

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА І СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Кацуба О.В., депутат, заступник секретаря

Харківська міська рада

У статті проведено порівняльну характеристику системи трудового права та системи трудового законодавства. Проаналізовано позиції багатьох науковців з приводу окресленої проблематики. Виділено спільні й відмінні риси системи трудового права та системи трудового законодавства та подано їх характеристику. Також зроблені відповідні висновки та пропозиції щодо розглянутої проблематики.

Ключові слова: система, трудове право, порівняльна характеристика, трудове законодавство.

Кацуба А.В. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА / Харьковский городской совет, Украина

В статье проведена сравнительная характеристика системы трудового права и системы трудового законодательства. Проанализированы позиции многих ученых по поводу этой проблематики. Выделены общие и отличительные черты. Предоставлена их характеристика. Также сделаны соответствующие выводы и предложения по рассматриваемой проблематике.

Ключевые слова: система, трудовое право, сравнительная характеристика, трудовое законодательство.

Katsuba O.V. COMPARATIVE CHARACTERISTICS OF LABOR LAW SYSTEM AND LABOR LAW / Kharkiv City Council, Ukraine

In the article the comparative characteristics of the labor law and labor law system. The purpose of this paper is to conduct a comparative characteristics of the labor law and labor law system. To achieve this goal it is necessary to perform the following tasks: 1) to form the common features of the system of labor law and labor law , and 2) to determine the nature of the relationship and mutual influence between the system of labor law and labor law system. The system of labor law and labor law system is characterized by certain structural construction. If on the structure of the legal system in the theory of labor law there is virtually no debate, the legislation relating to the structure of the scientific world had not yet formed a consensus. Analysis of the position of many scientists about the outlined problems. Also outlined that the structure of the legal system and the structure of the legal system to some extent different. The division of labor law in institutions is a problem not peculiar to it. This is due to the fact that the regulations are very rarely regulate a narrow range of social relationships and usually apply to several institutions of the legal system. Highlight common and different features of the system of labor law and labor law and gave them a description. Also, this article outlines the conclusions which are grounded in the fact that the system of labor law and labor law systems are complex hierarchical systems and components which, at the same time , different relative independence and autonomy of operation. Therefore , the formation of certain systems should take into account properties that can become a structural element within the «whole».

Key words: system, labor law, comparative characteristics, labor law.

Система трудового права і система трудового законодавства є динамічними явищами, розвиток яких пов'язаний із розвитком суспільних відносин. У нинішній період трудове законодавство знаходиться в процесі реформування: найбільша увага зосереджена на прийнятті нового Трудового Кодексу, а також на повному оновленні законодавства, яке б змогло врегулювати сучасні трудові відносини. Слід підкреслити, що система трудового права і система трудового законодавства тісно взаємопов'язані, тому реформування системи трудового законодавства відіб'ється і на системі трудового права. Саме тому особливої уваги потребує питання впливу законодавця як на функціонування системи трудового права загалом, так і на функціонування її окремих інститутів. Аналіз системи права і системи законодавства має не тільки велике теоретичне, а й велике практичне значення, оскільки полегшує не тільки правотворчу, а й правозастосовну діяльність. Окрім того, як зазначають вчені О.В. Зайчук та Н.М. Оніщенко, ці повністю самостійні категорії є вираженням права, його внутрішньої і зовнішньої сторони, є вираженням сутності правової системи будь-якої держави [1, 398].

Питанню співвідношення системи трудового права і системи трудового законодавства присвячені праці таких вчених, як М.І. Іншин, В.В. Лазор, М.В. Молодцов, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, В.І. Щербина, М.О. Ярошенко та ін. Незважаючи на дослідження вчених, багато аспектів щодо співвідношення системи трудового права і системи трудового законодавства потребують більш детального наукового дослідження.

Метою статті є проведення порівняльної характеристики системи трудового права і системи трудового законодавства. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: 1) сформувати спільні та відмінні риси системи трудового права і системи трудового

законодавства; 2) визначити характер взаємозв'язку і взаємовпливу між системою трудового права та системою трудового законодавства.

Система трудового права і система трудового законодавства характеризуються певною структурною побудовою. І якщо з приводу структури системи права в теорії трудового права практично не виникає дискусій, то стосовно структури системи законодавства вчений світ ще не сформував єдиної думки.

П.Д. Пилипенко зазначає, що структура права поділяється на галузі права, а останні – на окремі інститути. І, нарешті, остання ланка у цій структурі – це норма права [2, 13]. М.І. Іншин та В.І. Щербина виділяють такі структурні складові системи трудового права як частини, інститути, інші об'єднання норм [3, 67]; С.М. Прилипка та О.М. Ярошенко вважають, що систему трудового права доцільно представити у вигляді сукупності норм, інститутів та підінститутів [4, 26]. Отже, як бачимо, думки вчених відрізняються лише в тому аспекті, що виділені структурні елементи різняться за своїм обсягом.

На нашу думку, структуру системи законодавства також можна представити через сукупність правових інститутів, які утворені об'єднанням нормативно-правових актів, залежно від того, коло яких суспільних відносин вони врегульовують. Тобто, видається можливим виділити інститути законодавства. Зокрема, О.М. Ярошенко зазначає, що система джерел трудового права послідовно будується за відповідними інститутами даної галузі, яка, в свою чергу, побудована за предметом правового регулювання праці [4, 35].

Отже, виходячи з вищезазначеного, ми доходимо висновку, що структура системи права та структура системи законодавства певною мірою відрізняються. Поділ системи трудового законодавства на інститути є більш проблемним і не властивим для неї. Це пов'язано з тим, що нормативно-правові акти дуже рідко врегульовують вузьке коло суспільних відносин і зазвичай поширюються на декілька інститутів правової системи.

Окрім різниці в структурній побудові, існує відмінність в ознаках, які характерні для кожного з явищ. Якщо говорити про систему трудового права, то їй притаманна така ознака, як об'єктивність. У своїй статті В.В. Лазор вказує, що система трудового права - це об'єктивна реальність, оскільки утворюється під безпосереднім впливом соціально-економічних, політичних, правових, ідеологічних відносин та способу життя людей [5, 46]. І дійсно, право може формуватися незалежно від волі уповноважених суб'єктів, у силу тих суспільних відносин, які складаються в соціальному середовищі. Правила поведінки виникають історично, вони не є сталим явищем і трансформуються залежно від суспільних потреб.

Якщо ж говорити про систему законодавства – то в її формуванні важливе місце посідає саме суб'єктивний фактор. Оскільки створення системи законодавства напряду залежить від законодавця. Проте говорити про систему трудового законодавства лише як про суб'єктивну категорію, на нашу думку, не зовсім вірно. Оскільки система законодавства відбиває ті явища об'єктивної дійсності, які існують у суспільстві. В цьому випадку ми солідарні з позицією М.В. Молодцова, який у своїй праці зазначає, що будучи важливою формою вираження права, законодавство будується як система в результаті діяльності, на зміст якої крім зовнішніх факторів (економічних, політичних, соціальних), які визначають формування системи права, впливають і внутрішні фактори суб'єктивного порядку (політико-правовий, ідеолого-психологічний, соціокультурний тощо) [6, 125-126].

Система трудового права і система трудового законодавства не співпадають по об'єму. Вважаємо, що системі трудового законодавства також притаманна така ознака, як цілісність, оскільки прийняття нового нормативно-правового акту завжди тягне внесення змін в інші галузеві акти. Цей факт вказує на тісний взаємозв'язок між структурними елементами системи законодавства як єдиного цілого.

Проте, стверджувати про притаманність системі трудового законодавства такої ознаки, як єдність, ми не можемо. Законодавство України, зокрема і трудове, характеризується, скоріше розрізненістю правових норм, ніж їх єдністю. Ця теза пояснює численні колізії і прогалини трудового законодавства. І хоча трудове законодавство має кодифікований акт – Кодекс законів про працю [7] – він не виступає тим об'єднуючим елементом усієї системи, яким мав би бути, і дуже часто врегулювання трудових відносин потребує залучення великої кількості підзаконних

нормативно-правових актів, які, у більшості своїй, є застарілими і не відповідають правовій дійсності, стану розвитку суспільних відносин.

Взаємозв'язок і взаємодія системи трудового права і системи трудового законодавства виявляється саме через наявність у них спільних рис. У цьому випадку можна сказати про те, що мета створення системи трудового права і мета створення системи трудового законодавства збігаються. Оскільки метою цих явищ є ефективне врегулювання трудових відносин, які існують у суспільстві.

Аналізуючи сутність системи трудового права й системи трудового законодавства, можна зробити висновок, що система трудового законодавства і система трудового права, за своєю внутрішньою побудовою і характером взаємозв'язків між елементами, фактично не відрізняються. Проте, як бачимо, внутрішня побудова системи трудового права є більш складною і відрізняється певними особливостями. Це зумовлено тим, що правові норми, які є складовою системи права, завжди є рівноцінними за своїм змістом і призначенням, тоді як правові норми, які містяться в нормативно-правових актах, не можна наділити такою характеристикою.

Для трудового права характерний взаємозв'язок правових норм. І це зрозуміло, оскільки без взаємозв'язку між нормами неможливо було б сформувати систему трудового права в тому вигляді, у якому вона є зараз. Не була б сформована та цілісна, структурована на інститути і частини, система.

Взаємозв'язок нормативно-правових актів у межах системи законодавства також наявний. Це обумовлюється тим, що виконання положень деяких нормативно-правових актів неможливо здійснити без їх конкретизації на підзаконному рівні. Так, наприклад, конкретизація Глави VII Кодексу законів про працю (оплата праці) здійснюється на рівні Закону України «Про оплату праці», або Глави XI (охорона праці) – на рівні Закону України «Про охорону праці». Ці Закони, у свою чергу, також конкретизуються підзаконними нормативно-правовими актами.

Отже, система трудового права і система трудового законодавства за характером взаємозв'язку між складовими частинами, які їх формують, дуже подібні, проте система права характеризується більш тісним взаємозв'язком структурних елементів. Саме тому, на нашу думку, реформування системи законодавства повинно ґрунтуватися на системі трудового права. Це дасть змогу уникнути подвійності правового регулювання трудових відносин, адже наразі ми стикаємося з тим, що дуже часто одні й ті самі відносини врегульовуються по-різному різними актами. А якщо сформувати інституційну законодавчу систему, то це не тільки усуне колізії, а й полегшить правозастосовну діяльність.

Риса, яка зазвичай властива кожній системі, є її інтегративність. Вона полягає в тому, що система має властивості, які відсутні у її елементів і навпаки, окремі елементи наділені властивостями, які не притаманні системі, тобто в межах кожної системи присутній «зворотній зв'язок» між її елементами. На нашу думку, формування правових інститутів супроводжується наданням їм нових ознак і властивостей, які роблять можливим їх функціонування в межах конкретної системи. Ця ознака зумовлює виникнення зв'язків між ними. З системою трудового законодавства це виглядає інакше. Нормативно-правовий акт, який стає частиною системи, часто набуває властивостей, які не призводять до виникнення зв'язків, а скоріше навпаки, призводять до їх руйнування. Це зумовлює виникнення різного роду колізій: ієрархічних, темпоральних тощо.

Формування будь-якої системи повинно здійснюватися так, щоб в кінцевому результаті вона набула такої ознаки як синергічність. Ця ознака полягає в тому, що максимальний ефект від діяльності системи досягається тільки у випадку максимальної ефективності спільного функціонування її елементів для досягнення встановленої мети. Наразі, можна сказати про те, що система трудового права і, особливо, система трудового законодавства, не наділені цією ознакою. Це зумовлено тим, що первинні структурні елементи систем перебувають в процесі реформування, і тому не можливо точно визначити, яке поєднання складових частин буде найефективнішим.

Безперечно, система трудового законодавства відрізняється більшою ефективністю функціонування. Проте, це зумовлено об'єктивністю чинників системи трудового права і суб'єктивністю чинників системи трудового законодавства, оскільки формування цих двох систем має різну природу: система права будується соціумом, а система законодавства – визначеним колом суб'єктів.

Підсумовуючи вищенаведене, слід підкреслити, що система трудового права і система трудового законодавства є складними ієрархічними системами, компоненти яких, у той же час, відрізняються відносною самостійністю та автономністю функціонування. Тому, при формуванні певних систем необхідно враховувати властивості, яких може набути структурний елемент у межах «цілого».

ЛІТЕРАТУРА

1. Зайчук О.В. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
2. Трудове право України : навчальний посібник / за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2005. – 208 с.
3. Трудове право : підручник / [Іншин М.І., Сіроха Д.І., Щербина В.І. та ін.] ; за ред. проф. Іншина М.І. та доц. Щербини В.І. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.
4. Прилипко С.М. Трудове право України : підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : ФОП Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.
5. Лазор В.В. Система трудового права України в сучасних умовах та її співвідношення з системою національного права / В.В. Лазор // Юридична Україна. – № 9. – 2006. – С. 43-48.
6. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М.В. Молодцов. – М. : Юрид. лит., 1985. – 175 с.
7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.

УДК 349.2

СОЦІАЛЬНА СУТНІСТЬ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Кутоманов Д.Є., доцент

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

У статті проаналізовано сутність дисципліни праці в контексті її соціальної складової, трудові відносини розкриті з точки зору соціальної взаємодії, з'ясовано фактори психологічних впливів, що можуть при цьому застосовуватися. Також зроблені ґрунтовні висновки та пропозиції щодо соціальної сутності дисципліни праці.

Ключові слова: дисципліна праці, соціальне, сутність, психологічний вплив, права та обов'язки, трудові відносини.

Кутоманов Д.Е. СОЦИАЛЬНАЯ СУЩНОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА / Харьковский национальный университет городского хозяйства имени А.М. Бекетова, Украина

В статье проанализирована сущность дисциплины труда в контексте ее социальной составляющей, трудовые отношения раскрыты с точки зрения социального взаимодействия, выяснены факторы психологических воздействий, которые могут при этом применяться. Также сделаны основательные выводы и предложения по социальной сущности дисциплины труда.

Ключевые слова: дисциплина труда, социальное, сущность, психологическое воздействие, права и обязанности, трудовые отношения.

Kutomanov D.E. SOCIAL ESSENCE OF LABOR DISCIPLINE / Kharkiv national university urban economy named after A.M. Beketova, Ukraine

This paper analyzes the essence of labor discipline in the context of its social component, labor relations disclosed in terms of social interaction, factors psychological effects that may then be used the purpose of the article is to study the discipline of labor as a social category. To achieve this goal it is necessary to perform the following tasks: to analyze the nature of labor discipline in the context of its social component, reveal the contents of the employment relationship from the standpoint of social responsibility, clarify factors psychological effects that can be applied in this case. Also highlighted the concept of «social» regarding fundamentals of the categories of sociology and social philosophy. It first was introduced to the scientific community by Marx to refer to the characteristics of one of the aspects of social life. In fact, the concept is a combination of certain traits and characteristics of social relations that integrated individuals or communities