносин. Необхідність організації життя суспільства на основі права є закономірно обумовленим підсумком розвитку людської цивілізації. Будь-яка держава має на меті вирішення покладених на неї завдань саме за допомогою права, це, зокрема, знаходить свій прояв у закріпленні цього моменту в осново-

положних документах [1, с.14]. Так, Конституція України проголосила, що наша держава є соціальною, правовою (ст.1 Конституції України). Відповідно, це положення повинно бути забезпечено наявними, у тому числі правовими механізмами, засобами. Правильно вказано С.С. Алексєєвим, що правове регулювання за відповідних економічних та політичних умов є необхідністю, а право – це не тільки засіб закріплення, упорядкування суспільних відносин, але й засіб розбудови суспільних порядків, подальшого розвитку суспільних відносин [2, с.8–9]. Тому, без належного правового регулювання суспільних відносин, подальший розвиток нашої держави та національної правової системи неможливий. В тому числі, важливе значення має правове регулювання у сфері праці. Погоджуємось з позицією В.І. Прокopenка, що без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство [3, с.11]. А тому, дослідження питань правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин має значення не лише для галузі трудового права та правової системи в цілому, але й для суспільства загалом. Актуальність цього питання пов'язана й з тим, що питання правового регулювання у сфері праці належним чином не досліджені, а відсутність нового кодифікованого акту, що відповідав би вимогам часу, зумовлює існування значної кількості законів та підзаконних актів у цій сфері, що лише ускладнює відповідне правове регулювання.

Тематики правового регулювання трудових відносин у тій чи іншій мірі торкалися різні учені, серед яких варто відмітити наступних: Д.Ю. Гладких, Є.М. Глушенко, Д.В. Журавльов, М.І. Іншин, В.М. Кудрявцев, В.І. Прокopenко, В.І. Щербина та інші. Все ж, незважаючи на проведені дослідження вищезазначеними вченими, досі не було представлено в науці трудового права комплексного ґрунтовного дослідження питання теоретичних аспектів правового регулювання трудових відносин.

Метою статті є наукове дослідження теоретичних аспектів правового регулювання трудових відносин.

Одним з центральних питань щодо правового регулювання трудових відносин, як зазначалось вище, є визначення меж локального регулювання, пошук оптимального поєднання централізованого та локального регулювання. Як слушно зауважує Є.М. Глущенко, межі правового регулювання трудових відносин – це межі владно-вольового впливу суб'єктів трудових відносин (як держави в особі її державних органів, так і окремо взятих роботодавців) на трудові відносини, а також на відносини, що тісно пов'язані з ними, які надають можливість визначити реальні дії суб'єктів по реалізації норм права та ефективного регулювання таких відносин і є орієнтирами для організації діяльності учасників трудових відносин, забезпечення їх прав, свобод та інтересів [4, с.206]. Для визначення меж правового регулювання необхідним є дослідження, в першу чергу, питань локального регулювання, обмежень, які встановлено щодо локальних норм порівняно з централізованими.

В науковій літературі можна знайти позицію, що на сучасному етапі потрібно позбутися зайвої централізації трудових правовідносин, щоб дати простір для розвитку демократичних тенденцій, що пов'язані з існуванням недержавних форм власності [4, с.206]. Як наслідок, існують значні обмеження централізованого регулювання в сфері оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, охорони праці, і навіть в інституті трудового договору, не беручи до уваги необхідність співвідношення централізованого і децентралізованого регулювання, особливо в сфері зайнятості населення, що могло б зменшити надмірну експлуатацію найманих працівників на ринку праці з боку роботодавців. Однак, підтримуємо позицію Д.Ю. Гладких, що «локальные нормы – это верхний (наиболее конкретный) «этаж» дифференциации, который должен быть сцементирован с другими «этажами», построенными централизованным способом правового регулирования» [5, с.133–134]. Тобто локальне регулювання невіддільне від

централізованого, і відмовитись повністю від участі держави в правовому регулюванні трудових відносин не тільки не можливо, але й недоцільне. Адже надмірна кількість повноважень для роботодавців в питанні правового регулювання трудових відносин також може призвести до зловживань з їх боку. Отже, хоча локальне правове регулювання за своєю суттю та призначенням не повинно виходити за межі приписів, встановлених на централізованому рівні, зокрема суперечити їм.

Говорячи про механізм правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, варто окремо зупинитись на елементах цього механізму, основним з яких є правові норми. Найбільш загальне її визначення міститься у підручнику О.Ф. Скакун, згідно з яким норма права – «це загальнообов'язкове, формально-визначене правило поведінки (зразок, масштаб, еталон), встановлене або санкціоноване державою як регулятор суспільних відносин, яке офіційно закріплює міру свободи і справедливості відповідно до суспільних, групових та індивідуальних інтересів (волі) населення країни, забезпечується всіма заходами державного впливу, аж до примусу» [6, с.275]. При цьому, більшість вчених погоджуються з тим, що правова норма, за своєю сутністю є правилом, моделлю поведінки. Однак, кожна норма має своє призначення, тому правове регулювання у сфері праці здійснюється за допомогою різних, диференційованих норм права.

Тобто, для регулювання суспільних відносин, які пов'язані з працею, використовуються різні за ознаками, але однакові за природою (правові) та сутністю (правила поведінки) норми. Виходячи з положень доктрини теорії права, виділяють правові норми за такими ознаками: за різним їх характером (імперативні, диспозитивні та рекомендаційні норми); за функціями, які виконують норми (регулятивні та охоронні норми); за значенням встановленого припису (матеріальні та процесуальні норми); за ступенем деталізації правила

поведінки (загальні та спеціальні норми); за ступенем визначеності викладених елементів правової норми (абсолютно-, відносно-визначені та альтернативні норми); за суб'єктом правотворчості (в рамках трудового права особливе значення мають норми суб'єктів соціального партнерства); за сферою дії (норми загальнодержавної дії, норми обмеженої дії і локальні норми); за часом дії (постійні та тимчасові норми); за юридичною силою (норми законів та норми підзаконних нормативних актів).

Цей поділ повною мірою стосується і норм трудового права. Відповідно, визначена вище сукупність засобів встановлення необхідних правил поведінки в сфері трудових відносин повною мірою використовується при здійсненні правового регулювання праці. Як наголошує в цьому аспекті Д.В. Журавльов, що трудове законодавство є самостійною і важливою галуззю національного законодавства, яке за допомогою різних за характером, природою і функціональним призначенням нормативних приписів регулює трудові та тісно пов'язані з ними відносини [7, с.7]. При цьому, враховуючи регулятивне призначення права та його норм, вибір конкретного виду правової норми безпосередньо залежить від тих суспільних відносин, які необхідно врегулювати.

З огляду на значну кількість норм, направлених на регулювання відносин у сфері праці, можна говорити про наступну особливість правового регулювання досліджених відносин – значна ступінь диференціації правового регулювання праці. Її сутність водиться, загалом, до наявності значної кількості спеціальних норм, які встановлюють відмінні, порівняно із загальними, правила поведінки щодо окремих суб'єктів (неповнолітніх, жінок, інвалідів тощо) чи відносин в окремих галузях, на певних територіях тощо. Давно стало аксіомою в доктрині трудового права, що диференціація є об'єктивно необхідним правовим засобом регулювання правовідносин в межах галузі трудового права, крім того, є наслідком

певної різномірності тих правовідносин, що складають предмет правового регулювання трудового права. Як вказує С.В. Поленіна, процес диференціації нормативного регулювання проявляється в членуванні самої системи права на галузі, підгалузі, інститути та субінститути, причому можлива одночасна зміна сфери правового регулювання відповідної галузі [8, с.140].

Беручи до уваги, що різні відносини можуть регулюватися у різний спосіб, за допомогою відмінних за своїм характером правових норм, які є основною складовою методу правового регулювання, а для трудового права важливим є поєднання централізованого та децентралізованого методів, то від специфіки суспільного відношення (його складових) та вибору методу прямо буде залежати характеристика норми, яка використовується для правового регулювання відносин з праці, а відповідно буде мати місце або єдність, або диференціація правового регулювання праці.

Оскільки правова норма складає нормативну основу механізму правового регулювання [2, с.34–35], то визначальною його ознакою є поняття «правове», тобто засноване на праві. Визнаючи норму права основою механізму правового регулювання трудових відносин, слід підкреслити, що вона не є виключно єдиним його елементом, оскільки існує певна система взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, які утворюють цей механізм. До елементів механізму правового регулювання відносять в літературі, крім правових норм, також нормативно-правові акти, акти офіційного тлумачення, юридичні факти, правовідносини, акти реалізації права, правозастосовчі акти, правосвідомість, режим законності [9, с.278]. Погоджуємося з позицією В.Н. Кудрявцева, що будь-яка правова норма приймається заради того, щоб забезпечити певні, заздалегідь сплановані зміни або задля закріплення існуючого в об'єкті впливу, однак прийняття правових норм є лише першим кроком правового регулювання [10, с.20–21].

Важливою складовою механізму правового регулювання праці є нормативно-правові акти. Адже реальна дія правових норм безпосередньо пов'язана з їх зовнішнім вираженням, закріпленням у офіційних документах, де найважливішим й найбільш розповсюдженим з них є нормативний правовий акт [9, с.294]. В літературі нормативно-правовий акт визначається як акт-волевиявлення (рішення) уповноваженого суб'єкта права, що регулює суспільні відносини за допомогою встановлення (зміни, скасування, зміни сфери дії) правових норм, а також визначення (зміни, припинення) на основі цих норм прав і обов'язків учасників конкретних правовідносин, міри відповідальності конкретних осіб за скоєне ними правопорушення [6, с.312]. При цьому, більшість вчених підтримують позицію що сутність нормативно-правового акту зводиться до того, що це офіційний акт правотворчості, в якому містяться норми права, тобто правовий акт є джерелом права, його зовнішньою формою [9, с.294–296; 11, с.239–240]. Звичайно, форма не може не наслідувати ознаки змісту, тому, враховуючі різні ознаки, існують їх різні види, які утворюють класифікацію правових актів, яка значною мірою співвідноситься з видами правових норм. За допомогою таких різних нормативних актів і здійснюється безпосереднє регулювання різноманітних суспільних відносин в галузі трудового права. При цьому, нарівні із законами, основним з яких є кодифікований акт – Кодекс законів про працю, існує значна кількість підзаконних актів, що безпосередньо регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини, важливе місце серед яких посідають акти Міністерства соціальної політики. Також особливістю правового регулювання у сфері праці є значна кількість актів колишнього СРСР, що й досі використовуються з цією метою.

Отже, для ефективного регулювання трудових відносин, а також відносин, тісно пов'язаних з трудовими, використовуються

різні за ознаками, але однакові за природою (правові) та сутністю (джерело правил поведінки) засоби (нормативно-правові акти). І для правового регулювання трудових відносин, враховуючи специфіку кожної групи відносин окремо, їх значення та інші ознаки, використовуються і різні види нормативно-правових актів [9, с.294–296; 11, с.241–245]. Так, правові норми є виключно спрямованими на врегулювання суспільних відносин, встановлення для них певних рамок, що зумовлює окреслення предмету правового регулювання галузі трудового права, і їх вибір (вид) залежить, як було наголошено вище, від специфіки суспільних відносин та методу, за допомогою якого вони впорядковуються. Конкретні форми вираження права, як вказує В.І. Прокопенко, залежать від ступеня важливості суспільних відносин, що ними регулюються, галузевої незалежності, компетенції органу, що здійснює правотворчість [3, с.58]. Що ж стосується нормативно-правових актів, вони безпосередньо відображають специфіку методу трудового права [12, с.21].

Щодо поняття «законодавство», то його розуміють як у широкому значенні – як сукупність нормативних актів, що складають систему законодавства, так і у вузькому – тільки система законів. Відносно до нашого предмету дослідження, широке розуміння поняття трудового законодавства є більш правильним, саме таке тлумачення відображає існуючу систему нормативно-правових актів, якими безпосередньо регулюються відносини в сфері праці, а також особливість методу правового регулювання в цій галузі права України. Аналогічна позиція відображена у рішенні Конституційного Суду України від 09.07.1998 р., №12-рп/98: терміном «законодавство», що вживається для визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, охоплюються закони, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради

України, укази Президента України, декрети й постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції й законів України [13].

Отже, нормативно-правові акти виступають засобом, за допомогою якого правові норми (правила поведінки) з абстрактної форми переходять до площини реального втілення у суспільні відносини як їх регулятор. Слід підтримати думку Д.В. Журавльова, що за допомогою правових актів відбувається наближення змісту нормативних приписів до конкретного суб'єкта трудових відносин та конкретного місця й умов їх реалізації [7, с.10].

Отже, правове регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин – це здійснюваний за допомогою певних об'єктивних та суб'єктивних чинників процес впорядкування відносин у сфері праці, що передбачає їх юридичне закріплення та охорону. Основою механізму правового регулювання є норми права та нормативно-правові акти, що допомагають трансформувати абстрактні правила поведінки у реальні права та обов'язки суб'єктів трудового права (передусім, працівників та роботодавців). Щодо меж правового регулювання трудових відносин, принцип оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання є однією із важливих засад функціонування трудового права. При цьому, локальне правове регулювання за своєю суттю та призначенням не повинно виходити за межі приписів, встановлених на централізованому рівні, зокрема суперечити їм.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис. ... доктора юрид. наук / С. С. Лукаш. – Х., 2011. – 387 с.

2. Алексеев С. С. Механизм правового регулювання в социалистическом государстве /

С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., – 1966. – 188 с.

3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

4. Глушченко Є. М. До питання меж правового регулювання трудових відносин / Є. М. Глушченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2002. – № 25. – С. 206–209.

5. Гладких Д. Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: дис. ... кандидата юрид. наук / Д. Ю. Гладких. – Пермь, 2002. – 189 с.

6. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2001. – 656 с.

7. Журавльов Д. В. Система трудового законодавства України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Д. В. Журавльов. – Х.: 2005. – 19 с.

8. Поленина С. В. Теоретические проблемы системы советского законодательства / С. В. Поленина. – М. : Наука, 1979. – 205 с.

9. Теория государства и права : учеб. для вузов / под ред. проф. В. М. Корельского и проф. В. Д. Первалова. – 2-е изд., изм. и доп. – М. : НОРМА, 2002. – 616 с.

10. Кудрявцев В. Н. Эффективность правовых норм / В. Н. Кудрявцев, В. И. Никитинский, И. С. Самощенко, В. В. Глазырин. – М. : Юрид. лит., 1980. – 280 с.

11. Хропанюк В. Н. Теория государства и права : учеб. пособие для высших учеб. заведений / В. Н. Хропанюк ; под ред. проф. В. Г. Стрекозова. – М. : Дабахов, Ткачев, Димов, – 1995. – 384 с.

12. Трудовое право России : учебник – М. : Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.

13. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодав-

ство») : від 09.07.1998 р. // Офіційний вісник | України. – 1998. – № 32. – С. 59.

Кисельова О. І. До питання правового регулювання трудових відносин: теоретичні аспекти / О. І. Кисельова // Форум права. – 2013. – № 4. – С. 148–153 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_4_27.pdf

Досліджено теоретичні аспекти категорії «правове регулювання трудових відносин» та її складових. Досліджено особливості механізму правового регулювання у сфері праці, особливу увагу присвячено вивченню окремих аспектів та особливостей нормативно-правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Визначено специфіку співвідношення єдності та диференціації у сфері праці.

Киселева Е.И. К вопросу правового регулирования трудовых отношений: теоретические аспекты

Исследованы теоретические аспекты категории «правовое регулирование трудовых отношений» и ее составляющих. Исследованы особенности механизма правового регулирования в сфере труда, особое внимание посвящено изучению отдельных аспектов и особенностей нормативно-правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений. Определена специфика соотношения единства и дифференциации в сфере труда.

Kiseleva E.I. On the Issue of Legal Regulation of Labor Relations: Theoretical Aspects

The article examines the theoretical aspects of the category «Legal regulation of labor relationship» and its components. Researched the features of the mechanism of legal regulation of labor sphere, special attention is devoted to the study of some aspects and features of the legal regulation of labor and closely related relations. The specificity value of unity and differentiation in the workplace was defined.

Форум права