

14. United nations Convention against Transnational Organized Crime. Un: new York, 2004. — 30 p.
15. A/55/383/Add.1, 3 november 2000, Report of the Ad Hoc Committee on the Elaboration of a Convention against Transnational Organized Crime on the work of its first to eleventh sessions. Un, 2000. — 21 p.
16. Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'oeuvre. Principes et lignes directrices non-contraignants pour une approche des migrations de main-d'oeuvre fondée sur les droits. Genève, 2006. — 107 p.

Вавженчук С.Я. Направления нормотворческой деятельности МОП в сфере защиты трудовых прав работников. — Статья.

Статья посвящена определению тех главных направлений в сфере защиты трудовых прав работников, в которых осуществляется деятельность Международной организации труда. Рассмотрена роль МОП в обозначенной сфере и выявлена сущность ее нормотворческой деятельности. Определена правовая природа нормативных актов МОП.

Ключевые слова: нормотворческая деятельность, МОП, защита трудовых прав работников.

Vavjenchuk S.J. Direction rule-making activity the International organization of work in sphere of protection of the labour rights of workers. — Article.

Article is devoted definition of those mainstreams in sphere of protection of the labor rights of workers in which activity of the International organization of work is carried out. Role international organization of work in the designated sphere is considered and its essence rule-making activity is revealed. The legal nature of statutory acts international organization of work is defined.

Keywords: rule-making activity, international organization of work, protection of the labour rights of workers.

УДК 349.2

Клементарський М.М.,

кандидат юридичних наук,

старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів Харківського національного університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Досліджені елементи розробки в рамках трудового права єдиного вчення про його суб'єктів; зроблено висновок, про доцільність виділення серед усіх суб'єктів вітчизняного трудового права двох найбільших груп за критерієм

їхнього функціонального взаємозв'язку — базових (системо утворюючих) суб'єктів трудового права першого рівня та допоміжних суб'єктів трудового права другого рівня.

Ключові слова: класифікація, суб'єкти трудового права.

Питання визначення суб'єкту права та суб'єкту трудового права неодноразово піднімалися в роботах представників як загальної теорії права (С.С. Алексєєв, Н.В. Вітрук, С.Ф. Кечек'ян, В.В. Кофєйчиков, В.О. Котюк, Г.Н. Манов, М.І. Магузов, А.В. Мішкевич, П.М. Рабінович, Л.І. Спиридонов, О.В. Сурілов), так і трудового права (М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, Я.І. Безугла, Л.Я. Гінцбург, В.С. Венедиктов, І.В. Зуб, М.П. Карпушин, Р.І. Ковдрат'єв, З.А. Павлович, А.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, В.А. П'ятина, О.В. Смірнов, Н.П. Черноморченко, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко), які досліджували правове становище суб'єктів права (або трудового права) в цілому чи окремі їх юридичні властивості.

Проблема розробки в рамках трудового права єдиного вчення про його суб'єктів є невирішеною, дослідження елементів чого і є метою статті. І хоча вчені приділяють значну увагу зазначеній проблемі, законодавець не поспішає включити до діючого законодавства про працю спеціальну групу норм, які були б присвячені загальним положенням про суб'єктів трудового права й трудовій правосуб'єктності громадян.

Залежно від того, чи була трудова правосуб'єктність реалізована в правових зв'язках, а також від того, якої якості й порядку ці зв'язки, суб'єктів трудового права можна підрозділити на:

- власне суб'єктів трудового права (наявність абстрактних правових зв'язків);
- суб'єктів трудового права, що є суб'єктами трудових правовідносин (наявність конкретних правових зв'язків);
- суб'єктів трудового права, що є сторонами колективного чи індивідуальних трудових договорів (наявність конкретних правових зв'язків особливого роду).

Як видно, зазначена класифікація заснована не лише на розбіжностях між суб'єктами права й суб'єктами правовідносин, але й на особливостях побудови предмета трудового права як галузі.

Суб'єктів трудового права умовно можна підрозділити на можливих учасників власне трудових відносин та на тих, хто має законодавчо закріплене право (а іноді й обов'язок) виступити стороною суміжних із трудовими відносин. Сутність допоміжних (похідних) суб'єктів трудового права полягає в тім, що їхня здатність до правоволодіння в рамках цієї правової галузі або є похідною від правосуб'єктності основних суб'єктів, або спрямована на обслуговування функціонування останніх як повноцінних учасників відносин у сфері праці. Сам факт існування двох основних груп суб'єктів трудового права, врешті-решт, обумовлений особливостями організації сфери застосування найманої праці, в якій, з одного боку, є оплатне споживання фізичних і інтелектуальних здатнос-

тей до праці кожного конкретного індивіда, та, з іншого боку, обов'язкове встановлення додаткових гарантій з боку держави, спрямованих на оптимальне й раціональне використання трудових ресурсів країни.

Одним з недоліків даної класифікації суб'єктів трудового права є те, що під час класифікації їх за видами відносин, що становлять предмет галузі, ми стикаємося з неоднозначністю підходів до визначення змісту суміжних із трудовими правових зв'язків. Наведений вище перелік видів таких відносин досить складно назвати загальноновизначним.

У науці трудового права є інші точки зору на предмет досліджуваної нею галузі. Зокрема, досить розповсюдженою є думка про те, що відносини щодо державного соціального страхування також регулюються трудовим правом [1; 2; 3; 4]. Зокрема глава XVII Кодексу законів про працю України має назву «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення».

Відносини щодо відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної здоров'ю працівника з вини роботодавця, сьогодні нормативно віднесені до сфери регулювання цивільного права, і тому в цій частині вони не входять у предмет трудового права беззаперечно. А.І.Процевський та В.І.Попов дотримувалися іншої точки зору. Слід також мати на увазі, що у випадку розширення або звуження даного переліку суміжних із трудовими відносин відповідно може змінюватися й суб'єктний склад тих осіб, які стають можливими учасниками цих правових зв'язків. У зв'язку з цим така класифікація є досить складною для її теоретичного обґрунтування, однак представляє найбільшу практичну цінність, оскільки дозволяє конкретизувати граничну кількість можливих видів суб'єктів трудового права.

На сьогоднішній день у якості таких варто виділити державу, роботодавця і його представників — посадових осіб адміністрації, працівників і їхні колективи, професійні союзи, а також широке коло державних, муніципальних і інших органів, організацій і їхніх посадових осіб, можливість участі яких у трудових та пов'язаних з ними відносинах передбачена нормами трудового законодавства. Ця класифікація, крім того, є найбільш гнучкою, мінливою, адже прямо залежить від стану нормативно-правової бази в певний момент часу. Однак саме вона є основою для класифікації суб'єктів галузі за іншими підставами. Це можна легко побачити на прикладі ще одного традиційного розподілу суб'єктного складу трудового права на суб'єктів колективних і індивідуальних. До перших варто віднести державу, роботодавця-організацію, колективи працівників, професійні союзи, а також державні, муніципальні й інші органи. Посадові особи останніх, нарівні із працівниками, відносяться до індивідуальних суб'єктів трудового права; у такій же якості може виступати роботодавець — фізична особа тощо. Наукова цінність такої класифікації полягає в тому, що дає можливість проаналізувати правове положення так званої «колективної особистості» і провести розмежування між колективним суб'єктом права й колективом індивідуальних суб'єктів. Умовою віднесення групи осіб до колективних суб'єктів трудового права є сукупність певних ознак, таких, як наявність структурованої організації, єдиного управління, цілісної системи внутрішньокорпоративних зв'язків, а також єдиної волі і мети всіх об'єднаних в межах такого колектив-

ного об'єднання осіб. Слід зазначити, що даний підхід не є загальноновизначним. Зокрема питання про наявність єдиної волі в колективного суб'єкта (галузі) права дотепер залишається дискусійним.

Кожен із суб'єктів трудового права — працівники, їхні колективи, роботодавець, професійні союзи та інші, можуть бути класифіковані в рамках свого виду. Виключення, скоріш за все, становить держава як суб'єкт даної галузі, оскільки вона існує як якась об'єктивна реальність в однині. Тому для більш повного аналізу поставленої проблеми варто також зупинитися на характеристиці окремих різновидів кожного суб'єкта трудового права, що дозволить повним чином перелічити склад осіб, на яких орієнтовані норми трудового права.

Почнемо з характеристики видів *працівника* як суб'єкта трудового права. В раніше діючому законодавстві про працю, а також в науці трудового права існував загальноприйнятий розподіл працівників на робітників, службовців і колгоспників. Але праця останніх поступово перейшов у сферу регулювання аграрного права, а «дихотомічне позначення суб'єктів трудового права «робітник — службовець» в умовах стирання розходжень між особами фізичної й розумової праці доцільно ширше замінити єдиним поняттям «працівник» — це Б.К.Бегичев писав ще в 1964 р. Можна було б визнати даний підрозділ історичним, що дозволяє відмежувати новітні нормативні акти від актів радянського періоду, якби не непослідовність законодавця, що використовує термін «державний службовець» у сучасному праві.

В.І.Прокопенко визнавав передчасною відмову законодавця від термінів «робітник» і «службовець» та заміною їх на термін «працівник», що було здійснено Законом України від 20 березня 1991 року «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході республіки до ринкової економіки». Термін «робітник» і «службовець», на його думку, більш повно визначають зміст праці цієї категорії працюючих. Трудове право регулює використання особою своєї здатності до праці, незалежно від того, в якій галузі господарства ця особа погодилась виконувати роботу і саме яку роботу: службовця чи робітника (за термінологією законодавства розвинутих країн — «білі» та «сині комірці»). Змістом цього регулювання є сукупність реальних витрат працівником при виконанні ним трудової функції розумової та фізичної енергії, які створюють спрямований до певної мети виробничий процес. При цьому, трудова функція, що виконується тим чи іншим працівником, відображає конкретний зміст його праці. Вона поділяється на фізичну і розумову. Якщо у виробничому процесі працівник бере участь як його матеріальний компонент, у разі відсутності якого процес обривається, то така праця за своїм змістом є фізичною, а працівник — робітником («синій комірць»). Якщо функція працівника зводиться до того, щоб створювати, проєктувати сам виробничий процес або цикл, налагоджувати і налаштовувати систему машин, здійснювати контроль за процесом виробництва, що завершується без його безпосередньої участі, то такий працівник зайнятий розумовою працею і є службовцем («білий комірць») [5, с. 14-15].

Тому на сьогоднішній день варто вважати прийнятними й термін «працівник», і уточнюючі його поняття «робітник» і «службовець», тим більше що

переважна кількість діючих підзаконних нормативних актів зобов'язують нас проводити чітке розмежування їхнього правового статусу.

За строками виконання трудової функції працівників прийнято підрозділяти на тимчасових й постійних, причому останні залежно від виду трудового договору або іншої трудової угоди можуть бути працюючими за строковими або безстроковими трудовими договорами.

Серед строкових договорів певне поширення мають трудові договори із тимчасовими працівниками і трудові договори на час виконання сезонних робіт. Оскільки такі договори належать до категорії строкових, ним притаманні усі ті особливості, що характеризують строковий трудовий договір. Водночас чинне законодавство встановлює деякі особливості застосування праці тимчасових і сезонних працівників [6, с. 116].

У чинному КЗпП відсуті спеціальні норми щодо особливості регулювання праці тимчасових та сезонних працівників. Й до цього часу чинними є акти колишнього СРСР: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» та Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» у частині, що не суперечить законодавству України про працю. Відносно сезонних працівників були прийняті такі акти національного законодавства як Положення про порядок організації сезонних робіт, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 7 квітня 1998 р., та Список сезонних робіт і сезонних галузей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р.

Проектом Трудового кодексу України передбачено умови праці тимчасових працівників, однак питання регулювання праці сезонних працівників існуючим проектом Трудового кодексу України не визначені.

Працівники можуть бути штатними й позаштатними. Цей розподіл здійснюється на підставі того, чи входить працівник до штатного (облікового) складу осіб, що працюють у конкретного роботодавця. Позаштатними працівниками, як правило, приймають осіб, чия трудова функція не є принципово необхідною (наприклад, позаштатні прибиральниці в школах і деяких інших невеликих установах). На таких позаштатні (необлікових) працівників повністю поширюється законодавство про умови праці звичайних працівників — постійних або тимчасових залежно від обумовленого строку роботи. Однак раніше в законодавстві СРСР особливості праці окремих категорій позаштатних працівників частіше регулювалися спеціальними постановами. До таких категорій, зокрема, відносилися «працівники мистецтв, друку й освіти, що обслуговують установи й підприємства по окремих завданнях, позаштатні керівники кружків самодіяльності, позаштатні тренери, уповноважені по розповсюдженню театральних квитків, книгоноші, позаштатні страхові агенти тощо» [7, с. 206-206]. На сьогоднішній день у зв'язку з розвитком засобів масової інформації значне поширення одержав прийом на роботу осіб як позаштатних кореспондентів різного роду засобів масової інформації. Основна відмінність позаштатних працівників від осіб, що працюють за цивільно-правовими договорами — це підпорядкування встановле-

ному режиму робочого часу, а також систематичний характер роботи, що не має, як правило, логічного завершення, як за цивільно-правового наймання праці.

Ще одна класифікація працівників — це їхній підрозділ на кваліфікованих та некваліфікованих. З даного питання й дотепер діє невідмінена постанова НКП СРСР від 22 жовтня 1932 р. відповідно до якої кваліфікованими працівниками варто вважати осіб, які мають третій розряд і вище за шестирозрядною тарифною сіткою, четвертий і вище — за семирозрядною, п'ятий і вище — при восьмирозрядній. Зміни, що відбулися в законодавстві з даного питання за 70 років, вимагають коректування умов кваліфікованості робіт, однак сьогодні правознавці змушені користуватися наявними нормами, і тому дотримуються колишніх правил¹.

Трудові колективи виникли внаслідок історичного процесу і виступають як необхідна умова виробництва. Економічною основою їх виникнення та розвитку є виробничі відносини. Саме виробнича діяльність людей стала тим фундаментом, на якому створюються і розвиваються відносини між людьми, що мають важливе значення не тільки для суспільства взагалі, а й для кожного підприємства: всі працівники об'єднані у формальний колектив, правове становище і структура якого визначені статутом підприємства. Формальний колектив є в кожній соціальній системі, якщо там існують підприємство, розподіл праці. Суспільно корисна діяльність, спільна праця є об'єктивною передумовою формування колективу. Тому колективами повинні визнаватися організовані групи, спільності людей, які перебувають між собою в безпосередньому спілкуванні, свідомо і добровільно об'єдналися при виконанні суспільно необхідної діяльності для досягнення загальної мети. Справжній колектив виникає там, де люди усвідомлюють свою відповідальність за загальну справу, спільно вирішують питання, що постають перед ними, де складається і стає діючою силою громадська думка колективу, свідомо дисципліна.

Трудовий колектив і підприємство — поняття невід'ємні одне від одного. Підприємство є не тільки суб'єктом трудових відносин у зв'язку із застосуванням праці, але і господарською одиницею, де працівники створюють особливий суб'єкт права — трудовий колектив.

Підприємство — основна організаційна ланка народного господарства України. Воно є самостійним господарюючим статутним суб'єктом, який має права юридичної особи та здійснює виробничу, науково-дослідницьку і комерційну діяльність з метою одержання відповідного прибутку (доходу).

У складі єдиного трудового колективу підприємства згідно з його структурою діють колективи цехів, відділів, дільниць, бригад та інших підрозділів.

До основних повноважень трудових колективів підприємства з правом найняття робочої сили належать:

- розгляд та затвердження проекту колективного договору;
- розгляд та вирішення згідно із статутом підприємства питання самоврядування трудового колективу;
- визначення і затвердження переліку і порядку надання працівникам підприємства соціальних пільг;

– участь у матеріальному і моральному стимулюванні продуктивної праці, заохочування винахідницької і раціоналізаторської діяльності, порушення клопотання про представлення працівників до державних нагород.

Одним з основних суб'єктів трудових правовідносин вважається роботодавець. На відміну від працівника він є більш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки бере участь не тільки у власних трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудовах та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими. Це насамперед правовідносини з органами працевлаштування, з органами, що виконують нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, з органами, які розглядають індивідуальні і колективні трудові спори та ін.

Поняття роботодавця є порівняно новим у трудовому праві України. І поки що воно вживається здебільшого в науці трудового права, а не у трудовому законодавстві. Чинний Кодекс законів про працю такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені.

В СРСР усі підприємства, установи, організації були державними утвореннями, і всі вони, як зазначав Л.Я. Гінцбург, були наділені спеціальною правосуб'єктністю, тому що створювалися для досягнення певної мети і могли наймати працівників лише для виконання певних задач [8, с. 278].

Проголошене в Україні реформування відносин власності у 1991 р. знайшло своє закріплення в ряді законів («Про власність», «Про підприємництво», «Про підприємства в Україні»), на підставі яких Законом УРСР від 20 березня 1991 р. «Про внесення змін та доповнень в Кодекс законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки» терміни «підприємство, установа, організація» і «адміністрація» були замінені на «власник підприємства, установи, організації». Як і раніше, законодавець не дав легального визначення новим термінам, структура яких була громіздкою та викликала багато питань. Тому в правовій літературі його почали замінювати терміном «роботодавець», що згодом з'явився у трудовому законодавстві, а потім почав застосовуватися в інших галузях права [9, с. 18].

В буквальному розумінні роботодавець — це той, хто надає роботу. Але в понятійному апараті трудового права треба оперувати не побутовим значенням слова і навіть не загальною юридичним терміном — роботодавець.

Надавати роботу на законних підставах можна і спираючись на цивільно-правові угоди (договір підряду, доручення, перевезення тощо) або на основі адміністративно-владних повноважень (виправні роботи). Роботодавцем виступає правління чи інший орган кооперативу щодо членів кооперативу або фермер, який залучає свою сім'ю до роботи у фермерському господарстві на підставі сімейно-трудова стосунків та ін.

Роботодавець як суб'єкт трудового права — це фізична або юридична особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого з його різновидів, передбачених законодавством, в тому числі при обранні чи призначенні на посаду. Роботодавчі властивості громадян виникають із досягненням повноліття. Тобто трудова правосуб'єктність громадян-роботодавців за віком її настання не збігається з трудовою правосуб'єктністю громадян-працівників. І хоча суб'єктом права власності громадянини можуть бути навіть до

досягнення повноліття, використовувати працю інших громадян як роботодавці вони можуть лише після досягнення вісімнадцятирічного віку.

Всіх роботодавців, які мають трудову правосуб'єктність можна поділити на окремі групи:

- роботодавці — фізичні особи;
- роботодавці — юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб;
- роботодавці — державні органи.

Така класифікація з точки зору правового становища роботодавців є певною мірою умовною, оскільки залишає за своїми межами деякі інші види суб'єктів трудових правовідносин. Але вона дозволяє наймовніше характеризувати роботодавчу правосуб'єктність названих груп роботодавців.

Найчисельнішу групу роботодавців становлять юридичні особи

Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності, вони створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів. Основним завданням профспілок є захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. І хоча профспілки можуть вступати у відносини, які регулюються різними галузями права (конституційним, адміністративним, цивільним, соціального забезпечення тощо), визначальними все ж є суспільно-трудова відносини, що регулюються трудовим правом. Саме трудове право концентрує абсолютну більшість прав і обов'язків профспілок, які дозволяють визначити їхнє правове становище, правосуб'єктність, розглядати як учасників трудових правовідносин.

Правосуб'єктності профспілки набувають за фактом легалізації, яка відповідно до ст. 16 Закону про профспілки здійснюється шляхом їх реєстрації відповідними органами Міністерства юстиції. У разі реєстрації профспілки та їх об'єднання набувають статусу юридичної особи.

Отже, якщо розглядати правосуб'єктність профспілок у трудових правовідносинах насамперед як юридичних осіб, то вона нічим не відрізняється від інших таких самих учасників трудових правовідносин. Та все ж у трудовому праві не ці чинники визначають особливості правового становища профспілок, яке зумовлюється передусім метою створення та діяльності цих громадських об'єднань, що характеризує їх як представницький орган.

Якщо виходити безпосередньо зі ст. 2 Закону про профспілки, то основною метою створення первинних профспілкових організацій є представництво для здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Більше того, як зазначається у ст. 19 Закону про профспілки, у питаннях колективних інтересів працівників, профспілки та їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від факту членства у профспілках.

І Конституція України, і Закон про профспілки визначають правосуб'єктність за профспілками та їх об'єднаннями. На таких самих позиціях перебуває і трудове законодавство. Однак поряд із правосуб'єктністю профспілок, Кодекс законів про працю окремо визначає право участі у трудових правовідносинах

також і за виборними органами первинних профспілкових організацій (профспілковими представниками). При цьому, як впливає із відповідних норм чинного КЗпП, у трудових правовідносинах вони мають право представляти інтереси працівників безпосередньо, а не від імені профспілки, чий повноваження здійснюють у межах, наданих їм статутом прав.

Таким чином можна говорити про виділення серед усіх суб'єктів вітчизняного трудового права дві найбільші групи за критерієм їхнього функціонального взаємозв'язку: суб'єктів трудового права першого рівня, яких умовно можна назвати базовими, або системоутворюючими, і суб'єктів трудового права другого рівня, або допоміжними. Виділення й цільове призначення останніх обумовлене існуванням базових суб'єктів, до яких слід віднести державу, роботодавця й працівника.

Використані джерела.

1. Процевський А. И. О предмете советского трудового права / Процевский А. И. // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. — М., 1975. — С. 42-47.
2. Процевський А. И. Предмет советского трудового права / Процевский А. И. — М.: Юрид. лит., 1979. — 224 с.
3. Якушев І. М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Якушев І. М.; Ун-т внутрішніх справ. — Х., 2000. — 19 с.
4. Хохлов Е. Б. Субъекты трудового права / Хохлов Е. Б. // Правоведение. 1996. № 3. — С. 113-118
5. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / Прокопенко В. І. — Х.: Фірма «Консум», 2000. — 480 с
6. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Б. А. Римар. — Одеса, 2009. — 20 с.
7. Советское трудовое право: учебник / под ред. Б. К. Бегичева. А. Д. Зайкина. — 2-е изд. — М.: Юрид. лит., 1985. — 552 с.
8. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Гинцбург Л. Я. — М., 1977. — 310 с.
9. Серда О. Г. Работодавец как субъект трудового права: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Серда О. Г.; НЮАУ ім. Ярослава Мудрого. — Харків, 2004. — 19 с.

Клемпарский Н.Н. Проблемы классификации субъектов трудового права. — Статья.

Исследованы элементы разработки в рамках трудового права единого учения о его субъектах; сделан вывод о целесообразности выделения среди всех субъектов отечественного трудового права двух наибольших групп по критерию их функциональной взаимосвязи — базовых (системообразующих) субъектов трудового права первого уровня и вспомогательных субъектов трудового права второго уровня.

Ключевые слова: классификация, субъекты трудового права.

Klemparsky N.N. Problem of classification of subjects of the labor right. — Article.

Elements of working out within the limits of the labor right of the uniform doctrine about its subjects are investigated; the conclusion is drawn on expediency of allocation among all subjects of the domestic labor right of two greatest groups by criterion of their functional interrelation — base (backbone) subjects of the labor right of the first level and auxiliary subjects of the labor right of the second level.

УДК 349.2

Лукаш С.С.,
начальник Сумської філії ХНУВС,
кандидат юридичних наук

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Визначені особливості сутності та проявів диференціації правового регулювання праці, а також виділення її видів. Показано, що на вдосконаленні об'єктів (правовідносин) та засобів (норм права, правових актів, методів регулювання) необхідно зосередити увагу, що дозволить забезпечити належний рівень прав, свобод і обов'язків учасників трудових взаємовідносин.

Ключові слова: диференціація, регулювання, праця, трудове право.

Питання регулювання праці, в аспекті механізму її правового регулювання, завжди були актуальними як взагалі в правовій науці, так і в науці трудового права, зокрема. Їм приділяли увагу, такі вчені як С.С. Алексєєв, А.Н. Авер'янов, В.С. Венедиктов, П.А. Бущенко, В.М. Лебедев, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, Т.А. Коляда та багато інших. Основна увага приділялася єдності та диференціації правового регулювання праці — характерного явища у трудовому праві. Хоча увага при цьому зосереджувалася на кінцевому її результаті, що відображувалося на процесі дослідження підстав прояву диференціації тощо. Тому метою цієї статті обрано визначення особливостей сутності, проявів диференціації правового регулювання праці, а також виділення її видів.

Так С.С. Алексєєвим вказано, що правове регулювання за відповідних економічних та політичних умов є необхідністю, а право — це не тільки засіб закріплення, упорядкування суспільних відносин, але й засіб розбудови суспільних порядків, подальшого розвитку суспільних відносин [2, с. 8-9]. Тому належне правове регулювання суспільних відносин фактор подальшого розвитку українського суспільства, всіх його сфер, де не є виключенням й правове регулювання праці. В літературі прямо вказується, що без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство [3, с. 11].

Але організація правового регулювання праці, опосередковується встановленням якихось первинних, базових начал. Як правило в правовій науці