

# ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



**Микола Іншин,**

доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України,  
заслужений юрист України,  
завідувач кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка



**Віктор Шербина,**

доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

УДК 351.713(477):331.108.37

## ***Предмет трудового права***

У підручнику «Радянське трудове право» за ред. М. Г. Александрова зазначалося: «Якщо виходити із буквального смислу терміну «трудова право», то можна охопити ним будь-яку правову норму, що стосується праці у будь-якій із її форм» [1, с. 22]. Проте радянське трудове право традиційно регулювало не всі відносини, пов'язані з працею, про що свідчать визначення поняття цієї галузі та окреслення її предмету в науковій літературі. Згідно з підручником «Радянське трудове право» за

ред. Б. К. Бегічева і А. Д. Зайкіна, трудове право – це галузь права, що регулює трудові відносини робітників і службовців та тісно пов'язані з ними інші відносини, що складаються з приводу суспільної організації праці на підприємствах (в установах, організаціях) [2, с. 15].

Метою цієї статті є статті виявлення та окреслення основних проблем визначення предмета сучасного трудового права, розкриття значення цієї категорії для правового регулювання праці.

«Предмет» – це «те, на чому зосереджується чиясь увага, на що спрямована чиясь діяльність» [3, с. 357]. Переважна більшість учених визначають предмет трудового права як коло суспільних відносин, які підпадають під правову регламентацію норм трудового права.

Як зазначає О. І. Процевський, в Україні на умовах трудового договору зайнято і підпадає під дію трудового права 20 млн. осіб віком від 15 до 70 років. Трудове право розглядає людину як живу суспільну істоту, яка має свідомість, волю та здатність до праці. І якщо ця людина уклала трудовий договір, то вона набуває правового статусу працівника. Працездатність людини є соціально-правова категорія, яка відбиває здатність людини до праці. Сама здатність до праці визначається рівнем фізичного та духовного розвитку людини, станом її здоров'я, професійними знаннями, умінням і досвідом. Працездатність людини до активної діяльності характеризується можливістю виконання роботи і функціональним станом організму в процесі роботи. Тому праця і визначається

як діяльність людини, як сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії самої людини. Її діяльність має своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей. Ніякий товар, ніякий об'єкт цивільних прав такими якостями не володіє [4, с. 341 – 343].

Статті 3 і 43 Конституції України дають підстави говорити про широке коло суспільних відносин, які охоплює предмет трудового права та широку сферу його дії. З цього приводу О. І. Процевський зазначає: «... предмет трудового права складають суспільні відносини, що виникають із застосування, організації, управління та оцінки фізичної і розумової праці людини. Саме така якість людини, як цілеспрямована, усвідомлена, наполеглива діяльність, викликає до життя відносини, що і є об'єктом правового

регулювання. Об'єктивна не роз'єднаність людини та її праці дозволили з усієї сукупності суспільних відносин відокремити коло тих, які виникають із застосування праці, і назвати їх трудовими». І далі: «Єдиним критерієм окреслення відносин, які покликаний регулювати новий Кодекс, має бути праця у широкому розумінні, захист права на неї, тобто відносини, що виникають перед трудовими – зайнятість населення, працевлаштування; трудові відносини, які виникають у процесі трудової діяльності, а також відносини, що приходять на зміну трудовим (соціальне страхування і захист)» [5, с. 81].

Інший важливий аспект характеристики предмета трудового права – зв'язок праці з людиною. Тобто, регулюючи правом працю людини, треба виходити з того, що люди – це не робоча сила, не механізми, а найвища соціальна цінність. Процес праці проходить в певних організаційних формах, які функціонують в межах певних соціальних утворень (підприємств, установ, організацій) та реалізуються через певні суспільні відносини. Це викликано тим, що: той, хто працює, використовує певні предмети і засоби, в яких є конкретний власник; в процесі праці людина, як правило, використовує ті знання і навички, що їй передають інші люди; в процесі праці, як правило, використовуються засоби і предмети, які вже створені іншими людьми; основним є те, що людина в певній організації вступає у відносини з іншими людьми.

Непересічне значення для характеристики предмета трудового права, і зокрема трудових відносин, мають положення Рекомендації МОП № 198 про трудові правовідносини 2006 р. [6], особливо розд. II «Визначення існування індивідуальних трудових правовідносин». У п. 9 названої Рекомендації говориться: «Для цілей національної політики захисту працівників в умовах трудових правовідносин існування таких правовідносин повинне в першу чергу ви-

значатися на основі фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові, незважаючи на те, в який спосіб ці трудові правовідносини характеризуються в будь-якій іншій угоді про протилежне, що носить договірний або інший характер, яка могла бути укладена між сторонами».

С. О. Іванов окреслює цілу низку проблем пов'язаних із предметом та сферою дії трудового права. На його думку, в поняття трудового права входять відносини зі встановлення умов праці на виробництві. Це дуже важлива група суспільних відносин, що охоплює відносини адміністрації підприємства і профспілкового комітету, а також відносини вищестоящих господарських та профспілкових органів [7, с. 9]. В. М. Скобелкін вважає, що існують не одні єдині трудові відносини, а комплекс самостійних, але пов'язаних між собою трудових відносин. До них учений відносить основні трудові відносини, доповнюючі трудові відносини (з оплати праці, робочого часу і часу відпочинку тощо) і «супутні трудові відносини» (з матеріальної і дисциплінарної відповідальності тощо) [8, с. 48 – 50].

Тему відносин, пов'язаних з управлінням виробництвом, розглядали багато вчених. Так, Б. І. Жерлицин писав про цю своєрідну групу суспільних відносин ще в 1975 р.: «Ми є свідками формування науки управління, яка якби синтезує результати і методи таких наук, як адміністративне право, організаційно-економічні науки за галузями промисловості та соціально-культурного будівництва, психологія, педагогіка, математика. І все це знаходить загальне вираження у системності, як методі узагальнено-філософському. Йдеться, таким чином, про соціальне управління, а не тільки державне управління, яке колись характеризувалося як побудоване на засадах влади і підпорядкування» [7, с. 113].

У розрізі дослідження предмета трудового права, О. В. Смирнов до

системи суспільних відносин, що складають сферу дії радянського трудового права, включає організаційно-управлінські відносини між профспілковими органами та адміністрацією підприємств, установ, організацій. На його думку, організаційно-управлінські відносини стосуються вироблення та прийняття у межах компетенції адміністрації і профспілки ефективних управлінських актів (рішень) з нормативного встановлення і застосування діючих умов праці. У цих відносинах профспілка здійснюють низку переданих (делегованих) їм державних функцій – нормотворчу, участі в управлінні виробництвом, контроль за дотриманням трудового законодавства тощо. Як предмет радянського трудового права, на думку вченого, організаційно-управлінські відносини слід розглядати в двох взаємопов'язаних аспектах. По-перше, як частину трудових відносин, оскільки вони стосуються організації і встановлення умов праці конкретного працівника. По-друге, як самостійну групу відносин, оскільки вони стосуються вирішення загальних організаційних питань, пов'язаних із встановленням і застосуванням умов праці для всього колективу підприємства (установи, об'єднання) або його структурного підрозділу. Двоєка природа цих відносин обумовлюється специфікою завдань, що вирішуються в ході організації праці та управління виробництвом. З одного боку, вимагається організація взаємодії працівника з виробничим середовищем, або, іншими словами, забезпечення застосування його праці на даному підприємстві. З іншого боку, необхідно створити загальну нормальну виробничу обстановку, що забезпечує належну дисципліну праці, її оплату та охорону. Організаційно-управлінські відносини зазвичай виникають з ініціативи адміністрації – директора чи інших посадових осіб. Припинення цих відносин пов'язано з моментом затвердження або погодження управлінського акту з профспілкою (н-д, моментом погодження

з профспілкою наказу адміністрації про введення нових або перегляд чинних норм виробітку, часу або обслуговування) [7, с. 35 – 38]. Автори книги «Сучасне трудове право (Досвід трудовправового компаративізму)» також підтримують точку зору щодо наявності означеної групи відносин і зазначають: «...йдеться про регулювання організаційних відносин, що опосередковують так звану живу працю, її процес» [9, с. 74].

У 70-80-ті рр. ХХ-го ст. у радянській науці широке розповсюдження отримала ідея, відповідно до якої трудові правовідносини, як загальна категорія, включають індивідуальні і колективні правовідносини. Проблемам колективних трудових відносин присвячено праці Л. Я. Гінцбурга, С. О. Іванова, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацюка, Ю. П. Орловського, О. С. Пашкова, А. І. Цепіна. На дамку цих учених, зміст перших відносин – безпосередня трудова діяльність робітників і службовців; сторони – підприємство і працівник. Зміст других – участь трудящих в управлінні виробництвом (включаючи контроль за дотриманням законодавства про працю), організація, встановлення і застосування умов праці; сторони – адміністрація і профспілковий комітет, трудовий колектив і його представницькі органи. Включення колективних трудових відносин до складу трудових має теоретичне і практичне значення. Теоретичне значення полягає у більш повному уявленні про працю у суспільстві як про процес, що здійснюється у колективі та керуваному за участю колективу [10, с. 11].

В. І. Прокопенко вказує, що свідченням наявності колективних правових відносин є також і сама назва договору – колективний. Так, загальні збори робітників і службовців підприємства є природнім виявленням організованої діяльності колективу. Однак, обмежувачись розглядом повноважень і можливостей тільки загальних зборів, як форми відносин колективу, неправомірно звужується

обсяг правових і фактичних можливостей соціалістичного трудового колективу [7, с. 76]. Чехословацький учений Я. Костечко також вважає, що до предмета трудового права належать і відносини, пов'язані з участю працівників та їх колективів у діяльності соціалістичної організації, керівництво нею і контроль за нею [10, с. 406].

У визначенні предмета трудового права особливої актуальності набуває проблема процесуальних відносин. Так, автори книги «Сучасне трудове право (Досвід трудовправового компаративізму)» вважають, що суспільні відносини з розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів (іншими словами процесуальні відносини – *прим. автор.*) можна розглядати як предмет самостійної галузі, а саме трудового процесуального права [9, с. 70]. Останнім часом подібна точка зору отримує широку підтримку, хоча, на наш погляд, ці відносини разом із охоронними – основа діяльності щодо забезпечення стабільного існування всіх інших відносин, які складають предмет трудового права, і в першу чергу трудових.

Отже, загалом, предметом трудового права є суспільні відносини, які виникають із застосування, організації, управління, оцінки та охорони праці людини. Тобто трудове право регулює суспільні відносини, що виникають з приводу застосування здібності людини до праці, тобто праці у широкому розумінні слова, коли сам суспільний процес праці є предметом правової регламентації, а також відносини, безпосередньо пов'язані з трудовими. О. І. Процевський відносини у сфері праці об'єднує в чотири групи, а саме: 1) відносини, що виникають у результаті реалізації права на працю (хоча, на наш погляд, правильніше було б говорити про трудові відносини, які виникають з реалізації здібностей до продуктивної праці, як правило, в колективно організованій формі – *прим. автор.*); 2) відносини, які забезпечують охорону і розвиток тру-

дової діяльності; 3) відносини, що виникають у результаті неналежного виконання трудових обов'язків; 4) процесуальні відносини [11, с. 38 – 40]. Нині четверту групу вчений називає організаційно-управлінськими відносинами, в яких беруть участь трудовий колектив, представники працівників, організації роботодавців та профспілок [12].

Трудові та тісно пов'язані з ними відносини, на думку О. І. Процевського, відрізняються від цивільних ще й своїми цілями та ціннісними орієнтаціями, зокрема, соціальними інтегресами і потребами, якими суб'єкти керуються у своїх взаєминах. За своїм змістом трудові відносини зорієнтовані не тільки на результат роботи, яка була обумовлена трудовим договором, і її оплату, а й нормування праці, робочого часу, його режиму, часу відпочинку, охорони здоров'я у процесі праці, професійного навчання і підвищення кваліфікації, дисципліни праці і матеріальної відповідальності обох сторін тощо. Крім того, під дію норм трудового права підпадають відносини: організаційно-управлінські у сфері праці, соціального діалогу, нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, вирішення трудових спорів тощо [13, с. 119].

Залежно від історичних особливостей, виникнення і розвитку трудового права в конкретній країні, предмет правового регулювання цієї галузі може бути більш широким або вузьким. Серцевиною предмета трудового права у будь-якій правовій системі є відносини, що пов'язані із застосуванням здібності людини до праці, сам суспільний процес праці. Ці відносини характеризуються низкою особливостей, зокрема: виконавець роботи (працівник) включається в колектив підприємства, установи, організації та своєю особистою працею бере участь у вирішенні його завдань; основним обов'язком працівника у цих відносинах є виконан-

ня визначеної трудової функції; працівник підлягає певному правовому режиму, який і визначає умови спільної праці. Тому, цілком правий О. І. Процевський, коли пише: «Трудові відносини тому й називаються трудовими, що в їх основі лежить праця, діяльність трудова, процес праці, а не її організація чи управління» [11, с. 58].

На наш погляд, предмет трудового права повинні складати:

- суспільні відносини з працевлаштування;
- трудові відносини в широкому розумінні, тобто відносини з реалізації здібності людини до праці у різних організаційних формах (залежна праця за наймом, незалежна професійна діяльність, фрілансерство (надання послуг на замовлення), трудова діяльність працюючих власників тощо);
- виробничі відносини, тобто відносини з організації роботодавцем праці працівників та управління спільним процесом праці;
- відносини з професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві;
- відносини виробничої демократії, тобто відносини з участі працівників, їх колективів та органів представництва в управлінні виробництвом, встановленні умов праці, захисті прав і законних інтересів працівників;
- відносини з охорони праці та створення для працівників безпечного і комфортного виробничого середовища;
- процесуальні відносини, тобто відносини з вирішення трудових спорів;
- відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;
- охоронні відносини, тобто відносини із реалізації примусових заходів та запобігання правопорушенням у сфері суспільної організації праці.

Список використаних джерел

1. *Советское трудовое право: учебник* / Н. Г. Александров, Г. В. Муцинов, А. А. Абрамова, А. Д. Зайкин / Под ред. Н. Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. – 567 с.
2. *Советское трудовое право: учебник* / Бегичев Б. К, Зайкин А. Д., Молодцов М. В. и др. / Под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – 2-е изд. – М.: Юрид. лит., 1985. – 552 с.
3. *Івченко А. О.* Тлумачний словник української мови / А. О. Івченко. – Харків: Фоліо, 2002. – 540 с.
4. *Процевський О. І.* Щодо системи трудового права України / О. І. Процевський // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали І міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 338 – 344.
5. *Процевський О. І.* Про предмет трудового права України / О. І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 81–86.
6. *Рекомендація* про трудові правовідносини № 198. Прийнята на 95-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 31 травня 2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
7. *Проблемы* трудового права и права социального обеспечения. – М.: АН СССР, Ин-т гос. и права, 1975. – 281 с.
8. *Скобелкин В. Н.* Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения) / В. Н. Скобелкин. – М.: Юрид. лит., 1982. – 168 с.
9. *Современное трудовое право (Опыт трудового правового компаративизма).* Книга первая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова / Под ред. В. М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 301 с.
10. *Кодификация* законодательства о труде социалистических стран. – М., Наука, 1979. – 413 с.
11. *Процевский А. И.* Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – 223 с.
12. *Процевський О. І.* Чинники, що визначають доктрину трудового права / О. І. Процевський // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. і наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27 – 28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 12 – 29.
13. *Процевський О. І.* Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.

**Іншин М. І., Щербина В. І. Предмет трудового права**

У представленій науковій статті виявлено та окреслено основні проблеми визначення предмета сучасного трудового права, розкрито значення цієї категорії для правового регулювання праці.

**Ключові слова:** Предмет трудового права, праця, суспільні зв'язки, трудові відносини, виробничі відносини, індивідуальні і колективні трудові відносини, експансія трудового права, професійна діяльність.

**Иншин Н. И., Щербина В. И. Предмет трудового права**

В представленной научной статье выявлено и обозначено основные проблемы определения предмета современного трудового права, раскрыто значение этой категории для правового регулирования труда.

**Ключевые слова:** Предмет трудового права, труд, общественные связи, трудовые отношения, производственные отношения, индивидуальные и коллективные трудовые отношения, экспансия трудового права, профессиональная деятельность.

**Inshin N., Shcherbyna V. Subject of labor law**

The main problems defining the subject of modern labor law have been revealed and designated in given scientific article, the meaning of the category has been developed for legal labor regulation.

**Key words:** Subject of labor law, labor, social bonds, labor relations, occupational relations, individual and collective labor relations, labor law expansion, professional activity.