

Величко Л. Ю.,
кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри права та європейської інтеграції
Харківського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України

ТЕНДЕНЦІЯ РОЗШИРЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

TREND OF EXTENDING SCOPE OF LABOUR LAW IN CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION PROCESSES

У статті автор з'ясував тенденції у розвитку сучасного трудового права, однією із центральних серед яких є поглиблення процесу розширення сфери дії трудового права в умовах євроінтеграції. Акцентується увага на тому, що сфера дії норм трудового права буде розширюватись і надалі, оскільки норми трудового права мають визначальне значення під час встановлення прав і обов'язків у царині праці в різних сферах діяльності.

Ключові слова: тенденції розвитку трудового права, сфера дії норм, відносини у сфері праці, експансія трудового права, євроінтеграція.

В статье автор выяснил тенденции в развитии современного трудового права, одной из центральных среди которых является углубление процесса расширения сферы действия трудового права в условиях евроинтеграции. Акцентируется внимание на том, что сфера действия норм трудового права будет расширяться и в дальнейшем, поскольку нормы трудового права имеют определяющее значение при установлении прав и обязанностей в области труда в разных сферах деятельности.

Ключевые слова: тенденции развития трудового права, сфера действия норм, отношения в сфере труда, экспансия трудового права, евроинтеграция.

The author found trends in the development of modern labour law, one of the Central among which are the deepening of the process of the widening of the scope of labour law in the context of European integration. Focuses on the fact that the scope of the labor law will be expanded in the future, since labour law provisions are essential in establishing the rights and duties of labour in different spheres of activities.

Key words: tendencies of development of labor law, scope of the regulations, relations in the sphere of labour, expansion of labor law, European integration.

Постановка проблеми. Перспектива членства у Європейському Союзі є стратегічним орієнтиром українських прагнень до перетворення і ключовою метою, заради якої проводяться реформи. Україна як невід'ємна частина Європи орієнтується на чинну у провідних європейських країнах модель соціально-економічного розвитку, яка ставить перед Україною нові завдання та вимагає від неї активної участі у їх вирішенні.

Прагнення України стати повноправним членом європейської спільноти держав зумовлює зростання ролі міжнародних договорів та необхідність приведення національного законодавства про працю та соціального законодавства у відповідність до стандартів, встановлених міжнародними договорами. Проте при цьому слід не втратити своєї самобутності, яка у цьому випадку визначається, зокрема, значною соціальною спрямованістю норм вітчизняного трудового права, що залишилась нам у спадщину від часів Радянського Союзу та яку слід розцінювати як надбання високої правової культури. Тому у процесі трансформації трудового права України під впливом європейської інтеграції нам необхідна поступовість, послідовність, продуманість [1, с. 47–48].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Усе частіше у науковій юридичній літературі з'являються твердження про застосування законо-

давства про працю не лише до суб'єктів трудового права, а й до інших категорій осіб, які отримали статус «подібних до найманих працівників». Окремі спроби дослідити ці питання зроблені такими науковцями: М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, М.Й. Бару, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, О.С. Пашков, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, Г.С. Скачкова, В.М. Смирнов, Л.О. Сироватська, Л.С. Таль, О.М. Ярошенко та ін.

Мета статті. Водночас залишаються невирішеними питання щодо меж сфери дії трудового права, тому метою цієї статті є дослідження тенденцій у розвитку сучасного трудового права, однією із центральних серед яких є поглиблення процесу розширення сфери дії трудового права в умовах євроінтеграції.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці, який кардинально змінюється під впливом процесів глобалізації та європеїзації, уже не може забезпечувати гарантії зайнятості та працевлаштування в повному обсязі. Тому необхідно відстоювати та розвивати нові шляхи розвитку відносин у сфері праці та соціального захисту, оскільки для гідної праці необхідним є не лише створення стабільних робочих місць, а й стабільні правовідносини. Трудові правовідносини минулого століття не відповідають новій суспільній організації праці, що про-

диктована умовами інформаційного суспільства. Докорінне оновлення технічної та технологічної бази на основі комп'ютеризації, інформатизації, автоматизації, поява гнучких виробничих систем призвели до суттєвих змін у сфері організації праці, що спричинило структурні зміни на ринку праці та виникнення нестандартних форм зайнятості: 1) праця поза офісом, зокрема телепрацівники (комп'ютерні надомники); 2) запозичена праця; 3) часткова та тимчасова зайнятість; 4) гнучкий робочий графік тощо.

Як стверджує В.В. Жернаков, трудове право має змінюватись під впливом інноваційних процесів, які суттєво позначатимуться насамперед на таких інститутах трудового права, як трудовий договір та оплата праці. Наприклад, прийняття на роботу, для виконання якої потрібні творчі здібності, здатність до самостійного аналізу з використанням наукових знань, потребує врегулювання: вимоги не тільки щодо вищої освіти, а й наявності у претендента самостійних розробок (наприклад, винаходів), наукових ступенів та звань; проходження фахового стажування; проведення тестування; застосування конкурсного відбору тощо. Інтелектуальна робота вимагає не тільки широкого кола знань та вмінь, а й поєднання у процесі роботи функцій за різними професіями, спеціальностями, що зумовлює більш гнучке правове регулювання такої умови трудового договору, як трудова функція. Відповідно, потребує змін стимулювання праці різної якості (як за процесом – інтенсивна багатофункціональна, творча, так і за результатами). Централізованим регулюванням цієї проблеми не вирішити, тому це додатковий стимул для розвитку договірної (як локально-правової, так і індивідуально-договірної) регулювання. Уже зараз непоодинокі випадки здійснення трудової функції працівниками, які, перебуваючи у трудових відносинах, виконують роботу за межами підприємства, установи, організації з використанням сучасних комп'ютерних технологій (на Заході вони отримали назву «телепрацівники»). Також потребує негайного осмислення такий процес, як лізинг персоналу з його тристоронніми відносинами (або відносинами між трьома суб'єктами) [1, с. 48].

Природа трудового права як галузі права дуалістична. Подвійний характер цієї галузі права визначається її історичним походженням. З одного боку, трудове право регулює взаємовідносини між працівником та роботодавцем як двома приватними особами, які не мають один щодо одного ніяких владних повноважень, а тому вони взаємодіють на засадах рівності (договірні засади). Трудовий договір має своїм предметом здатність людини до праці як особливу властивість людської особистості, що є невід'ємною від цієї особистості. Отже, цей предмет і договір, який його оформлює, володіють особливою природою, що виокремлює їх із звичайного майнового обігу та звичайних майнових угод, оскільки сучасна правова свідомість не допускає зведення людини у цілому, окремих

властивостей її особистості до категорії речей. З іншого боку, з розвитком відносин найманої праці, перетворенням трудового найму в суспільно значуще явище з'ясувалося, що регулювання цих відносин тільки засобами приватного права (індивідуально-договірними методами) є недостатнім. Воно не забезпечує соціальної справедливості через те, що учасники трудового договору рівні формально (юридично), але не рівні фактично – під час укладення трудового договору; нерівні формально та фактично – під час його реалізації. У результаті створюється доволі широке законодавство, а у сфері адміністративного (поліцейського), тобто публічного права – великий розділ, який визначає правові форми втручання держави у взаємовідносини праці та капіталу. О.М. Ярошенко називає дві основні тенденції у змінах, що відбуваються у правовому регулюванні праці.

Перша тенденція, на думку О.М. Ярошенка, полягає у тому, що, оскільки трудове право втілює у собі не тільки публічно-правову, а й приватно-правову природу, воно повинно все більше втілювати в собі загальні приватно-правові методи правового регулювання. Суть першої тенденції – у розширенні договірної свободи сторін трудових відносин, тобто якщо не превальювання, то істотне посилення індивідуально-договірної регулювання трудових відносин. Друга – в уніфікації правового регулювання несамостійної праці незалежно від сфери її застосування.

Ці тенденції мають свої конкретні прояви, які можуть бути зведені до двох груп: по-перше, спостерігається стирання межі між різними галузями приватного права, взаємне проникнення загальних приватно-правових методів у структуру всіх галузей приватного права, зокрема і у сферу правового регулювання праці; по-друге, розширення сфери дії трудового права на основі поширення загальних принципів правового регулювання праці на всі види несамостійної праці.

Цей процес означає включення до числа суб'єктів трудового права осіб, які раніше або взагалі не вважалися суб'єктами трудового права, або вважалися такими зі значними винятками і пересторогами. Нині назріла нагальна необхідність чіткого визначення у трудовому законодавстві України кола суб'єктів, на яких поширюються норми трудового права [2, с. 64]. Справді, зі становленням ринкових відносин трудові відносини стали більш різноманітними. З'явилися три відносно самостійні категорії працюючих: наймані працівники («залежна праця»); працюючі власники («незалежна», «самостійна праця») – члени кооперативів, колективних підприємств, господарських товариств, селянських (фермерських) господарств; працівники, «подібні» до найманих («залежна» праця з виконанням особливих функцій), – державні службовці, судді, прокурори, слідчі, атестовані працівники органів внутрішніх справ, Служби безпеки України [3, с. 306]. Аналізуючи зарубіжне законодавство і практику його застосування, І.Я. Кисельов звертає

увагу на появу інституту «осіб, подібних працівникам», «квазіпрацівників», на яких певною мірою поширюються гарантії трудових прав [4, с. 17–21].

В.В. Жернаков тенденцією розвитку сучасного трудового права вважає розширення сфери дії трудового права за рахунок поширення багатьох його норм на відносини із застосування праці у напіввійськових формуваннях, під час відбування кримінального покарання, в умовах невійськової (альтернативної) служби тощо [1, с. 47–48].

А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова основними тенденціями розвитку сучасного трудового права називають: 1) визнання загально-цивілізаційної значущості трудових прав і зміщення ціннісних пріоритетів щодо змісту трудових прав у сферу різнобічного розвитку особистості; 2) розширення сфери дії (експансія) трудового права та посилення гнучкості у правовому регулюванні трудових відносин; 3) гармонізація індивідуальних і колективних трудових прав на основі принципів соціального партнерства; 4) забезпечення трудової мобільності працівників, формування особливого виду «транснаціональних» та «наднаціональних» трудових відносин; 5) пріоритет міжнародних стандартів трудових прав [5, с. 12]. І.Я. Кисельов наголошує, що може відбутись подальше розширення сфери дії трудового права, навіть зміниться предмет його регулювання, яким стане застосування праці як залежних, так і незалежних працівників, співучасників різних видів колективних власників, зайнятих у трудовому і виробничому процесі [6, с. 26; 7, с. 11].

Проведення низки реформ, спрямованих на гармонізацію вітчизняного законодавства з *acquis communautaire*, сприяли позитивним зрушенням у регламентації праці засуджених, військовослужбовців за контрактом, державних та муніципальних службовців, осіб, що проходять альтернативну (невійськову) службу. Водночас рівень гарантій у сфері праці цих суб'єктів є досить низьким та нестабільним, що ще раз підкреслює нагальну необхідність експансії сфери дії норм трудового права шляхом зміни вектору правового регулювання відносин у царині праці.

Універсальність трудових прав, заснованих на єдності природно-правових та позитивістських начал, дозволяє розповсюдити цей інститут на інші сфери застосування професійної трудової діяльності (праця професійних спортсменів, державних службовців, військовослужбовців за контрактом та ін.). Тобто йдеться про розширення сфери дії норм трудового права з метою соціального захисту трудових прав цих категорій працівників. Адже ні цивільне (забезпечує стабільність цивільного обігу), ані адміністративне (забезпечує публічно встановлений порядок управління) право не мають своєю основною функцією забезпечення гарантій трудових прав.

Такої ж думки дотримується К.Ю. Мельник, який стверджує, що в подальшому ми все ж приїдемо до того, що регулювання відносин, основним

змістом яких є праця, буде здійснюватися трудовим законодавством. Таку впевненість уселяє, зокрема, міжнародна нормотворча робота. Так, у проектах Конвенції та Рекомендації МОП про працю на умовах підяду, що розглядалися на 85-й і 86-й сесіях МОП у 1997 р. і 1998 р., передбачалося поширити на підрядних працівників норми трудового законодавства, зокрема норми, що стосуються права на організацію і на ведення колективних переговорів; дискримінації у галузі праці і занять; мінімального віку прийняття на роботу; тривалості робочого часу та інших умов праці; захисту материнства; компенсацій підрядним працівникам у випадку виробничої травми або професійного захворювання, що є наслідком виконання роботи з підяду [8, с. 310].

На тенденції до розширення сфери дії трудового права наполягає Г.С. Скачкова, стверджуючи, що хоча трудове право і склалось історично як галузь права, що регулює трудові відносини осіб найманої праці, які працюють за трудовим договором, але надалі сфера дії трудового права буде розширюватися шляхом поширення деяких його норм (повністю або частково) на працю інших осіб, оскільки для галузевої належності норм із регулювання трудових відносин у рамках суспільної організації праці не мають вирішального значення ні організаційно-правова форма роботодавця, ані форма власності на його майно [9, с. 20].

Погоджуючись із наведеним, зауважимо, що вже нині норми трудового права мають визначальне значення під час встановлення прав і обов'язків у царині праці в різних сферах діяльності. Тому, на наше переконання, сфера дії трудового права охоплює не лише правове регулювання предмета галузі трудового права (трудова та пов'язані з ними відносини), а й субсидіарне регулювання нормами трудового права відносин іншої галузевої належності, що пов'язані з використанням праці.

Висновки. Універсальність трудових прав, заснованих на єдності природно-правових та позитивістських начал, дозволяє розповсюдити цей інститут на інші сфери застосування професійної трудової діяльності (праця професійних спортсменів, державних службовців, військовослужбовців за контрактом та ін.). Тобто йдеться про розширення сфери дії норм трудового права з метою соціального захисту трудових прав цих категорій працівників. Адже ні цивільне (забезпечує стабільність цивільного обігу), ані адміністративне (забезпечує публічно встановлений порядок управління) право не мають своєю основною функцією забезпечення гарантій трудових прав.

Норми трудового права мають визначальне значення під час встановлення прав і обов'язків у царині праці в різних сферах діяльності. Тому, на наше переконання, сфера дії трудового права охоплює не лише правове регулювання предмета галузі трудового права (трудова та пов'язані з ними відносини), а й субсидіарне регулювання нормами трудового права відносин іншої галузевої належності, що пов'язані з використанням праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Жернаков В.В. Предмет трудового права та сфера дії законодавства про працю України: теоретичні проблеми і тенденції / В.В. Жернаков // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : зб. наук. пр. до 80-річчя проф. Р.І. Кондратьєва. – Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ун-ту упр. та права, 2007. – С. 44–48.
2. Ярошенко О.М. Сфера дії трудового права України / О.М. Ярошенко // Нове законодавство України та питання його застосування : тези доп. та наук. повідомл. учасників наук. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 26–27 груд. 2003 р.). – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2004. – С. 63–65.
3. Проскураков П.Д. Сфера дії трудового права: сутність та перспективи (у контексті розробки нового Трудового кодексу України) / П. Д. Проскураков // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2005. – № 2. – С. 304–313.
4. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постконституционное общество) / И.Я. Киселев. – М. : Интел-Синтез, 2003. – 160 с.
5. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : [монография] / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Проспект, 2016. – 272 с.
6. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учеб. для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
7. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : [учеб. для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Норма-Инфра-М, 1998. – 263 с.
8. Мельник К.Ю. До проблеми сфери дії трудового права / К.Ю. Мельник // Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ. – 2011. – Вип. 2 (53). – С. 308–314.
9. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Г.С. Скачкова ; Ин-т гос-ва и права. – М., 2003. – 432 с.