

**КОСТЮЧЕНКО Е.Е. ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ВРАЧЕЙ КАК ОБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ**

На основе дедуктивного анализа освещены особенности врачебной деятельности как объекта трудовых правоотношений. Специфика работы врача рассматривается через предметный объект их деятельности - жизнь и здоровье человека. Исследование проведено в элементной связи: «предмет трудового договора»-«объект трудовых правоотношений».

\*\*\*

**KOSTJUCHENKO E.E. FEATURE OF WORK OF DOCTORS AS OBJECT LABOR LEGAL RELATIONS**

On the basis of the deductive analysis features of profession of a physician as object labor legal relations are covered. Specificity of work of the doctor is considered through subject object of their activity - life and health of the person. Research is carried out in element communication: «a subject of the labor contract»-«object labor legal relations».

**О.В. ЛАВРИНЕНКО***канд. юрид. наук, доц.**Донецкий юридический институт ЛДУВС*

УДК 340.1:349.2

**ЕВОЛЮЦІЯ ЗМІСТУ Й СТРУКТУРИ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ (ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ)**

Досліджено низку недоліків наявної системи трудового права, узагальнено відповідну наукову доктрину. Особливу увагу приділено обґрунтуванню доцільності розмежування таких понять, як «система трудового права», «структура системи трудового права» та «система трудового законодавства» задля забезпечення скорочення небажаної множинності актів, їхньої системної узгодженості, а, зрештою, підвищення ефективності правового регулювання відносин у сфері найманої праці.

У сучасній філософії права експоненціальний закон розвитку науки (тобто прискорення його темпів) розглядається як одна із загальних закономірностей сучасної наукової доктрини. Ця закономірність, на думку В.П. Кохановського, проявляється, зокрема, у "збільшенні загального числа наукових працівників, наукових установ і організацій, публікацій, виконуваних наукових робіт і вирішуваних проблем, матеріальних затрат на науку або (та) доходів від неї і т. ін." [1, с.304-305]. Філософія й філософське пізнання сутності буття складають "дійсне історичне та генетичне джерело форми наукового знання" [2, с.7; 3, с.6-8]. Наука, як соціокультурний феномен, "вплетена у всі сфери людських відносин, усі форми діяльності, пов'язані з виробництвом, обміном, розподілом і вживанням речей, вона впроваджується й у базисні підстави відносин самих людей" [1, с.541-542], а сучасний стан науки, зі свого боку, викликає "необхідність державного регулювання й гуманітарного контролю над темпами й наслідками науково-технічного розвитку" [1, с.576]. Відтак, закономірним є те, що прийняття Конституції України, запровадження засад ринкової економіки [4, с.3-7] та реалізація інших соціально-економічних чинників, наявність проблем правового забезпечення [5, с.6-13; 6, с.112-116; 7; 8; 9; 10; 11, с.52-55; 12; 13, с.34-37; 14; 15, с.41-45; 16; 17, с.3-5] тих чи інших видів суспільних відносин природно призвели до нагальної необхідності переосмислення [18, 19] наявної структури правової системи (як "конкретно-

історично соціальної реальності, яка знаходиться в складних взаємозв'язках і взаємодії з іншими частинами даного суспільства як системи: з економічними відносинами, державою, політичним режимом, мораллю, культурою, з усім комплексом соціальних інститутів та інностей, усіма підсистемами даного суспільства" [20, с.199-200]) у державі, необхідності уточнення її змістовних компонентів [21, с.28-37; 22, с.31-33; 23; 24, с.32-39; 25, с.3-10; 26, с.73-77] і структурних характеристик [27, с.14-19; 28, с.140-143; 29, с.85-88; 30, с.41-44; 31, с.127-130; 32, с.14-16]. Ще в 80-х роках минулого сторіччя відомий теоретик права Л.С. Явич наголошував на тому, що "система законодавства" відноситься до зовнішньої форми вираження об'єктивного права, а "правова система" розглядається як його "внутрішня, структурна форма". "На формування системи законодавства, - звертав увагу вчений, - впливають різні фактори, проте вона так чи інакше виражає лежачу в її основі правову систему країни" [33, с.135-138]. На порядку денному гостро постали й питання кодифікації українського законодавства [34, с.186; 35, с.165-178]. Крім цього, інтеграція України до європейських структур зумовила пріоритетність компаративного правознавства і його методів дослідження [1, с.527; 36, с.3-17; 37; 38; 39; 40; 41, с.67-74], посилила "міжнародний вимір" [5, с.9; 42, с.366-368], актуалізувала дослідження наявних проблем адаптації [41, с.30-38; 42, с.369-371; 43; 44, с.34-36; 45, с.24-29; 46] законодавства [48, с.267-270] України до зако-

нодавства ЄС та інших західних країн<sup>1</sup>, надала імпульс для критичного переосмислення існуючих теоретичних і логічних засад правотворчості в Україні [52; 53; 54; 55, с.179-192; 56], тлумачення змісту норм права [25, с.222-223; 57; 58], у тому числі й у пропесі їхньої реалізації [59; 60, с.152-156]. Дослідження різних аспектів дії (взаємодії) зазначених чинників, узгальнення відповідних теоретичних (наукових) положень, закономірностей і прикладних аспектів правового регулювання трудових відносин, визначення потенційних напрямів трансформації сучасної системи права, у тому числі трудового, через призму теоретико-правового й філософсько-правового аналізу, і є завданням цієї публікації.

Нинішній стан правового регулювання трудових відносин, справедливо зазначає В.С. Венедиктов, потребує "критичного переосмислення не тільки норм, але й усіх інститутів трудового права з метою забезпечення їхньої відповідності новим потребам суспільного і економічного розвитку країни" [61, с.27], а також про "важливе завдання розробки нової концепції трудового права в умовах ринкової економіки" і необхідності "на її основі провести оновлене об'єднання найважливіших норм трудового законодавства в новому кодифікованому законі" [62, с.5]. Використання цим авторитетним дослідником терміна "концепція трудового права" є цілком виправданим, адже "концепція", як слушно зазначає А.А. Козловський, є "формою самоорганізації науки". Складною, оскільки передбачає "системний тип мислення; ризикованою, оскільки свідомо відкривається для критики; необхідною, тому що тільки з нею пов'язується реальне просування в розвитку науки" [63, с.13]. Система трудового права, наголошує Н.Б. Болотіна, "не є застиглим конгломератом правових норм, вона – динамічна, розвивається під впливом нових економічних і соціальних відносин і зазнає змін... Трансформація системи трудового права під впливом процесів інтеграції, диференціації, поглиблення сфери правового

регулювання тягне за собою зміни системи трудового законодавства... слід визнати, що прийняття нового Трудового кодексу – нагальна потреба нинішнього стану суспільних відносин у сфері застосування праці, і в його структурі має знайти відображення структура сучасного трудового права, яка відповідає принципам демократичного суспільства і соціальної ринкової економіки" [64, с.81-82], а його розробка – це "задача дуже і дуже відповідальна. Ми тут знаходимося у відповіді перед собою і перед тими, хто прийде нам на зміну" [65, с.26].

Дійсно, кодифікація трудового законодавства укріплює "автономію трудового права та відображає прагнення збільшити трудове відношення від "кайданів приватного права" [66, с.89], а також призводить не тільки до "внутрішнього впорядкування старих правових норм, але й до створення нових" [67, с.30]. У зв'язку з цим потрібно не лише просто доповнити та внести відповідні зміни до чинного законодавства про працю, але й створити принципово нову предметну спільність правових норм. Творчий процес становлення такого законодавства має не менш важливе значення в удосконаленні всієї системи законодавства, ніж його кодифікація. А тому кодифікація призводить не тільки до внутрішнього впорядкування старих (діючих) правових норм, але й до створення нових. Однак кодифікація здійснюється в рамках уже існуючої системи законодавства, оскільки є, як правило, завершенням систематизації на певному етапі його розвитку. Становлення нової системи трудового законодавства являє собою принципово творчий процес, який веде, на думку фахівців, до створення принципово нового кодифікованого правового акту [68, с.301; 69, с.67-68; 70, с.335] – Трудового кодексу України, але при цьому слід прийняти до уваги, що система галузі права є "одним з основних чинників, який у взаємозв'язку з іншими обумовлює ефективність галузі, забезпечує її структурну ясність, доцільність і економічність, тобто здатність мінімумом правових норм урегулювати весь комплекс необхідних суспільних відносин" [71, с.100].

Більшість дослідників поділяють думку про те, що система права має об'єктивний характер, у зв'язку з чим її розвиток зумовлює відповідну трансформацію системи законодавства, що створюється законодавцем [72, с.17; 73, с.406]. Зокрема, на думку В.В. Касянова й В.М. Нечипуренка, "спостереження переконливо показують, що право зазнає безперервних змін... нема такого правового принципу, який був би універсальним і вічним. Принципи, що лежать в основі природного права, не можуть слугувати доказом зворотного" [74, с.174-175]. А на думку В.К. Колпакова, з якою також слід повністю погодитися, "соціально-політичні зміни в українському суспільстві і нові пріоритети державотворення спонукали втілювати науку на пошук переходу від традиційних і усталених дослідницьких моделей до парадигми, базованої на врахуванні якісно нових чинників" [75, с.5]. Серед таких чинників – і необхідність гуманізації права, подолання стереотипу, за яким право сприймається тривалий час як знаряддя класової гегемонії, а не "соціального стабілізатор". Із приводу останнього справедливо зазначається в літературі, що в сучасних умовах "не просто змінюється на ринкові засади характер економічних відносин, а найістотніших змін зазнає власне юридичний світогляд, уся система поглядів щодо поняття і соціального призначення права: право вперше перестає бути знаряддям домінування однієї частини суспільства над іншою, а все повніше набуває рис загальнонародного надбання" [76, с.18], а "надмірний юридичний нормативізм сьогодні ще негативно позначається на утвер-

<sup>1</sup> Хоча гадаємо, що відноситься до досвіду й практики зарубіжної нормотворчості слід критично, вибірково, оскільки "кожна система трудових відносин виходить з історичного, політичного, економічного та культурного досвіду і визначає власні "правила гри" в рамках своїх параметрів" [49, с.31-32], а також має свої неповторні особливості, що визначають специфіку національного правового регулювання. Слушно акцентує увагу Ю.А. Тихомиров на те, що тактичні потреби того або іншого впливу на внутрішньополітичні, економічні, соціальні, екологічні, міжнародні процеси нерідко жадають від законодавця різних, досить динамічних – в історичному вимірі – законодавчих рішень. Конкретно-історичні ситуації й пріоритети, акценти в способах їхньої зміни бувають різними. Вони представляються нам більш різноманітними, коли враховуються повною мірою національні, історичні, культурологічні, географічні особливості країн і народів. "Недооцінка їх і прагнення, – зазначає вчений, – нівелювати законодавчі системи, копіювати закони й механічно переносити в структуру національних законодавств готові, але сторонні правові рішення часто обертаються негативними наслідками. Починається відторгнення цих актів і норм. Порушуються внутрісистемні зв'язки, і правова система буксує, падає ефект її взаємодії" [50, с.36]. З таким висновком автора важко не погодитися, але не менш важливим убачається й застереження Р. Давида й К. Жоффре-Спінози: "Тому, хто звертається до зарубіжного права, треба пам'ятати, що право, яким воно представляється в офіційних джерелах, не єдиний фактор, який формує суспільні відносини. Правові норми і процедури, які ми вважаємо суттєвими, в іншому середовищі можуть мати лише допоміжне, майже нікчемне значення" [51, с.15].

дженні людського фактору в правовому регулюванні" [77, с.550]. З огляду на викладене не можна не згадати й відому концепцію "соціальної солідарності", яку обґрунтував свого часу французький філософ Еміль Дюркгейм у своїй монографії "Про поділ суспільної праці" (1893 р.)<sup>2</sup>, ідеї П.О. Сорокіна стосовно залежності структурної трансфор-

<sup>2</sup> Е. Дюркгейм розрізняв "механічну" й "органічну" солідарність людей у суспільстві. "Механічна солідарність", за його теорією, переважає в суспільствах архаїчного типу й для неї характерне "розчлення" індивідуальної свідомості в колективному початку. Ця солідарність уніфікує людей, робить їх однаковими. Нормативна регуляція такого суспільства заснована на правилах із репресивними санкціями, для правової системи характерна перевага кримінального права. У більш розвинених соціальних системах формується "органічна солідарність", тобто солідарність, заснована на автономії індивіда, поділі їхніх функцій, на їхніх взаємозв'язках і взаємодії. Ця солідарність обумовлена вже не подібністю людей, а їхніми розбіжностями. У нормативній системі суспільств із таким типом солідарності переважають правила з реститутивними (тобто установчими порушеннями норми) санкціями, а в правовій системі домінують цивільне, комерційне, адміністративне, конституційне та процесуальне право. Отже, "органічна солідарність" (за теорією Е. Дюркгейма) властива, передусім, розвиненим суспільствам. Багато в чому завдяки працям Дюркгейма солідаризм (тобто концепція, яка стверджує, що рушійною силою суспільного розвитку є не класова боротьба, а стосунки солідарності між членами суспільства) став одним з основних напрямів французької соціологічної й політико-правової думки. Дослідник виходив із того, що умовою успішного забезпечення єдності суспільства є визнання всіма його членами певного набору об'єднуючих це суспільство цінностей. Йому належить заслуга розвитку розуміння суспільства як ціннісно-нормативної системи. Цінності та ідеї, втілюючись у соціальних нормах, уважав він, стануть інструментами соціальної регуляції. На думку філософа, "ефективність соціальної регуляції залежить завжди не від зовнішнього примусу, а від відповідності норм ціннісним орієнтаціям суспільства" [78, с. 366-367]. Дослідник увів навіть нове поняття "аномія" для позначення стану "ціннісно-нормативного вакууму", коли старі соціальні норми вже не діють, а нові ще не створені. Цей стан особливо характерний для перехідних періодів у розвитку суспільства, коли руйнування старого випереджає формування нового [74, с. 93-102; 79, с. 35-39]. Висновки Е. Дюркгейма є актуальними для сучасного стану правової системи в Україні конституційне та процесуальне право. Отже, "органічна солідарність" (за теорією Е. Дюркгейма) властива, передусім, розвиненим суспільствам. Багато в чому завдяки працям Дюркгейма солідаризм (тобто концепція, яка стверджує, що рушійною силою суспільного розвитку є не класова боротьба, а стосунки солідарності між членами суспільства) став одним з основних напрямів французької соціологічної й політико-правової думки. Дослідник виходив із того, що умовою успішного забезпечення єдності суспільства є визнання всіма його членами певного набору об'єднуючих це суспільство цінностей. Йому належить заслуга розвитку розуміння суспільства як ціннісно-нормативної системи. Цінності та ідеї, втілюючись у соціальних нормах, уважав він, стануть інструментами соціальної регуляції. На думку філософа, "ефективність соціальної регуляції залежить завжди не від зовнішнього примусу, а від відповідності норм ціннісним орієнтаціям суспільства" [78, с.366-367]. Дослідник увів навіть нове поняття "аномія" для позначення стану "ціннісно-нормативного вакууму", коли старі соціальні норми вже не діють, а нові ще не створені. Цей стан особливо характерний для перехідних періодів у розвитку суспільства, коли руйнування старого випереджає формування нового [74, с.93-102; 79, с.35-39]. Висновки Е. Дюркгейма є актуальними для сучасного стану правової системи в Україні.

мації права від рівня розвитку суспільства<sup>3</sup>. А отже, слід погодитися з концептуальним за характером і прозорливим за суттю висновком сучасного теоретика права П.М. Рабіновича, що "глибинним змістом потреб соціальної практики в Україні, "квінтесенцією" сучасних практичних запитів є забезпечення переходу до такого способу суспільного виробництва, такої організації виробничих відносин (і, у першу чергу, відносин власності на засоби виробництва), які дозволили б стимулювати якісно вищий рівень продуктивності праці – настільки вищий, аби на цій основі кожна людина змогла би своєю працею створити гідні умови життя для себе і своєї сім'ї. Гуманізація, олюднення всіх сфер суспільного життя, передусім найгладше, сфери економічної, становить стратегічну мету їхнього радикального реформування" [80, с.4].

Незважаючи на відносну солідарність учених у висновках щодо необхідності трансформації системи сучасного права й, насамперед, трудового права (про це йшлося на початку), конкретні бачення можливих шляхів ("векторів") удосконалення існуючої структури правової системи, її змісту (окремих галузей права - осювних (профільних, фундаментальних) та вторинних, зокрема комплексних [81, с.6]), підгалузей, правових інститутів) серед наукового загалу є різним. Такий стан речей уважаємо є цілком природним, адже влучно зазначає дослідник теорії систем І.Б. Блауберг, що в процесі аналізу системних явищ (об'єктів) є сенс говорити про "актуальний" (наявний) і "потенційний" шари. Потенційний – це той, якого не вистачає в актуально існуючих уявленнях про певну цілісність, тобто це ті взаємозв'язки, які існують у дійсності, але ще не розкриті науковим знанням. Цей прощарок, на думку цього автора, "невидимий, але відчутний" [82, с.168]. Про "принципову гіпотетичність" знань, "можливі траєкторії (шляхи еволюціонування системи)" універсума в контексті "глобального

<sup>3</sup> Представник російської школи соціології кримінального права й теоретичної кримінології П.О. Сорокін у своїй праці "Злочин і кара, подвиг і нагорода. Соціологічний етюд про основні форми суспільного поведіння і моралі" (1912–1913 рр.) висловив оригінальну ідею про доцільність доповнення кримінального права його прямою протилежністю – "нагородним правом". Усі правила людської поведінки (в тому числі й правові) поділяються, за П.О. Сорокіним, на "дозволені", "заборонені" й "рекомендовані". Під впливом змін соціального середовища ці правила ("шаблони групової поведінки") змінюються. Однак тенденція до зміни правил поведінки нерівномірно поширюється на всіх членів групи, що викликає "конфлікт шаблонів поведінки", і відповідно – конфлікт у середині групи. У результаті група або розпадається, або її єдність забезпечується за допомогою таких механізмів, як карі і нагороди. Дуже цікавий аналіз П.О. Сорокіна динаміки застосування кар і нагород. На його думку, у нерозвинених, примітивних суспільствах покарання й нагороди мають "інтенсивіший характер", ніж у суспільствах розвинутого типу. Це пояснюється тим, що в міру ускладнення соціального життя, розширення його різноманіття прискорюється зміна "шаблонів поведінки". У процесі пристосування суспільства до прискореного темпу відновлення шаблонів поведінки, вироблені суспільством нормативи стають уже не настільки "прямолинійними й однозначними, а плуцкішими", а тому їй не потребують таких твердих санкцій і таких ефективних стимулів, як колись. Звідси обґрунтований висновок філософа про наявність історичної тенденції до "прогресуючого падіння санкцій і зниження значущості нагород" у регулюванні поведінки людей у суспільстві, що, на його думку, повинно зумовити повне зникнення таких форм впливу на поведінку людей, як карі і нагороди [74, с.103-107; 79, с.52].

еволюціонування” пишуть і представники сучасної філософської науки [1, с.434; 83]. Доречно навести, на перший погляд, парадоксальний, але достатньо важливий висновок сучасного дослідника В.П. Кохановського, який стверджує: “Відсутність загальноновизнаних парадигм означає неминучість “теоретичного анархізму” в гуманітарних науках, так як тут немає “єдино істинної теорії”. Тому множинність конкуруючих між собою концептуально-теоретичних схем соціальної реальності й можливість вільного вибору будь-якої з них – це норма, а не якась аномалія” [1, с.524]. Отож, розмаїття поглядів дослідників – це певна (особиста чи колективна) авторська уява про наявні, але не розкриті, не пояснені науковими доктринами, взаємозв’язки, у тому числі в царині права. Так, приміром, такого “теоретичного анархізму” (за В.П. Кохановським), який є не “аномалією”, а “нормою” у науці, можна вважати відсутність єдності думок учених стосовно структури системи сучасного трудового права<sup>4</sup>. У цій царині науковим пізнанням (що є певною мірою парадоксальним явищем) спостерігається навіть “полярність” (діаметральна протилежність) позицій: так, тривалий час існувала загальна думка про те, що система трудового права структурно складається із Загальної та Особливої частин (прихильники такого поділу виходили з того, що норми, які визначають загальний напрям змісту відносин, що складають предмет регулювання трудового права, утворюють Загальну частину, а ті норми, що встановлюють конкретне правило поведінки учасників цих відносин, формують Особливу частину трудового права [88, с.22-23; 89, с.33; 90, с.17; 91, с.30]), але, на думку П.Д. Пилипенка та інших дослідників [92, с.31], якщо “пригадати предмет, а також метод трудового права і з’ясувати собі їх кризь призму загальнотеоретичних позицій про систему права, то поділ трудового права на Загальну і Особливу частину, набуває до певної міри плучного вигляду” [9, с.80; 93, с.22; 94, с.32-33]. Водночас, на думку В.С. Венедиктова, сучасне трудове право не зазнало істотних структурних змін, а тому цей автор та деякі інші [95, с.14; 96, с.21; 97, с.17; 98, с.23], виділяючи Загальну і Спеціальну частини трудового права України [84, с.36], традиційно обстоюють структурну “дихотомію” системи трудового права. Щоправда, окремі вчені при цьому використовують дещо інший термінологічний підхід, указуючи, що “невід’ємною складовою, яка притаманна кожній галузі права, є її система, а точніше – правильне розташування тісно взаємопов’язаних частин, їх структурний ряд. Трудове право поділяється на дві групи. Перша – загальна частина... Друга група самостійних інститутів трудового права утворює особливу частину трудового права...” [99, с.11].

Дещо суперечливою вбачається точка зору авторського колективу навчального посібника “Трудове право”, де спочатку розглядається система трудового права як “сукупність правових норм і регульованих ними відносин”, а потім відразу зазначається: “Тією системою для класифікації правових норм усередині даної галузі слугує структура

відповідних суспільних відносин. Система галузі трудового права – це структура і послідовність порядку розташування відповідних суспільних відносин” [98, с.23]. Натомість Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна вважають, що структура трудового права України, що формується, складається із трьох частин: загальні положення; індивідуальне трудове право; колективне трудове право [12; 64, с.80-81; 100, с.76-81; 101, с.37; 102, с.261], а І.Я. Кисельов на підставі аналізу досвіду зарубіжних країн урегулювання трудових відносин визначає структуру сучасного трудового права як таку, що складається із загальних положень: індивідуального трудового права; колективного трудового права; процесуального трудового права; колективного трудового права [103, с.1-2]. Вирізняється оригінальністю й підхід, запропонований Ю.П. Дмитренко, який стверджує, що “оскільки Україна з 1954 року є членом Міжнародної Організації Праці (МОП), то до системи трудового права України слід віднести і правові норми, прийняті МОП і ратифіковані Україною. Систему трудового права становлять також норми двосторонніх та багатосторонніх договорів, інших міжнародних правових актів та консульських угод” [104, с.11]. Видається, що в останньому випадку йдеться усетаки про “систему трудового законодавства”, а не про “систему галузі трудового права”. Певною новизною відрізняється й підхід В.М. Лебедева, який, крім традиційних Загальної й Особливої частин трудового права, виокремлює Спеціальну частину, яка об’єднує інститути, що регулюють особливості праці в окремих галузях господарювання [105, с.41]. Уважаємо, що думки цього дослідника є слушними й, передусім, з огляду на необхідність установлення чітких меж диференціації правового регулювання, зокрема, у сфері реалізації службово-трудова відносин працівників органів внутрішніх справ України [29, с.85-88; 106, с.328-331; 107, с.168-176; 108, с.187-191]. Водночас необхідно погодитися з висновком відомого теоретика Ю.О. Тихомирова, який, аналізуючи співвідношення системи адміністративного права та адміністративного законодавства Росії, дійшов цікавого й корисного (у процесі аналізу правових явищ, суспільних процесів) висновку: “Теоретична модель, нерідко пофарбована суб’єктивними тонами вчених, дослідників, як би породжує цей масив (ідеться про нормативно-правові акти. – прим. авт.), але між ними завжди були, існують і будуть невідповідності і відхилення. Не завжди наукова теорія, зорієнтована на правове пізнання, правильно відображає потреби... практики. Досить часто політики й державні органи приймають акти переважно з міркувань політичних та інших інтересів, практичних завдань. Законодавство й увесь... правовий масив нерідко будуються й розвиваються ситуативно, а наукові теорії тільки пізніше їх або корегують, або пояснюють, або критикують” [109, с.89]. Висновок російського дослідника логічно продовжує й частково доповнює теза (хоча йдеться про іншу галузь права, але наразі це не применшує її концептуальне значення. – прим. авт.) вітчизняних дослідників С.Я. Фурси, С.В. Щербака та О.І. Євтушенка, які пишуть: “Теоретичні ж проблеми цивільного процесу значно складніші і не завжди “лежать на поверхні”. Тому, перш ніж аналізувати теоретичні проблеми цивільного процесу, доцільно звернутися до систематизації наукової інформації про цивільний процес. Слід зазначити, що дотепер ця правова наука не має однозначної назви (чи цивільне процесуальне право, чи цивільний процес), відсутні чіткі критерії систематизації інформації (деякі автори включають у цю дисципліну нотаріат, арбітраж і третейські суди). Система викладення

<sup>4</sup> Система трудового права тут і далі розглядається як сукупність об’єктивно пов’язаних правових норм і інститутів, диференційованих (розподілених) у певній структурованій послідовності та відповідно до специфіки груп суспільних відносин, які ними регулюються [71, с.101; 84, с.35; 85, с.53; 86, с.99-100], а структура такої системи – як “об’єктивно зумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється в єдності, узгодженості й розподілі правових норм за інститутами та іншими галузевими структурними утвореннями” [87, с.16].

інформації, не повинна визначатися структурою ЦПК, а має бути продуктом наукового узагальнення всієї інформації в двох частинах: загальній і особливій. Загальна – повинна об'єднати всю інформацію, що має відношення і значення для всієї галузі в цілому, тобто для всіх статей і всіх видів проваджень цивільного судочинства. Щодо Особливої частини, то вона має включати норми й інститути, що регулюють особливості окремих видів проваджень (наказне, позовне, окреме, стадії цивільного процесу – провадження в суді першої інстанції, провадження в апеляційній інстанції, провадження в касаційній інстанції та ін.). Виходячи з цього кодекс повинен складатися із двох відповідних частин – Загальної та Особливої, а вони, у свою чергу, поділятимуться на розділи і глави” [110, с.23]. Отже, нормативне закріплення структурної дихотомії в трудовому праві (новому Трудовому кодексі), видається цілком доцільним.

У більшості випадків система трудового права цілком обґрунтовано співвідноситься із системою трудового законодавства, як філософські категорії “зміст” і “форма” [85, с.56; 86, с.105; 87, с.17; 111, с.125], але інколи – тільки через “форму”, зважаючи на сферу її реалізації. Так, на думку С.С. Алексєєва, структура права – це “внутрішня форма, а система законодавства – зовнішня” [112, с.58]. Доречним, з огляду на викладене, є й висновок Н.Б. Болотіної, яка зазначає, що “від системи права... слід відрізнити систему законодавства, під якою розуміють сукупність нормативно-правових актів, у котрих об'єктивуються внутрішні змістовні та структурні характеристики цієї галузі права” [71, с.100].

Отже, необхідність проведення розмежування між поняттями “система права” і “система законодавства” трудового права викликана як системою наявних розрізняючих ознак, так і загальними потребами систематизації законодавства, тобто діяльністю відповідних компетентних державних органів, спрямованою на впорядкування законодавства, приведення його в чітку й логічно струнку систему. Установлення правильного (науково-обґрунтованого) співвідношення змісту й структури систем трудового права й законодавства України про працю має не тільки важливе теоретичне значення, але й повинне забезпечити доступність нормативного масиву, скорочення небажаної множинності актів, їхню системну узгодженість, у тому числі й у сфері службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України. Крім зазначеного, це впорядкує правозастосовну практику, передусім, у царині вирішення соціальних конфліктів” [113, с.15-26], яка потребує прискіпливого наукового аналізу [114, с.25-30; 115, с.19; 116, с.84], а також, що не менш важливо, створить необхідне підґрунтя для більш поглибленого подальшого дослідження сучасної проблеми уніфікації наукової (нормативної) термінології [24, с.36-38; 117, с.354-361; 118, с.29-38; 119, с.25-37]. Урешті-решт, реалізація зазначеного призведе до вдосконалення національної правової системи, яка “повинна служити інструментом інтеграції елементів політичної системи, зміцненню зв'язків між ними, бути юридичною основою діяльності громадських організацій, функціонування трудових колективів, базою безпосередньої демократії. Саме із цих позицій слід оцінювати соці-

альну значущість і ефективність правової форми, перевагу того чи іншого методу регулювання даного комплексу суспільних відносин. Це означає, що правова система може успішно виконувати в суспільстві завдання не лише щодо зміцнення пануючого правопорядку, але й ефективно забезпечувати інші важливі завдання, зокрема функції соціальної взаємодії й забезпечення контролю за поведінкою людей. У кінцевому підсумку реальне наповнення її функцій суспільне корисним змістом залежить від соціально-економічної форми, від того, інтереси яких прошарків населення захищають за допомогою права. Джерело розвитку правової системи можливе лише в самому суспільстві, здатному використовувати право для перетворення суспільних відносин...” [79, с.102-103].

## ЛІТЕРАТУРА

1. Кохановский В.П. Основы философии науки. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 568 с.
2. Русская философия права и социология права. – Ростов н/Д: Феникс; Краснодар: Краснодарск. академия МВД России, 2004. – 426 с.
3. Нерсесянц В.С. Философия права. – М.: Инфра-М-НОРМА, 1997. – 768 с.
4. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – 237 с.
5. Венедиктов В.С. Наука трудового права на шляху соціально-правових перетворень та захисту прав людини // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: Матеріали наук.-практ. копф.; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. – Х.: УАФТП, 2005. – С.6-13.
6. Лазор Л.И. Влияние современных условий на рассмотрение отдельных проблем кодификации нового Трудового кодекса // Кодификация трудового законодательства Украины: стан та перспективи: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р. / За заг. ред. В.С. Венедиктова. – Х.: Вид-во Нац. уп-ту внутр. справ, 2004. – С.112-116.
7. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве: Монография. – Х.: Консум, 1996. – 178 с.
8. Дутонова О. Працюючі власники: деякі проблеми правового регулювання // Підприємство, господарство і право. – 2000. – № 6. – С.32-38.
9. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монография. – Львів: Видав. центр Львів. Нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. – 246 с.
10. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монография. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корсецького НАН України, 2002. – 342 с.
11. Венедиктов В.С. Юридична відповідальність працівників ОВС України: Монография. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 267 с.
12. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монография. – Одеса: Юридична література, 2001. – 324 с.
13. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права // Право України. – 1999. – № 3. – С.34-39.
14. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: Монография. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 326 с.
15. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. – 1999. – № 10. – С.41-47.

<sup>5</sup> Оцінка ефективності закону за критерієм показників конфліктності є “найбільш адекватною” [79, с.96], оскільки дозволяє проаналізувати дію тієї чи іншої норми безпосередньо в соціальному, практичному контексті. А практика, як відомо, є критерієм “істини” (у нашому випадку – дієвості, ефективності норми).

16. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. -Луганськ: Вид-во «Література», 2004. -276 с.
17. Кузьмиско О.В. Теоретичні засади адміністративного процесу: Монографія. -К.: Атіка, 2005. -312 с.
18. Опіщенко Н.М. Правова система: проблема теорії: Монографія. -К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. -264 с.
19. Мірошніченко М. Методологічні передумови класифікації правової системи України // Право України. -2003. -№ 11. -С.32-36.
20. Алексеев С.С. Теория права. -М.: БЕК, 1994. -476 с.
21. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права // Государство и право. -2004. -№ 5. -С.28-37.
22. Щербина В. Понятійний апарат охоронної функції трудового права та її структура // Підприємництво, господарство і право. -2001. -№ 11. -С.31-36.
23. Щербина В.С. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: Монографія. -Дніпропетровськ: Академія митної служби, 2004. -312 с.
24. Лаврінченко О.В. Рецензія на монографію доцента В.І. Щербини «Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин» // Економіка, фінанси, право. -2005. -№ 7. -С.32-39.
25. Стефанюк В.С. Судовий адміністративний процес: Монографія. -Х.: Консум, 2003. -284 с.
26. Щербина В.І. Значення нових принципів трудового права для захисту прав і законних інтересів працівників та роботодавців // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. /За ред. В.С. Венедиктова. -Х.: УАФТП, 2005. -С.73-77.
27. Карпенко Д., Хуторян Н. Особлива частина проекту Кодексу України про працю потребує вдосконалення // Право України. -1998. -№ 6. -С.14-21.
28. Жеріаков В.В. Новий погляд на систему трудового права України // Право України. -1999. -№ 11. -С.140-145.
29. Лаврінченко О.В. Щодо структури нового Трудового кодексу України // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. -2001. -Вип.15. -С.85-88.
30. Карпенко Д., Хуторян Н. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу України про працю // Право України. -1998. -№ 3. -С.41-44.
31. Лаврінченко О.В. Підвищення ефективності правового регулювання службово-трудовах відносин працівників ОВС як напрям вирішення проблеми захисту трудових прав людини й громадянина в Україні // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. /За ред. В.С. Венедиктова. -Х.: УАФТП, 2005. -С.127-130.
32. Бущенко П.А. До питання про нові джерела трудового права у світлі реформування трудового законодавства // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р. /За ред. В.С. Венедиктова. -Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. -С.14-17.
33. Явич Л.С. Общая теория права. -Л.: Наука, 1976. -208 с.
34. Венедиктов В.С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи // Вісник Ун-ту внутр. справ. -1997. -Вип.2. -С.186-191.
35. Симорот З.К., Хуторян Н.М., Грищенко Є.М. та ін. Новий Кодекс України про працю, яким йому бути // Правова держава. -1996. -Вип.6. -С. 165-178.
36. Голяк Л.В., Мацько А.С., Тюрина О.В. Порівняльне правознавство. -К.: МАУП, 2004. -178 с.
37. Порівняльне трудове право /Беззуб Б.С., Голяк Л.В., Кісілевич О.М. та ін.; За заг. ред. А.С. Мацько. -К.: МАУП, 2005. -234 с.
38. Тихомиров Ю.А. Сравнительное правоведение. -М.: БЕК, 1998. -764 с.
39. Лисенко О.М. Порівняльне правознавство як наука та його місце в системі юридичних наук: Автореф. дис... канд. юрид. наук. -К., 2001. -24 с.
40. Дмитрієв А.І., Шепель А.О. Порівняльне правознавство /Відп. ред В.Н. Денисов. -К.: Юстініан, 2003. -260 с.
41. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. -1995. -№ 3. -С.67-74.
42. Лаврінченко О.В. Трудове право України: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке). -Х.: АВГ-Пресс, 2000. -768 с.
43. Хофман Л., Мюлерс Ф. Україна на шляху до Європи. -К.: Фенікс, 2001.
44. Рабінович П. Ефективність впливу Конвенції про захист прав та основних свобод людини держав-членів Ради Європи // Право України. -2000. -№ 11. -С.34-36.
45. Жеріаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудовах відносин // Право України. -2001. -№ 4. -С.24-29.
46. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянуто): питання адаптації: Монографія. -К.: Знання, 2005. -245 с.
47. Лаврінченко О.В. Трудове право України: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке). -Х.: АВГ-Пресс, 2000.
48. Іншин М.І. Деякі методологічні питання визначення терміна «законодавство про працю» на сучасному етапі розвитку держави // Вісник Ун-ту внутр. справ. -1999. -№ 9. -С.267-270.
49. Демократизация и МОТ (Доклад Генерального директора). МТК, 79 Сессия. -Женева, 1992. -864 с.
50. Тихомиров Ю.А. Публичное право. -М.: БЕК, 1995. -468 с.
51. Давид Р., Жоффре-Спинози К. Основные правовые системы современности. -М.: БЕК, 1999. -342 с.
52. Ковальський В.С., Козінцев І.П. Правотворчість: теоретичні та логічні засади. -К.: Юрінком Інтер, 2005. -192 с.
53. Максимов С.И. Правовая реальность: опыт философского осмысления: Монография. -Х.: Право, 2002. -325 с.
54. Олуйко В.М. Парламентське право України: проблеми теорії і практики. -К.: Юрінком Інтер, 2004. -282 с.
55. Титов В. Морис Коен про місце логіки у праві // Вісник Академії правових наук України. -2000. -№ 4. -С.179-192.
56. Титов В., Марченко О. та ін. Юридична герменевтика з погляду сучасної формальної логіки // Вісник Академії правових наук України. -1999. -№ 1. -С.32-37.
57. Власов Ю.Л. Проблеми думачення норм права: Монографія. -К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. -426 с.
58. Артикуца Н.В. Мова і юридична термінологія. -К.:

Стилос, 2002. –176 с.

59. Проблеми реалізації Конституції України: теорія і практика / Відп. ред. В.Ф. Погорілко: Монографія. –К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; А.С.К., 2003. –346 с.

60. Чаюн М.Г., Кириченко Ю.М., Кидисюк Р.А. та ін. Правові позиції Конституційного Суду України в рішеннях і висновках (1997-2003 роки). –К.: Атіка, 2003. –142 с.

61. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. –Х.: ХИВД, 1994.

62. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины (Общая часть). –Симферополь: Доля, 2004. –184 с.

63. Козловський А.А. Гпосоологічна концепція права // Науковий вісник Чернівецького університету: 36. наук праць. –2000. –Вип.100: Правознавство. –С.11-16.

64. Болотіна Н.Б. Трудове право України. –К.: Вікар, 2003. –764 с.

65. Жигалкін П.І. Основні проблеми змісту нового Трудового кодексу України // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / За ред. В.С. Венедиктова. –Х.: УАФТП, 2005. –С.26-28.

66. Киселев І.Я. Сравнительное и международное трудовое право. –М.: Дело, 1999. –768 с.

67. Кодификация законодательства о труде социалистических стран / Под ред. С.А. Иванова. –М.: Юрид. лит-ра, 1979. –174 с.

68. Жигалкін П.І. Про зміст Трудового кодексу України // Концепція розвитку законодавства України: Матеріали наук.-практ. конф. –К., 1996. –С.300-302.

69. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. –1999. –№ 6. –С.66-69.

70. Хуторян Н.М. Новий Кодекс України про працю // Концепція розвитку законодавства України: Матеріали наук.-практ. конф. –К., 1996. –С.332-336.

71. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України. –К.: Знання, 2005. –394 с.

72. Пилипенко П.Д. Про концепцію трудового права України // Право України. –1993. –№ 3. –С.17-20.

73. Теория государства и права / Под ред. В.К. Бабаева. –М.: Юристъ, 1999. –760 с.

74. Касьянов В.В., Нечипуренко В.Н. Социология права. –Ростов н/Д: Феникс, 2002. –428 с.

75. Колпаков В.К. Адміністративно-деліктний правовий феномен: Монографія. –К.: Юрінком Інтер, 2004. –352 с.

76. Рабінович П. Загальна концепція правової реформи в Україні: до характеристики вихідних засад // Вісник Академії правових наук України. –1998. –№ 1. –С.17-21

77. Керимов Д.А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). –М.: Аванта+, 2001. –640 с.

78. Американская социологическая мысль. Тексты. –М.: Наука, 1996. –865 с.

79. Соціологія права / Джужа О.М., Кириченко І.Г., Ковальський В.С., Корецький С.М. та ін.; За заг. ред. О.М. Джужи. –К.: Юрінком Інтер, 2004. –315 с.

80. Рабінович П. Проблеми трансформації методології вітчизняного правознавства: досягнення, втрати, перспективи // Вісник Академії правових наук України. –2002. –№ 4. –С.3-9.

81. Аграрне право України / За ред. О.О. Погрібного. –К.: Істина, 2005. –568 с.

82. Блауберг И.В. Проблема целостности и системный подход. –М.: Эдиториал УРСС, 1997. –294 с.

83. Глобальный эволюционизм. Философский анализ. –М.: Наука, 1994. –246 с.

84. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. –Х.: Консум, 2006. –192 с.

85. Лавриненко О.В. Основы государства и права. –Х.: Талант, 2000. –247 с.

86. Кузьменко С.Г. Теория государства и права. –Донецк: МЭГИ, 2005.

87. Бойко М.Д. Трудове право України. –К.: «Олан», 2002.

88. Советское трудовое право / Под ред. А.И. Процевского. –К., 1991. –312 с.

89. Прокопенко В.І. Трудове право. –К.: Вентурі, 1996. –480 с.

90. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. –М.: Проспект, 1998. –562 с.

91. Венедиктов В.С. Конспект лекций по трудовому праву Украины: В 2-х ч. –Х.: Консум, 1998. –Ч.І. –164 с.

92. Лавріненко О.В. Трудове право України. У 2-х ч. –Горлівка: МАУП, 2005. –Ч.І. –278 с.

93. Трудове право України / За ред. П.Д. Пилипенка. –Л.: В-во Львів, нац. ун-ту ім. Івана Франка, 2002. –278 с.

94. Трудове право України / Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. –К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. –347 с.

95. Трудове право України / За ред. П.Д. Пилипенка. –К.: Істина, 2005. –278 с.

96. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Курс лекцій. –К.: МАУП, 2003. –Ч.І. –186 с.

97. Гриженко Е.М. Трудовое право. –М.: ПБОЮЛ, 2001. –561 с.

98. Бердичевский В.С., Акопов Р.Д., Сулейманова Г.В. Трудовое право. –Ростов н/Д: Феникс, 2002. –480 с.

99. Карпенко Д.О. Основы трудового права. –К.: А.С.К., 2003. –374 с.

100. Трудове право України / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. –К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. –468 с.

101. Трудовое право Украины / Под ред. Г.И. Чаньшиевой, Н.Б. Болотиной. –Х.: «Одиссей», 1999. –482 с.

102. Болотіна Н.Б. Деякі питання систематизації соціального законодавства України // Систематизація законодавства в Україні: проблеми теорії і практики: Матеріали наук.-практ. конф. –К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1999. –С.260-264.

103. Киселев І.Я. Зарубежное трудовое право. –М.: Изд. группа «ИНФРА-М-НОРМА», 1998. –368 с.

104. Дмитренко Ю.П. Трудове право України. –К.: ІПО КУ ім. Тараса Шевченка, 2001. –267 с.

105. Лебелев В.М. Трудовое право: проблемы Общей части. –Томск, 1998. –424 с.

106. Лавріненко О.В. Питання систематизації законодавства про службу в органах внутрішніх справ // Систематизація законодавства в Україні: проблеми теорії і практики: Матеріали наук.-практ. конф. –К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1999. –С.328-331.

107. Лавріненко О.В. Щодо реформи законодавства про працю працівників правоохоронних органів України // Вісник Ун-ту внутр. справ. –2001. –Вип.12. –Ч.ІІ. –С.168-176.

108. Лавріненко О.В. Правовий та соціальний захист працівників органів внутрішніх справ України: напрямки удосконалення законодавства // Вісник Ун-ту внутр. справ. –2000. –Вип.10. –С.187-191.

109. Тихомиров Ю.А. Курс административного права и процесса. –М.: Изд. г-на Тихомирова М.Ю., 1998. –864 с.

110. Фурса С.Я., Шербак С.В., Євтушенко О.І. Цивільний процес України: Проблеми і перспективи. –К.: Видавель Фурса С.Я.: КНТ, 2006. –564 с.

111. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. –М.: Юрид. лит., 1985. –178 с.

112. Алексеев С.С. Структура советского права. –М.: Юрид. лит., 1975. – 194 с.

113. Лавріненко О.В. Судовий порядок вирішення індивідуальних службово-трудоуих спорів працівників органів внутрішніх справ України: теоретичні і практичні аспекти проблеми та шляхи її вирішення // Економіка, фінанси, право. –2004. –№ 12. –С.15-26.

114. Лавріненко О.В. Оціночні поняття у системі спеціального законодавства України про працю: їх зміст, значення й проблеми тлумачення у судовій практиці // Економіка, фінанси, право. –2005. –№ 9. –С.25-30

115. Калининна Н.А. Лингвистическая экспертиза законопроектов: опыт, проблемы и перспективы (на примере работы Правового управления Аппарата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации). –

М., 1997. –246 с.

116. Лавріненко О.В., Проскуряков П.Д. Реалізація працівниками органів внутрішніх справ права на отримання грошової допомоги при звільненні зі служби: теоретико-правовий аналіз судової практики // Юридична Україна. –2005. –№ 12. –С.84-88.

117. Лавріненко О.В. Проблеми питання термінології законодавства про службу в органах внутрішніх справ // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. –2001. –Вип.16. –С.354-361.

118. Лавріненко О.В. Сучасний понятійний апарат науки соціального забезпечення: проблема термінологічної уніфікації та напрямки її вирішення // Економіка, фінанси, право. –2004. –№ 9. –С.29-38.

119. Лавріненко О.В. Гармонізація понятійного апарату загального та спеціального законодавства України про працю: теоретичні аспекти проблеми // Економіка, фінанси, право. –2005. –№ 4. –С.25-37.

*Надійшла до редакції 23.05.2007*

#### ЛАВРИНЕНКО О.В. ЭВОЛЮЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ И СТРУКТУРЫ СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ (ФИЛОСОФСКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ)

Исследован ряд недостатков имеющейся системы трудового права, обобщенно соответствующую научную доктрину. Отдельное внимание уделено обоснованию целесообразности размежевания таких понятий, как «система трудового права», «структура системы трудового права» и «система трудового законодательства» с целью обеспечения сокращения нежелательной множественности актов, их системной согласованности, а, в конце концов, повышения эффективности правового регулирования отношений в сфере наемного труда.

\*\*\*

#### LAVRINENKO O.V. EVOLUTION OF THE MAINTENANCE AND STRUCTURES OF SYSTEM OF THE LABOR LAW OF UKRAINE (PHILOSOPHICAL-LEGAL ASPECTS)

A number of lacks of available system of the labor law is investigated, is generalized the corresponding scientific doctrine. The separate attention is given to a substantiation of expediency of delimitation of such concepts, as «system of the labor law», «structure of system of the labor law» and «system of the labor legislation» with the purpose of maintenance of reduction of undesirable plurality of acts, their system coordination, and, eventually, increases of efficiency of legal regulation of relations in sphere of wage labor.

УДК 349.22

**С.С. ЛУКАШ**

*Харківський національний університет внутрішніх справ*

## ЩОДО ПОНЯТТЯ ТА РОЛІ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ТА ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Визначена роль централізованого і локального методів регулювання трудових правовідносин, встановлені їх характерні прояви в умовах ринкової економіки; сформульовані відповідні поняття.

Дослідженню питань методів у праві, у тому числі, централізованого і локального регулювання трудових правовідносин присвячено достатньо робіт, в яких відображені певні аспекти особливостей цих правових засобів. Їм приділяли увагу, такі вчені як С.С. Алексеев, В.С. Венедиктов, П.А. Бушніко, В.М. Лебедев, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, Н.П. Борелька, Т.А. Коляда, Н.Ф. Чубоха та інші, які досліджували зміст методів, їх значення в правовому регулюванні праці, розгля-

дали ознаки цих методів. Але нові суспільно-політичні умови, проголошення України – соціальною та правовою державою, де економіка має соціальну спрямованість, а усі суб'єкти права власності рівні перед законом (ст. 1, 13) [1], а відповідно і потреба розвитку вітчизняного трудового права, обумовлюють необхідність подальших наукових досліджень засобів правового впливу цієї галузі права на ті суспільні відносини, які воно впорядковує. Тому метою цієї статті обрано визначення ролі централізованого і лока-