

УДК 349.2

**І.М. ВАГАНОВА,**

канд. юрид. наук, Національний економічний університет ім. С. Кузнеця

## ЩОДО ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА

**Ключові слова:** предмет трудового права, трудове правовідношення, трудові відносини, суспільні відносини, управління процесом праці, трудовий договір

Структура предмета правового регулювання є однією із ключових теоретичних проблем трудового права. Наука трудового права приділила значну увагу розробці поняття предмета трудового права, дослідженню окремих його структурних елементів, що стало надійною науковою базою для розвитку галузі трудового законодавства та його системи. Однак сучасне уявлення про предмет потребує глибокого критичного осмислення і подальшої розробки.

У даній статті розглянемо основні точки зору на яких базуються теоретичні позиції науковців щодо досліджуваного правового явища – предмет трудового права.

Початок формування трудового права як самостійної галузі права традиційно відносять до середини ХІХ ст. періодом, після якого можна говорити про трудове законодавство як про окремий самостійний феномен являється початок ХХ ст. З огляду на це ми розглянемо основні теоретичні моделі підходу до розуміння предмету трудового права в рамках даного періоду.

Очевидно, що специфіка предмета правового регулювання соціально-трудової сфери суспільства безпосередньо обумовлена особливостями історичного періоду (об'єктивними економічними, ідеологічними, соціальними, культурними процесами), що виникають у державі. Як справедливо відмічав І.Я. Кисельов, «радянське трудове право було народжене у результаті революційних змін в Росії

після захвату влади більшовиками 20.10.1917 р. радянська влада без сумніву стала формувати нове трудове законодавство на основі програмних установок та вимог РСДРП» [1, с.29]. Ключовим структурним елементом предмета трудового права є трудове правовідношення. Аналіз трудових правовідносин, які склали ядро предмета радянського трудового права в період першопочаткового етапу організації соцпраці дозволяє відмітити їх специфічні особливості: 1) договір особистого трудового найму працівника втрачає своє призначення, не згадується у радянських правових актах, більш того не потрібен радянському працівнику; 2) трудове відношення втрачає вільний характер, так як перша Конституція РСФСР (10.07.1918 р.) проголосила всезагальну трудову повинність, а перший КЗпП РСФСР 1918 р. легалізував трудову повинність (тобто фактично застосування примусової праці); 3) втрачається один з головних ознак трудового правовідношення – робота за спеціальністю, так як відповідно до ст.10 КЗпП, застосування праці за спеціальністю, органи по розподілу робочої сили мали право направляти «окремих» працівників та їх групи на роботи другої спеціальності; 4) трудові відносини виникали в умовах багатокладної економіки, так як радянська держава не могла відразу стати єдиним роботодавцем-монополістом; 5) трудова функція втрачає свою головну властивість – виконання роботи за винагороду, так як грошові купюри втратили свої функції, по-друге, на практиці переважала відрядна система оплати праці (отримували винагороду по факту виготовленої продукції); 6) трудові відносини наповнюються новим класовим змістом, створюються представницькі робочі організації (фабрично-заводські комітети, розціночні комісії, органи робочого контролю і т.д.), серед яких російські профспілки наділялись визначеними владними повноваженнями по відповідним питанням організації соціалістичної праці; 7) при відсутності цивільного

кодексу будь-які відносини, пов'язані з трудом за винагороду, фактично були трудовими, які явно мали цивільно-правовий характер [2, с.345–346].

Слід відмітити, що предмет російського (радянського) права (доктринальну дефініцію якому дав відомий радянський вчений-трудолик К.М. Варшавський в 1924 р.) спочатку формувався як гетерогенний (складний та різномірний), що включає в себе різні відносини: матеріальні, процесуальні, майнові, індивідуальні, колективні, організаційно-управлінські та інші. У той же час виник й інший підхід до дослідження предмету трудового права, авторами якого стали І.С. Войтинський та В.М. Догадов. Визначаючи предмет трудового права вони виділяли не трудовий договір, а трудове відношення, яке виникало на підставі цього договору [3, с.38].

Питання про предмет правового регулювання як об'єктивний критерій поділу права на галузі активно обговорювався у ході всесоюзної дискусії про систему права 1938–1941 р.

У ході названої дискусії були висловлені дві протилежні думки. Відомий цивіліст М.М. Агарков запропонував розділити предмет трудового права між цивільним та адміністративним правом. Вчені-трудолики піддали концепцію М.М. Агаркова обґрунтованій та аргументованій критиці. З іншої сторони Д.М. Генкін запропонував віднести витікаючі з договору підряду (заказу), доручення, авторське, винахідницьке право, пов'язані з використанням праці до предмету трудового права, посилаючись на те, що праця при соціалізмі має єдину природу. Примирну компромісну позицію зайняв М.А. Аржанов, який вважав, що не праця взагалі складає предмет регулювання трудового права, а визначене коло суспільних відносин пов'язаних з застосуванням визначеного виду праці [4, с.15].

Важливим етапом у розвитку трудового права в цілому та предмета трудового права зокрема стала в 1948 році монографія

Н.Г. Александрова «Трудовое правоотношение». Вперше трудове право як самостійна галузь права була проаналізована з позиції загальної теорії права, поняття та категорії якої розкривались відповідно по інститутам трудового права.

Н.Г. Александров запропонував ідею про виділення двох груп відносин за допомогою яких здійснюється праця: відносини, що складають передумови праці (відносини власності та інш.), та безпосередньо трудові відносини, що складають процес праці (відносини з приводу приведення в дію здатності до праці). Другу групи відносин – «суспільно-трудові відносини» в термінології Н.Г. Александрова або «трудові відносини» в більш пізній термінології – і є, на його думку, предметом трудового права.

Ліквідація приватної власності на засоби виробництва, одержавлення управління процесом праці, коли трудові відносини в основному виникали на базі двох форм власності – державної та колгоспно-кооперативної, існували й дві позиції щодо розуміння предмета трудового права. Ними пояснювались або тільки трудові відносини працівника та службовця, що мали підґрунтя державної форми власності або всі суспільні трудові відносини колективної праці, у тому числі й колгоспно-кооперативні. «Відносини між членами колгоспу та самим колгоспом в цілому, – писав Н.Г. Александров у 1946 році, – складне відношення, найважливішою складовою частиною якого є колгоспне трудове правовідношення, тобто відносини між колгоспником на колгоспом з приводу безпосереднього покладання робочої сили даного колгоспника на конкретній ділянці всередині колгоспного господарства» [5, с.16]. Найбільш повну та аргументовану точку зору щодо сфери трудового права залишив А.Є. Пашерстник [6]. Предмет трудового права в період його становлення розумівся як «відносини між людьми з приводу безпосереднього покладання робочої сили до засобів виробництва» [7, с.8].

Подальший розвиток науки трудового права дозволило деталізувати предмет трудового права. Так, 1952 р. Н.Г. Александров розділяє у предметі трудового права поряд з суспільно-трудовами деякі інші, нерозривно пов'язані з ними: а) відносини по матеріальному забезпеченню у старості, у випадку хвороби, інвалідності и т. п.; б) відносини по нагляду за охороною праці; в) відносини по розгляду трудових спорів; г) відносини між профспілковою організацією та адміністрацією підприємства, установи та господарства [8, с.20]. У наступні роки Н.Г. Александров включає у предмет трудового права відносини по працевлаштуванню громадян деяких категорій, наприклад, молоді після загальноосвітньої школи.

У кінці п'ятдесятих – на початку шістдесятих років О.В. Смирнов пропонує виділити в самостійний елемент предмета трудового права відносини по навчанню (виробничому навчанню) [9, с.113].

Н.Г. Александров інші відносини, тісно пов'язані з трудовими, називає похідними від них, безпосередньо до них примикаючими і тому вони й складають предмет трудового права. Ця характеристика дуже важлива для аналізу предмета трудового права як системи відносин.

На початку сімдесятих років відносини по державному соціальному забезпеченню, «соціальної аліmentaції громадян у зв'язку з віком, хворобою, інвалідністю» [10, с.5–36] примикаються до предмета трудового права, у зв'язку з виділенням права соціального забезпечення у самостійну галузь права.

В цей час обґрунтовується позиція про віднесення до предмету трудового права відносин по взаємному відшкодуванню матеріальної шкоди, спричиненої сторонами трудового відношення, а також процесуальних (по розгляду трудових спорів, що виникають між профспілковими органами та державою або господарською організацією з питань застосування праці працівників та службовців, встановлення норм, що регулюють їх працю) [11].

Відносини по працевлаштуванню як елемент предмета трудового права були ґрунтовно проаналізовані К.П. Уржинским [12], введені в літературу В.С. Андреевим. У відносинах по працевлаштуванню В.С. Андреев включив: а) відносини між органами працевлаштування та громадян з приводу направлення на роботу, б) відносини між громадянами та підприємством по укладенню трудового договору на підставі направлення органу по працевлаштуванню. При цьому як К.П. Уржинський, так і В.С. Андреев відмічали, що «більшість цих відносин має адміністративно-правовий характер» [13, с.8].

У 1978 р. С.А. Іванов, З.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський запропонували нову трактовку предмета трудового права. Р.З. Лівшиць зауважив, що суспільні відносини, що регулюються трудовим правом, варто розрізняти як індивідуальні та колективні. Змістом колективних відносин є участь працівників в управлінні виробництвом, організації та встановленні умов праці. Такі відносини виникають між трудовим колективом, його органами та адміністрацією [14, с.87]. Запропонована конструкція не знайшла підтримки у науці трудового права [15, с.10], однак в систему інших суспільних відносин, що тісно наближені до трудових були включені відносини по участі профспілок та інших організацій, колективів працівників та службовців в управлінні підприємствами, установами, організаціями, колективні відносини по нормативному регулюванню умов праці [16, с.10–11].

У цей час приймається спроба в учбовій літературі до інших суспільних відносин, що складають предмет трудового права приєднати відносини по застосуванню дисциплінарних санкцій [16, с.13–14], тобто відносин охоронного характеру, включаючи у їх склад відшкодування матеріальної шкоди, завданої у процесі праці.

До предмету трудового права включались та продовжують включатися вченими й інші види відносин, що відносяться до трудових.

Наприклад: відносини пов'язані з матеріальним забезпеченням та задоволенням культурно-побутових потреб працівників за рахунок фонду матеріального заохочення та інших фондів, що виникають на підприємстві [17, с.15–16]; соціально-партнерські відносини представників працівників, роботодавців та органів виконавчої влади на федеральному, галузевому та регіональному рівнях [18, с.12].

Монографія А.Р. Мацюка яка з'явилась 1984 році була одна з перших достатньо серйозних спроб розглянути предмет трудового права в межах системного підходу. З точки зору А.Р. Мацюка «конструкція поняття предмета трудового права як трудових та тісно пов'язаних з ними відносин – з однієї сторони необґрунтовано не визнає трудовими багато відносин, що виникають в межах трудової діяльності і по суті є трудовими, а з другої – створює можливість включення в предмет трудового права відносин, які дійсно пов'язані з трудовими, але мають іншу галузеву приналежність». Автор також зазначає, що «поняття предмета трудового права, як воно сформульовано у науці трудового права, досить суперечливе та не ясне» [16].

Методологічною базовою позицією дослідження предмета трудового права вчений обрав положення, що «визнаною політико-економічною категорією є не праця, а суспільна форма праці, суспільний механізм праці, або іншими словами: відносини між людьми по їх участі у суспільній праці. Реалізація цих відносин здійснюється в діях трудових колективів, оскільки сумісна, організована праця можлива тільки у виробничому колективі». Відповідно, організація суспільної праці практично означає організацію відносин між людьми у процесі праці. У цьому полягає і необхідність правового регулювання даних відносин.

За вихідну позицію вчений обрав «відносини підприємство-працівник як головний суб'єктивний зв'язок, він виступає основою для інших варіантів (комбінацій) суб'єктив-

них трудових зв'язків. Трудові дії усього колективу і його органів лежать в основі трудових відносин та складають предмет трудового права» [19, с.49].

З позиції О.О. Процевського предмет трудового права складають суспільні відносини, що виникають із застосування, організації, управління та оцінки фізичної та розумової праці людини. Об'єктивна нероз'єднаність людини та її праці дозволили з всієї сукупності суспільних відносин відокремити коло тих, які виникають із застосуванням праці, і називаються трудовими. Це відносини, які виникають з реалізації здатності до праці, з трудового договору (контракту), а їх суб'єкти мають на меті виконання роботи, обумовленої угодою, тобто застосування праці. Сутністю даних відносин є застосування людиною своєї працездатності до праці і одержання адекватної їм платні [20, с.81]. Далі автор критично оцінює позиції вчених щодо розуміння поняття «трудова відносина». Він зазначає, що трудові правовідносини за своєю природою завжди індивідуальні і соціальні, тому не можуть бути колективно-трудова. А колективні й індивідуальні права, безперечно взаємопов'язані, але є різними за своєю природою. І це головне. До інших відносин, що складають предмет трудового права О.О. Процевський відносить відносини, які:

- характеризують спільну працю. Відносини організації та управління;
- виникають з участі профспілкового органу в організації оплати праці, створення відповідних умов і управління колективного договору, вирішення трудових спорів;
- виникають при порушенні трудових прав;
- характеризують соціальну захищеність суб'єктів;
- державні соціальні гарантії;
- соціальне партнерство.

В сучасній науці трудового права його предмет виокремлюється шляхом використання ряду критеріїв. Так, О.С. Пашков вва-

жає, що об'єктами правового регулювання «є жива праця, її організація та умови» [21, с.11]. Л.О. Сироватська до предмету трудового права відносить тільки такі відносини, «які виникають на основі трудового договору» [22, с.16]. В.М. Толкунова, К.М. Гусов вважають, що предметом трудового права «не зовсім будь-яка праця людини, а лише трудові відносини у суспільній організації праці та супутні похідні від них відносини, тобто цілий комплекс суспільних відносин з праці на виробництві» [18, с.7]. До системи суспільних відносин, що складають предмет трудового права, «крім власне трудових, входять також відносини, які тісно пов'язані з ними – передують, супроводжують їх, або витікають з них». О.В. Смирнов особливо виділяє ядро предмета трудового права, його основні елементи – «суспільні відносини, які складаються в процесі функціонування ринку праці, організації та застосування найманої праці» [23, с.10].

Предметом трудового права є не будь-яка праця людини, а лише трудове відношення в суспільній організації праці і, похідні від них відносини, тобто є цілий комплекс суспільних відносин по праці [24, с.86].

В.М. Лебедев підтримує позицію Л.О. Сироватської, що предмет трудового права дійсно в основному складають суспільні відносини, що виникають на основі трудового договору. Однак при цьому залишаються поза системою відносин по працевлаштуванню, здійсненню правомочностей трудовим колективом, реалізацією державного нагляду та контролю за охороною праці у організації та деяких інших, хоча и не виникаючих на підставі трудового договору, але так чи інакше пов'язаними з його укладенням, виконанням (дотриманням). Точніше було б до предмета трудового права віднести всі соціально-трудова відносини договірної, підлеглого характеру, а також відносини пов'язані з належним дотриманням, забезпеченням договорів, угод про неодиностійної, несамостійної праці [25, с.75–106].

В предметі трудового права відносини по формуванню державою системи ринку праці прямо не виділена, не систематизовані та фактично зведені до частини працевлаштування у даного роботодавця та в іншому – до відносин по організації та управлінню працею. Однак як мінімум до сфери дії трудового законодавства та його суб'єктів в даний час відносяться всі учасники ринку праці та правовідносини, що виникають між ними, за виключенням найму праці в інших формах, ніж укладення трудового договору, а також відносин по соціальному забезпеченню незайнятого населення, що шукає роботу [26, с.118].

Більшість вчених предмет трудового права розкривають через аналіз правовідносин у сфері трудового права. Варто погодитись з думкою О.В. Кузьменка, що змістом трудового правовідношення є: право працівника на працю по визначеним у трудовому договорі функцій та місцю роботи, право на безпечні та здорові умови праці, право на оплату праці, обов'язок добросовісно виконувати обов'язки трудову функцію, бережно ставитися до майна роботодавця, підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку і т. д. Оскільки у сфері трудового права діють й інші суб'єкти – трудові колективи, профспілки, адміністрації працівника, держава в якості різних органів, – то повинні виникати інші правовідносини з участю цих суб'єктів. Ці правовідносини й отримали назву «тісно пов'язані з трудовими» або в іншій термінології передуючі, супутні, доповнюючі, похідні. Структура правовідносин тісно пов'язаних з трудовими виглядає таким чином: правовідносини по забезпеченню зайнятості та працевлаштуванню, по професійній підготовці та підвищенню кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві, організаційно-управлінські, по нагляду та контролю за дотриманням законодавства та охорони праці в організації, процесуальні правовідносини по вирішенню індивідуальних та колективних трудових спорів [27, с.25]. До організаційно-

управлінських відносять правовідносини трудового колективу, профкому, іншого представницького органу та їх об'єднань з об'єднаннями роботодавців з участю або без участі органів виконавчої влади держави.

Разом із тим у юридичній літературі немає єдності з даного питання. Так, О.В. Смирнов не розділяє організаційно-управлінські відносини по видам. Л.О. Сироватська виділяє у сфері трудового права організаційно-управлінські та соціально-економічні правовідносини [22, с.90–91]. К.Н. Гусов та В.М. Толкунова розглядають три види організаційно-управлінські правовідносини: 1) правовідносини трудового колективу з роботодавцем, його адміністрацією на виробництві; 2) правовідносини профспілкового органу на виробництві з роботодавцем, його адміністрацією; 3) соціально-партнерські правовідносини на більш високому рівні, ніж підприємство, установа, організація [28, с.114–115]. На думку І.К. Дмитрієвої, організаційно-управлінські на такі види: 1) відносини між трудовим колективом або представницьким його профспілковим органом з роботодавцем, його адміністрацією; 2) правовідносини по веденню колективних переговорів та укладенні колективних договорів в організаціях; 3) правовідносини по веденню колективних переговорів та укладенні угод, що виникають між представником працівника та роботодавців на різному рівні (галузі, професії, регіону, території та ін.) [29, с.112–118]. Найбільш широке поняття організаційно-управлінських відносин дав С.П. Маврін на ряду з колективними відносинами по організації та управлінні працею на підприємстві також виділяє й індивідуальні відносини по підтримці внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві та застосуванню норм трудового права до персонального працівника [30, с.26–27].

Правовідносини по нагляду та контролю за охороною та дотриманням трудового законодавства характеризуються різновидністю суб'єктів, що здійснюють нагляд та контроль.

Різний правовий статус даних суб'єктів дає можливість виділити три рівня нагляду та контролю: 1) загальний державний контроль, що здійснюється прокуратурою України; 2) спеціалізований державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці, що здійснюється уповноваженими державними органами та інспекціями; 3) громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та за станом охорони праці та навколишнього природного середовища, здійснюється профспілковими інспекціями та інспекціями по охороні праці.

Правовідносини по вирішенню трудових спорів є трудовими процесуальними правовідносинами охоронного характеру. Суб'єктами таких правовідносин є відповідні юрисдикційні органи (КТС, суд, вищестоячий орган, примирна комісія, трудовий арбітраж, посередник) та індивідуальний або колективний учасник спору (зацікавлена сторона).

Можливі три види таких правовідносин: 1) трудові процесуальні – при розгляді спору в КТС; при розгляді спору примирною комісією, трудовим арбітражем, за участі посередника; 2) цивільно-процесуальні – при вирішенні спору у спеціалізованих судах; 3) адміністративно-процесуальні – при вирішенні спору вищестоящим органом.

Таким чином, з вищенаведеного випливає, що на формування поняття «предмет трудового права» та його складових, а також взаємозв'язків між ними, значний вплив має рівень політичного та економічного розвитку взаємовідносин у державі. Трансформація структури предмета трудового права в системі трудового права йшла шляхом ускладнення та відображала зміни, які виникали у системі законодавства та в системі суспільних відносин у сфері праці. З наведеного бачимо, що аналіз вчення про предмет трудового права дає можливість уточнити критерії виділення (об'єднання) суспільних відносин, що складають предмет, зрозуміти історичні обумовлені особливості змісту його окремих

елементів, запропонувати ринкову модифікацію цієї правової категорії. Враховуючи сучасний стан розвитку науки трудового права, а також вивчення історичних передумов формування поняття предмета трудового права допоможе по-новому поглянути на його сутність та структурні складові.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М. : Эскимо, 2005. 608 с.
2. Роцин Б. Е. Особенности предмета и метода российского трудового права в период с октября 1917 по 1920-е годы: юридический аспект // Вестник Костромск. гос. ун-та им. Н. А. Некрасова. 2011. С. 344–349.
3. Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: системно-юридический анализ : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. СПб., 2002. 27 с.
4. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права в 2-х Т. 1 Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М. : Изд-во «Проспект», 2003. 448 с.
5. Александров Н. Г., Генкин Д. М. Советское трудовое право. М. : Юридическое изд-во НКЮ СССР, 1946. 481 с.
6. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М. : Изд-во АН СССР, 1955. 231 с.
7. Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. Трудовое правоотношение. М. : Юрид. изд-во министерства юстиции СССР, 1948. 336 с.
8. Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. Советское трудовое право. М. : Юридическая литература, 1952. 448 с.
9. Смирнов О. В. О правовой природе ученичества // Советское государство и право. 1957. С. 111–114.
10. Андреев В. С. Социальное обеспечение в СССР. М. : Юрид. лит., 1971. 303 с.
11. Андреев В. С. Советское трудовое право. М. : Высшая школа, 1965. 455 с.
12. Уржинский К. П. Трудоустройство граждан в СССР. М. : Юрид. лит., 1976. 144 с.
13. Андреев В. С. Советское трудовое право. М. : Изд-во «Высшая школа», 1976. 415 с.
14. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право вопросы теории. М. : Наука, 1978. 368 с.
15. Проблемы общей части советского трудового права / Андреев В. С., Пашков А. С., Смирнов О. В., Смолярчук В. И. // Правоведение. 1980. № 2. С. 64–71.
16. Бегичев Б. К., Зайкин А. Д. Советское трудовое право. М. : Юрид. лит., 1985. 552 с.
17. Мацюк А. Р. Структура предмета советского трудового права // Советское государство и право. 1979. № 11. С. 49–56.
18. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебное пособие. М. : Юрист, 1995. 448 с.
19. Андреев В. С., Толкунова В. Н. Советское трудовое право. М. : Высшая школа, 1987. 544 с.
20. Процевський О. О. Про предмет трудового права // Право України. 2001. № 12. С. 81–86.
21. Пашков А. С. Трудовое право России. СПб. : Изд-во Санкт-Петербургск. ун-та, 1994. 289 с.
22. Сыровотская Л. А. Трудовое право. М. : Высшая школа, 1995. 180 с.
23. Смирнов О. В. Трудовое право. М. : Проспект, 1996. 384 с.
24. Анисимов А. Л. Основания возникновения трудовых отношений и их юридическое толкование // Ленинградск. юрид. журнал. 2010. № 4. С. 80–90.
25. Хохлов Е. Б. Курс российского трудового права. СПб. : Изд-во С-Петербургск. ун-та, 1996. Т.1. 468 с.
26. Драчук М. А. Рынок труда и предмет трудового прав: современное состояние и требования времени // Вестник Омск. ун-та. Серия «Право». 2014. № 2 (39). С.117–118.

27. Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: монография. СПб. : Юридический центр-Пресс, 2005. 274 с.

28. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: учеб. М. : Изд-во Проспект, 2004. 496 с.

29. Зайкин А. Д. Российское трудовое право: учебник для вузов. М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. 520 с.

30. Маврин С. П. Правовые средства управления трудом на предприятии. СПб. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1989. 144 с.

***Ваганова І. М. Щодо предмета трудового права // Форум права: електрон. наук. фахове вид. 2017. № 2. С. 16–23. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2017\\_2\\_5.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_2_5.pdf)***

Проаналізовано точки зору вчених щодо досліджуваного явища, виходячи з історико-політичних процесів в державі. Розглянуто складові предмети трудового права. Акцентована увага на наукових виданнях, що стали першоджерелами вчення про предмет трудового права. Визначено, що у трудовому праві існують не лише трудові, а й відносини тісно пов'язані з ними. Встановлений суб'єктний зв'язок у трудових правовідносинах. Розглянуто зміст трудового правовідношення. Проведено аналіз щодо складової предмети трудового права – організаційно-управлінських правовідносин.

\*\*\*

***Ваганова И.М. О предмете трудового права***

Проанализированы точки зрения ученых относительно исследуемого явления, исходя из историко-политических процессов в государстве. Рассмотрены составляющие предмета трудового права. Акцентировано внимание на научных изданиях, которые стали первоисточниками учения о предмете трудового права. Определено, что в трудовом праве существуют не только трудовые, но и отношения тесно связаны с ними. Установлена субъектная связь в трудовых правоотношениях. Рассмотрено содержание трудового правоотношения. Проведен анализ по составляющей предмета трудового права – организационно-управленческих правоотношений.

\*\*\*

***Vahanova I.M. On the Subject of Labor Law***

It was analyzed the point of view of scientists on the studied phenomenon, based on the historical and political processes in the state. The components of the subject of labor law were made. The attention to scientific publications is focused, became primary sources of the doctrine about a subject of a labor right. It is determined that in a labor right exist not only labor, but also the relations are closely connected with them. It is established subject communication in employment legal relationship. Content of labor legal relationship is considered. The analysis on a component of a subject of a labor right – organizational and managerial legal relationship is carried out.