

6. Вопросы Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков : Указ Президента РФ от 28.07.2004 № 976 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/12136402/>
7. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.constitution.ru/index.htm>
8. Адміністративне право України. Загальна частина. Академічний курс:[підручник] / за заг. ред. академіка НАПрН України О. М. Бандурки. – Х.: Золота миля, 2011. – 584 с.
9. О Прокуратуре Российской Федерации : Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.zakonrf.info/zakon-o-prokurature/>

Галаван З.С. Система предварительного следствия Российской Федерации. – Статья.

Освещается правовая основа и система органов предварительного следствия Российской Федерации. Указываются основные принципы и задачи деятельности органов предварительного следствия.

Ключевые слова: система предварительного следствия, следственный комитет, следственный департамент, Российская Федерация.

Galavan Z.S. System of preliminary investigation of Russian Federation. – Article.

The legal basic and pretrial investigation bodies of Russian Federation are lighted up. The main principles and tasks of pretrial investigation bodies are formulated.

Key words: pretrial investigation bodies, investigator committee, investigator department, Russian Federation

УДК 349.22

*Є.М. Глущенко,
здобувач Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

**ДО ПИТАННЯ МЕЖ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН**

Стаття присвячена правовому регулюванню трудових відносин, проблемі та необхідності визначення меж між централізованим та локальним способами правового регулювання.

Ключові слова: правове регулювання, межі правового регулювання, централізоване регулювання, локальне регулювання трудових відносин.

Питання правового регулювання в сфері трудових відносин, як централізованого, яке застосовується до найбільш важливих і соціально-значимих відносин, що входять до предмету трудового права, і виступає засобом встановлення гарантій, так і колективно-договірного (локального) завжди було і буде актуальним. На сьогоднішній день, коли відносини в сфері праці регулюються значною кількістю нормативно-правових актів, прийнятих ще за часів Радянського Союзу, і які не можуть забезпечити їх ефективну регламентацію це питання набуває особливого значення, так як нинішня ситуація сприяє поширенню локальної нормотворчості на окремих підприємствах з боку роботодавців. З огляду на це важливого значення набувають межі правового регулювання, які визначають грані, рамки, в яких здійснюється централізоване та локальне правове регулювання трудових відносин.

Актуальність представленої теми обумовлена, насамперед, відсутністю масштабних наукових досліджень і необхідністю сучасних науково-практичних розробок в питанні меж правового регулювання трудових відносин.

В деякій мірі торкаються даного питання у своїх працях такі вчені, як П.Д. Пилипенко, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, Р.І. Кондратьєва, Т.А. Занфірова, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, Л.С. Таль, О.М. Ярошенко та деякі інші, однак конкретно на рівні дисертаційного дослідження цим ніхто не займався.

Мета даного дослідження полягає у виявленні особливостей правового регулювання трудових відносин та визначенні меж, в яких воно здійснюється.

Правове регулювання – це здійснюваний за допомогою певних об'єктивних та суб'єктивних чинників процес впорядкування суспільних відносин, що передбачає їх юридичне закріплення та охорону.

Для правового регулювання трудових відносин характерними є централізований та децентралізований (локальний) способи регулювання і саме вони лежать в основі управління та регламентації цих відносин. І тут постає питання меж централізованого регулювання трудових правовідносин, яке має першочергове значення, оскільки по суті локальне регулювання не повинно виходити за ці межі і суперечити умовам регулювання, яке встановлюється на рівні законів та інших нормативних актів, головним серед яких є Кодекс Законів про працю України.

Слід зазначити, що диференціація правового регулювання здебільшого відбувається на рівні окремих підприємств, установ, організацій, незалежно від розміру чи чисельності працівників і перебуває у більш значній динаміці. Здебільшого вона здійснюється в процесі діяльності самих суб'єктів трудових відносин, результатом якої є локальні нормативні акти.

Але не варто применшувати роль та значення локальних норм, оскільки вони за своєю природою конкретизують норми, котрі встановлюються на централізованому рівні з метою покращення правового становища працівників на підприємстві. Зокрема, П.Д. Пилипенко вважає, що локальна но-

рмотворчість у трудовому праві – це фактично такий же напрям встановлення умов праці, як і централізовані правові приписи[1, с. 48]. З цього приводу Д.Ю. Гладких говорить так: «Локальные нормы – это верхний (наиболее конкретный) «этаж» дифференциации, который должен быть сцементирован с другими «этажами», построенными централизованным способом правового регулирования»[2, с. 133–134]. Слушною є також думка А.Р. Саркісова, який вважає, що централізоване і локальне регулювання трудових правовідносин доповнюють і поєднуються одне з одним, оскільки поєднуються загальнонаrodnі інтереси, інтереси колективів підприємств (об'єднань) і окремих трудящих[3, с. 57–58].

При цьому, не слід забувати, що централізоване правове регулювання є об'єктивно обумовленим, оскільки держава через систему нормативно-правових актів закріплює та гарантує мінімальні державні стандарти у сфері праці та мінімальний рівень гарантій трудових прав суб'єктів трудових правовідносин і, разом з тим, встановлює межі локального регулювання, за допомогою якого здійснюється конкретизація загальних норм трудового законодавства, прийнятих у межах централізованого регулювання, стосовно особливостей окремих підприємств, установ, організацій.

Проблема розширення сфери застосування локального способу правового регулювання трудових відносин в науці трудового права не є новою. Зокрема, цікавою є позиція Л.С. Таля, котрий вважає, що працівник і роботодавець краще ніж законодавець знають як, і про що домовлятися для того, щоб забезпечити взаємні інтереси, а роль закону, як публічно-правова складова, має зводитися до «определения предела власти работодателя над работником, а не существа конкретных отношений между ними»[4, с. 189].

З огляду на це, визначення меж правового регулювання саме трудових відносин здатне забезпечувати уявлення про предмет трудового права і особливості регулювання відносин, які до нього входять.

Поняття меж правового регулювання дехто визначає як межі владно-вольового впливу держави на суспільні відносини, поведінку людини [5, с. 494] або як межі державного втручання держави в систему суспільних відносин [6, с. 157]. При цьому, і перше, і друге визначення, з точки зору трудового права, більш характерне для визначення меж централізованого регулювання трудових відносин і не відображає всієї суті даного явища.

Загалом, межі правового регулювання трудових відносин можна визначити як межі владно-вольового впливу суб'єктів трудових відносин (як держави в особі її державних органів, так і окремо взятих роботодавців) на трудові відносини, а також на відносини, що тісно пов'язані з ними, які надають можливість визначити реальні дії суб'єктів по реалізації норм права та ефективного регулювання таких відносин і є орієнтирами для організації діяльності учасників трудових відносин, забезпечення їх прав, свобод та інтересів. Вони обумовлені як соціальним призначенням права, так і особливостями самих трудових відносин, інтересами держави і су-

б'єктів трудового права, економічними, історичними, культурними, релігійними, національними та іншими факторами.

Точне визначення меж правового регулювання необхідне для того, щоб виключити можливість використання юридичних засобів у тих сферах життєдіяльності суспільства та держави, де потрібні інші засоби правового регулювання [7, с. 12].

Держава повинна створювати умови для реалізації громадянами соціальних прав, забезпечувати їх гарантії і встановлювати рівні можливості для працевлаштування та давати людям можливість заробляти собі на життя. Дехто вважає, що на сучасному етапі потрібно позбутися зайвої централізації трудових правовідносин, щоб дати простір для розвитку демократичних тенденцій, що пов'язані з існуванням недержавних форм власності. Як наслідок, маємо обмеження централізованого регулювання в сфері оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, охорони праці, і навіть в інституті трудового договору, не беручи до уваги необхідність співвідношення централізованого і децентралізованого регулювання, особливо в сфері зайнятості населення, що могло б зменшити надмірну експлуатацію найманих працівників на ринку праці з боку роботодавців.

Дане питання постійно перебуває в діалектичному розвитку, оскільки з розвитком різних форм власності, переходом до ринкової економіки, розширенням прав підприємств щодо вдосконалення організації виробництва межі централізованого регулювання змінюються і, як правило, звужуються.

У теперішній час вже не можна не бачити самостійної нормотворчої діяльності роботодавця, що явно виходить за межі конкретизації законодавства про працю і заповнення його прогалин. Джерелом локальної нормотворчості є не тільки і не стільки державний дозвіл, її санкціонування, а скільки природа організації як структури громадянського суспільства, як соціально-економічної одиниці, що володіє автономією, необхідним елементом організаційної єдності якої є господарська (хазяйська) влада [8, с. 151].

Саме тому, в питанні меж правового регулювання трудових відносин принцип оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання є однією із важливих засад функціонування трудового права в цілому. При цьому, на рівні законодавства варто визначити умови, при яких можливий відступ від загальних приписів, встановлених на рівні законодавства, наприклад, наявність матеріального чи іншого інтересу працівника при певних умовах праці, при яких інтереси роботодавця та працівника відповідають одне одному. Це дозволить відійти від тенденції укладання цивільних договорів, які характеризуються більшою свободою вибору істотних умов праці, і в цьому випадку сторони можуть відійти від обов'язкових вимог трудового законодавства, які не співпадають з їх інтересами, а ці відносини вже характеризуються своїми особливостями в правовому регулюванні.

Таким чином, локальне правове регулювання за своєю суттю та призначенням не повинно виходити за межі приписів, встановлених на

централізованому рівні, зокрема суперечити їм. Проте, це аж ніяк не применшує його значення та роль в регулюванні трудових відносин.

Відсутність на сьогоднішній день чіткого врегулювання питання диференціації та меж правового регулювання за галузевою ознакою в трудовому праві породжує прийняття на законодавчому рівні нормативно-правових актів, які є далеко не досконалими та часто суперечать одне одному, що негативно впливає на ефективність трудового законодавства.

Звичайно, важко встановити межі централізованого і локального регулювання та підвести їх під один знаменник для всіх трудових відносин, оскільки до предмету трудового права входить особливе коло суспільних відносин, тим більше, що на сьогоднішній день все частіше і частіше виникають дискусії серед правників щодо доцільності розширення предмета трудового права, опираючись при цьому не лише на теоретичні судження, а й на реальні тенденції розвитку трудового законодавства в зарубіжних країнах. Особливого значення це питання набуває на шляху розробки та прийняття Трудового кодексу України.

Література:

1. Трудове право України : Академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка]. — [3-тє вид., перероб. і доп.]. — К. : Видавничий Дім „Ін Юре”, 2007. — 536 с.
2. Гладких Д.Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: Дис. ... канд. юрид. наук./ Д.Ю. Гладких. — Пермь, 2002.
3. Саркисов А. Р. Внутренний трудовой распорядок социалистического государственного производственного предприятия (объединения) / А. Р. Саркисов. — М. : Изд-во Моск. ун-та, 1984. — 122 с.
4. Карабельников Б.Р. Л.С. Таль и судьба его сочинений в российской правовой действительности. Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства / Б.Р. Карабельников // Вестник гражданского права. 2006. N 1. — С.189
5. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. — Х. : Консум, 2006. — 656 с.
6. Сырых В. М. Теория государства и права : учебник / В. М. Сырых. — 2-е изд. — М. : «Юридический дом «Юстицинформ», 2002. — 592 с.
7. Бобылёв А. И. Теоретические проблемы правового регулирования / А. И. Бобылёв // Право и политика. — 2002. — № 8. — С.10–16
8. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / [В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова; под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, д-ра юрид. наук, проф. В.М. Лебедева]. — М. : Статут, 2007. — 301 с.

Глущенко Е.М. К вопросу пределов правового регулирования трудовых отношений. — Статья.

Стаття посвячена правовому регулюванню трудових отношений, проблеме и необходимости определения пределов между централизованным и локальным способами правового регулирования.

Ключевые слова: правовое регулирование, пределы правового регулирования, централизованное регулирование, локальное регулирование трудовых отношений.

Glushchenko Y.M. On the question of the limits of legal regulation of labor relations. – Article.

Article is devoted to the legal regulation of labor relations, problem and the need to identify the boundaries between centralized and local methods of legal regulation.

Key words: regulation, limits of regulation, centralized regulation, local regulation of labor relations.

УДК 349.3:369.5

О.В. Горбатенко,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри історії і права Донецького національного
технічного університету

ВИДИ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

У статті досліджено правовідносини та їхні види у сфері соціального забезпечення та пенсійного страхування в умовах реформування пенсійної системи. Визнано страховий випадок як підставу виникнення правовідносин із загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, і у зв'язку з цим можливість класифікувати їх на обов'язкові та добровільні. Запропонована класифікація соціально-забезпечувальних відносин за організаційно-правовою формою соціального забезпечення з урахуванням недержавного соціального забезпечення через недержавні пенсійні фонди, банківські установи, недержавні соціальні заклади.

Ключові слова: соціальне забезпечення, критерії класифікації соціально-забезпечувальних відносин, види правовідносин із соціального забезпечення, види правовідносин із загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

В Україні, що позиціонується як соціальна та правова держава, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Тим самим право на соціальний захист віднесене до основоположних прав і свобод. Це право гарантується, зок-