

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Микола Іншин,

доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений юрист України,
завідуючий кафедрою 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 (частина перша)

У підручнику «Радянське трудове право» за ред. М.Г. Александрова зазначалося: «Якщо виходити із буквального смислу терміну «трудове 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.

І. С. Самощенко вказує на загальні ознаки, які складають ту чи іншу галузь права. На його думку, норма

права націлена на вид суспільних відносин, який розглядається з якого-небудь боку, зокрема з боку суб'єктів суспільних відносин, соціально-господарського призначення цих відносин, інтересів їх учасників, які лежать в основі матеріальних або інших цінностей, а також благ, поведінки осіб, яку вимагає або схвалює держава [3, с. 59].

«Предмет» – це «те, на чому зосереджується чиясь увага, на що спрямована чиясь діяльність» [4, 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, спочатку треба зрозуміти сутність трудових відносин як предмета регулювання, в основі якого лежить праця людини як діяльність, і тільки потім, на його думку, можна дати відповідь – нормами якої галузі права їх треба регулювати [5, с. 20]. Тому, С. В. Вишневецька безпідставно вважає, що для трудового права базовими, головними об'єктами спеціально-наукового дослідження є, передусім, наймана праця і трудовий договір. На її думку, вони дають цілісне уявлення про сутність і призначення трудового права [6, с. 23, 35]. О. Т. Панасюк також говорить про специфіку відносин, які регулює трудове право: «Узагальнюючи висновки Таля Л. С. про ці сутнісні зміни, необхідно повторити його твердження про появу нового типу договірних відносин, які виникають при використанні праці, і окреслити його як відправну крапку у формуванні доктрини трудового права». І далі: «При цьому найм – не сутність трудових відносин, але їх логіка набула такої специфіки» [7, с. 159, 162].

С. М. Прилипка і О. М. Ярошенко оперують категорією «зайнятість населення» і за змістом поділяють її на трудову і нетрудову. Нетрудова охоплює: професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчання в денних загальноосвітніх школах і ви-

щих навчальних закладах, а також засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав. Трудова охоплює найману працю і самодіяльну зайнятість. Зміст самодіяльної зайнятості передбачає участь у прийнятті виробничих рішень, а винагорода за неї залежить від прибутку підприємства. Формами самодіяльної зайнятості є: а) членство в кооперативах, б) робота фермерів та членів їх сімей, які беруть участь у виробництві, в) творча діяльність, г) зайняття підприємницькою діяльністю, д) робота у власному господарстві [8, с. 243].

Саме тому, на думку О. І. Процевського, мета державної політики у сфері зайнятості створити умови для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття [9, с. 28]. Так, одним із головних елементів соціальної політики є сприяння зайнятості. У зв'язку з цим виникає ціла система відносин, що потребують правового регулювання. Наприклад, законодавець визнає приватних нотаріусів самозайнятими особами. За ч. 1 п. 14.1.226 Податкового кодексу України [10] ці особи здійснюють незалежну професійну діяльність. Самозайнята особа – платник податку, який є фізичною особою - підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності. Незалежна професійна діяльність – участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою - підприємцем та використовує найману працю не більш як чотирих фізичних осіб.

В. В. Єрмоєнко досліджуючи ці види діяльності, вірно вказує, що усі названі форми реалізації права на працю підпадають під гарантії ст. 43 Конституції України [11]. Однак, важко погодитися з другим його висновком, що це не є сфера регулювання трудового права, тому відповідні положення про час роботи (час прийому громадян) тут не можуть бути застосовані [12, с. 129]. На наш погляд, до цих видів діяльності, як мінімум, мають застосовуватися норми про охорону праці. До осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність мають застосовуватися норми трудового права, які гарантують їх діяльність у «нормальних виробничих параметрах», зокрема, щодо робочого часу і часу відпочинку. Тобто вони мають бути не гірше ніж у працівників. Більше того, норми трудового права безумовно регулюють відносини, де зазначені особи виступають як роботодавці.

На ринку праці збільшується питома вага фахівців-фрілансерів, які самостійно надають послуги. Нині термін «фрілансер» вживається для ідентифікації представників досить широкого спектру професій (ІТ-спеціалістів, графічних дизайнерів, фотографів, маркетологів, журналістів, перекладачів, консультантів тощо), які не перебувають у штаті окремої організації, виконують роботу (надають послуги) на замовлення різних роботодавців без укладання довготривалого трудового договору, тобто на основі обмежених у часі разових угод. Усі науковці визнають, що кваліфікуючими ознаками суб'єктів фрілансерства є високий рівень професійної кваліфікації, наявність вільного (гнучкого) графіку роботи, суттєвий інтелектуальний компонент виробничої діяльності, відсутність постійного роботодавця, незалежність та автономія у трудовій діяльності, дистанційне здійснення професійної діяльності з використанням інформаційно-комунікаційних технологій тощо [13, с. 140, 141].

Узагальнюючи точки зору, які побутують у соціології щодо фрілансу,

він розглядається або як нова гнучка форма зайнятості, або як форма організації праці [14, с. 217]. Підтримуємо точку зору Т. А. Коляди, що фрілансерству притаманні більшість специфічних ознак трудових правовідносин, а саме: воно виникає тільки з початком роботи; воно є індивідуальним; його суб'єктами є фрілансер (дистанційний працівник) та роботодавець; робота виконується фрілансером особисто; персональна відповідальність за доручену роботу; робота виконується за певною професією (посадою); фрілансер виконує міру праці; оплата має провадитися на підставах, визначених законодавством, локальним регулюванням і договором сторін. Разом з тим, можна констатувати, що ознака підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку відсутня. Однак при констатації наявності трудово-правового компоненту вона не є визначальною [13, с. 142].

Виникнення науки трудового права саме й пов'язано з обґрунтуванням праці як особливого об'єкта правового регулювання, який не вкладається в рамки цивільно-правової конструкції найму праці, бо в принципі відрізняється від будь-якого іншого об'єкта цивільного права [15, с. 19]. На думку М. О. Драчук, праця як об'єкт правового впливу – це економічний ресурс суспільства і держави, що породжує певний тип відносин правового характеру, який не вкладається в межі сфери дії ні однієї з існуючих галузей законодавства [16, с. 84]. Тому підтримуємо думку О. М. Куренного, який указує на те, що «специфіка такого регулювання полягає ще й у тому, що в сферу дії трудового права попадає велика кількість працездатного населення у будь-яких країнах незалежно від ступеню їх економічного розвитку (за оцінками фахівців – не менше 80%). Як правило, це люди, які не мають іншого джерела існування, крім заробітної плати, отриманої за працю. Тому питання рівня оплати праці, умов, в яких вона протікає, співвідношення робочого часу і часу відпочинку, на-

віль душевного комфорту, все проблеми соціального забезпечення у широкому розумінні, форми, розмір та умови надання якого прямо залежать від результатів праці людини, є важливими соціальними факторами, які можуть або зміцнити суспільство, або вплинути на нього деструктивно» [17, с. 24].

Енциклопедичний словник «Трудове право» визначає предметом трудового права живу працю; предметом цивільного права – працю, втілену в речі [18, с. 244]. П. Д. Пилипенко бачить цю проблему по-іншому. Він зауважує: «Якщо робоча сила у всьому світі є товаром (хай специфічним, особливим, але це – факт) і якщо в Італії, наприклад, трудові відносини регулюються Цивільним кодексом, а не окремим трудовим, то це ще не означає, що там не існує трудового права або інтереси працівників захищені гірше, ніж у нас» [19, с. 63]. На думку В. І. Усеніна і М. В. Баглая, предметом регулювання західного трудового права є відносини з експлуатації найманої праці або ж купівлі-продажу робочої сили [Див.: 20, с. 24-26]. В. С. Венедіктов звертає увагу на регулювання трудовим правом таких суспільних відносин, які виникають з приводу застосування здібності до праці, коли сам суспільний процес праці є предметом правової регламентації. Крім трудових, правовому регулюванню трудовим правом піддаються й інші суспільні відносини суспільної організації праці, які тісно пов'язані з трудовими [Див.: 21, с. 6-9].

На думку І. С. Войтинського, економічними ознаками найманої праці є робота не у власному господарстві працівника, а в господарстві наймача, – із засобами виробництва, що належать не працівнику, а наймачеві, – й у зв'язку з цим, в умовах, коли робочою силою працівника розпоряджається не сам працівник, а наймач (несамостійність найманої праці). Далі, економічною ознакою найманої праці є отримання працівником доходу на своїй роботі виключно зі своєї робочої сили. У прикор-

донних та змішаних випадках, коли економічні ознаки найманої праці поєднуються з економічними ознаками відносин іншого роду, необхідно виходити з тих ознак, які з соціально-економічної точки зору мають вирішальне значення, і відповідно з цими ознаками розглядати дані відносини або як трудовий договір, або ж як договір підряду, договір ремісницького замовлення [22, с. 28].

За монографією «Трудове право соціалістичних країн» предметом цієї галузі є трудові та тісно пов'язані з ними суспільні відносини з працевлаштування, професійної підготовки кадрів на виробництві, наглядом за охороною праці, організацією праці та управління виробництвом, розгляду трудових спорів, соціальному страхуванню [23, с. 5]. У літературі Німецької Демократичної Республіки під предметом трудових відносин інколи розуміли тільки живу працю. Однак при цьому не враховувалися ті обставини, що в соціалістичних трудових відносинах робоча сила не тільки застосовується, але й відтворюється, наприклад у результаті соціального обслуговування на підприємстві, професійної підготовки і підвищення кваліфікації тощо. У зв'язку з цим уявляється, що під змістом соціалістичних трудових відносин необхідно розуміти не тільки просту затрату праці, але також умови відтворення, управління працею і планування праці [24, с. 149].

Основні ознаки трудових відносин наводить В. І. Попов. Зокрема, виокремлення цієї групи суспільних відносин із сфери регулювання цивільного права він пов'язує з основою функціонування трудових відносин (живою працею). Специфіка трудових відносин, на його думку, виявляється в тому, що їх учасниками є люди, здатні до праці, які здійснюють цілеспрямовану діяльність. Зв'язки здійснюються між цими людьми (працівниками) в процесі трудової діяльності, в процесі поєднання робочої сили і засобів виробництва. Усі ці зв'язки, за характером діяльності, вчений підроз-

діляє на власне трудові, майново-трудова та організаційно-трудова [25, с. 31, 37, 39]. О. І. Процевський, характеризуючи предмет трудового права, розкриває сутність трудових відносин через зв'язки «підприємство – трудящий» та вказує на те, що вони є формою поєднання засобів виробництва і здібностей людини до праці [26, с. 34]. Є. Б. Хохлов також погоджується з тим, що основним критерієм для визначення предмета регулювання нормами трудового права є категорія самостійності чи несамостійності праці. При визначенні змісту цих понять, на його думку, необхідно виокремлювати зовнішню (організаційну) і внутрішню (майнову) сторони [Див.: 27]. Такі позиції є логічним продовженням позиції Л. Я. Гінцбурга, який вважає, що в основу регулювання трудових відносин має бути покладено не соціальну ознаку – форму власності, а організаційну – форму організації праці [Див.: 28, с. 160 – 171]. «Тому аналіз трудових відносин повинен враховувати такі фактори, як організація і розподіл праці, управління робочою силою і способи регулювання внутрішніх конфліктів, що виникають у структурі суспільного виробництва» [29, с. 8].

На наш погляд, беззаперечним є те, що саме через встановлення норм права держава реалізує свою організуючу функцію у сфері використання людської праці чи здібностей людини до праці. Коли ж ідеться про використання спільної кооперованої праці, то таке використання має здійснюватися виключно в чітких юридичних формах. О. І. Процевський з цього приводу висловлює таку думку: «Виникаючи у процесі праці трудові і тісно пов'язані з ними відносини об'єднані перш за все ознакою трудової діяльності і властивостями праці (це об'єктивний фактор), а також способом (методом) впливу на свідомість і волю людей, який і спонукає їх до певної поведінки (це суб'єктивний фактор). Єдність цих двох факторів, ознак фокусується у трудовому договорі». І далі: «...трудова угода –

елемент, через який держава здійснює правове регулювання» [26, с. 14].

Автори книги «Сучасне трудове право» визначають суспільно-трудова відносини, як будь-які відносини, так чи інакше пов'язані з працею: відносини по договору підряду, відносини працівника і роботодавця, аграрні відносини в сільськогосподарському кооперативі тощо. Вони розрізняються між собою не тільки за суб'єктивним складом, але й за своїм змістом, цільовим призначенням, формою реалізації, правовим опосередкуванням за цілою низкою інших параметрів [30, с. 63]. Л. П. Гаращенко звертає увагу на те, що для Італії характерним є три форми праці: «підпорядкована зайнятість», «автономна робота» і змішаний або проміжний тип (*parasubordinate*), суть якого полягає в тому, що він поєднує характеристики першої і другої форми. Правовим механізмом, що забезпечує реалізацію «підпорядкованої зайнятості» в Італії є трудова угода [31, с. 152].

С. М. Санжаров також вважає, що в сучасних умовах господарювання зведення дії норм трудового права до вузької сфери є невиправданим. Насамперед, це пов'язується зі зміною правового статусу найманого працівника [32, с. 72]. З цього приводу М. Лунд зазначає, що у багатьох країнах все більшого розповсюдження отримують програми формування власності найманих працівників, які дозволяють їм не лише володіти акціями і брати участь в управлінні підприємством, але і повністю чи частково викупити його [33, с. 49]. Поділяємо точку зору С. М. Санжарова, що на користь широкої сфери дії трудового законодавства свідчить і той факт, що конвенції і рекомендації МОП не розділяють державні і приватні підприємства, працюючих членів кооперативних підприємств і найманих працівників. Іншими словами нормативні акти МОП виходять з широкої сфери дії трудового права [32, с. 72].

На наш погляд, конкретизація середовища, де людина заробляє собі на життя, не повинна розглядатися як

підстава для звуження предмета трудового права. Тому не можна повною мірою погодитися з думкою І. Я. Кисельова, який зазначає, що «предметом трудового права є тільки певні види праці, а саме ті її різновиди, які вкладаються у формулу: праця наймана, залежна, колективна» [34, с. 61]. О. І. Процевський у цьому аспекті ставить важливе питання про ширину змісту права на працю в Конституції України 1996 р. Учений зазначає: «Якщо дивитися візуально, так би мовити, за кількістю слів – так. Але виходячи з того, що право на працю – це природне і об'єктивне право людини, яке виявляє її особисті можливості, здібності до праці, то ніякого звуження даного змісту права не відбулося» [35, с. 101]. Такої ж позиції дотримуються й інші вчені [Див. 36]. Спостерігається також тенденція розглядати працю державних і муніципальних службовців як особливий різновид суспільно корисної праці [Див. 37]. Тому погодитись із баченням предмету трудового права, яке пропонує І. Я. Кисельов, не можна.

Далі, на наш погляд, необхідно з'ясувати соціально-економічну сутність трудових відносин. Автори праці «Сучасне трудове законодавство імперіалістичних держав на службі монополій» так характеризували сутність цих взаємин: «Капіталістичний трудовий договір – це юридична форма економічної угоди купівлі-продажу робочої сили. Куплену робочу силу підприємець споживає у процесі виробництва, у процесі праці, де його відносини з працівником характеризуються принципом панування і підпорядкування. Тою мірою, якою ці відносини регулюються нормами буржуазного права, вони набувають форми капіталістичних трудових правовідносин» [38, с. 180].

Для правильного з'ясування цієї проблеми необхідно звернутися до ключових понять, а саме: «праця» та «відносини». Термін «праця» за «Тлумачним словником української мови» – це: «1. Свідома діяльність людини, спрямована на створення

матеріальних або культурних цінностей. Син. труд. 2. Певний вид оплачуваної трудової діяльності; робота, служба за наймом як засіб існування» [4, с. 357]. Важливо розкрити значення термінів, близьких за змістом до терміна «праця». Слово «робота» тлумачиться так: «1. Дії, які виконують, щоб зробити що-небудь, досягти чого-небудь; праця. 2. Посада, джерело заробітку, заняття як засіб існування» [4, с. 402]. Слово «труд» – це: «1. Наполеглива, старанна праця людини. 2. Праця, що вимагає великої затрати фізичної або розумової енергії» [4, с. 485].

Німецький соціолог Клаус Оффе вважає, що праця є «фундаментальним соціальним фактом» і, якщо бути послідовним, визначає всі життєві напрямки сучасного суспільства: його класову структуру і соціальну стратифікацію, економічну діяльність та інститути соціалізації (культуру, освіту, сім'ю), механізми влади і володарювання, а більше всього – спосіб життя людей і рівень їх матеріального достатку. Праця нерозривно пов'язана з історією і традиціями того суспільства, в якому живе людина. Праця належить до числа самих фундаментальних категорій соціології, вона займає таке ж важливе місце, яке у філософії займають, наприклад, категорії «матерія», «буття», «свідомість». Аналіз праці, як філософсько-соціологічної категорії, означає, що вона розглядається як основна форма життєдіяльності людського суспільства, вихідною умовою його буття, яке визначає спосіб ставлення людини до світу та людини до іншої людини. Будучи основою для інших сторін суспільного життя, праця історично обумовила і сприяла виокремленню суспільства із природи, а людини – із тваринного світу. В цьому виявляється її соціоантропогенетична функція [39, с. 105, 128 – 129].

Основні функції праці:

- участь у створенні благ, направлених на задоволення потреб людини;
- розвиток суспільства (людської спільноти), його науки і культури;

- формування суспільного багатства;
- формування людини;
- спосіб самовираження особистості [40, с. 63].

Таким чином, по-перше, праця – це свідомо результативна людська діяльність. По-друге, в результаті цієї діяльності задовольняються індивідуальні та суспільні потреби людей. По-третє, праця розглядається як засіб задоволення індивідуальних потреб людини, бо це джерело отримання засобів для її існування. Як зазначає Р. З. Лівшиць, у праці поєднуються економічний і соціальний фактори, праця виявляється тим фокусом, в якому концентруються більшість завдань, що стоять перед суспільством. Це має визначальне значення для правового регулювання праці [41, с. 3].

Виходячи з цього, вважаємо обґрунтованою позицію законодавця, який у ч. 1 ст. 43 Конституції України [11] встановив: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею. Тобто, через свідому, результативну людську діяльність кожен задовольняє як суспільні, так й індивідуальні потреби, бо, створюючи блага, має джерело отримання засобів для власного існування.

Економічний погляд на працю дещо інший. Праця – це процес перетворення ресурсів природи у матеріальні, інтелектуальні і духовні блага, здійснюваний і (або) керований людиною, чи за примусом (адміністративним, економічним), чи за внутрішнім переконанням, чи за тим й іншим. Праця як економічний ресурс зазвичай характеризується чисельністю працівників, їх кваліфікацією, тривалістю та ефективністю виконання виробничих функцій. Затрати праці прийнято оцінювати кількістю відпрацьованих людино-годин і витратами на персонал, що включають заробітну плату та соціальні виплати [42, с. 7, 85]. Праця – явище багатогранне, і з економічної, і соціальної точок зору. Так, поняття «продуктивна праця»

характеризує діяльність, продукт якої задовольняє певні потреби або може бути використаний для виробництва нових благ. Труд, як доцільна діяльність, повинен і якісно, і кількісно відповідати його меті – виробництву благ, що задовольняють суспільні потреби. Ця діяльність може підрозділятися на інноваційну, що приводить до створення нового продукту (результату) або використовуючи для досягнення мети нові засоби, і репродуктивну (рутинну), що постійно репродукує попередні трудові процеси і продукти. Особливої уваги заслуговує інноваційна діяльність, що напружена на створення нових засобів праці, які на відміну від предметів споживання не зникають у процесі використання і є основою для подальшого зростання суспільного добробуту [Див. 43].

Форма, зміст безпосереднього процесу праці, визначається перш за все змістом технологічного процесу організації. На жаль, цьому аспекту вивчення специфіки трудових відносин в науці трудового права мало приділялось уваги [30, с. 43]. О. В. Железов вважає, що на відміну від попередніх науково-технічних перетворень, які стосувалися головним чином продуктивних сил, сьогодні в цей процес глибоко втягнуті й трудові відносини. Фактично складається новий тип соціальної організації трудового процесу, нова модель трудових відносин [44, с. 24].

З огляду на це, необхідно категорично відкинути розуміння праці як товару чи купівлі-продажу робочої сили з ряду причин. По-перше, ні в одному з визначень понять «праці» або близьких йому термінів немає й згадки про її «товарний» характер. Наприклад, «Тлумачний словник української мови» подає декілька тлумачень терміна «товар»: «1. Продукт праці, призначений для обміну, що має споживну й обмінну вартість. 2. Все, що є предметом торгівлі, купівлі-продажу» [4, с. 476]. Відповідно до ст. 655 ЦК України [45], за договором купівлі-продажу одна сторона

(продавець) передає або зобов'язується передати майно (товар) у власність другій стороні (покупцеві), а покупець приймає або зобов'язується прийняти майно (товар) і сплатити за нього певну грошову суму. Стаття 656 ЦК України визначає предмет цього договору. Ним можуть бути: товар, майнові права, право вимоги. Крім того, відповідно до договору купівлі-продажу товар передається у власність покупцеві. Ні праця, ні робоча сила не можуть бути передані у власність іншій особі, бо вони є невід'ємними від людини. Л. С. Таль ще в кінці ХІХ-го на початку ХХ-го ст. красномовно показав юридичні властивості робочої сили: «Робоча сила не річ, а невід'ємна та невідчужувана частина людської особистості. Праця – вияв м'язової і духовної енергії людини, – може бути предметом зобов'язання, але відчужувати працю юридично неможливо, бо ніхто інший, окрім самого працівника, розпоряджатися його робочою силою не може. Між робочою силою та особою, яка нею володіє, існує нерозривний зв'язок й абсолютно відмінні відносини, ніж між майном і його власником» [46, с. 123]. Цю ж ідею послідовно обстоює й О. І. Процевський: «...людину, яка володіє унікальною природною здатністю до праці розділити на дві частини, одну із яких охрестити робоча сила і вважати її товаром – об'єктом цивільних прав, а іншу частину цієї ж людини признавати суб'єктом цивільних прав неможливо» [47, с. 340]. І далі: «Ідея відносно місця робочої сили як товару ніяким боком навіть в доктрину цивільного права не вписується, а тим більше в доктрину трудового права. Ця ідея принципово не вписується і в державно-суспільну ідеологію, де людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю» [5, с. 113].

В цьому аспекті дуже важливу думку висловив А. Р. Мацюк, який зазначає: «Праця є основою усього суспільного життя, джерелом усіх

суспільних відносин» [48, с. 72]. Така думка знайшла закріплення й у міжнародних актах. «Одночасно Міжнародна організація праці у своїй Декларації «Про мету і завдання Міжнародної організації праці» (Філадельфія, 10 травня 1944 р.) вказала, що підтверджує основні принципи, на яких заснована Організація, зокрема те, що праця не є товаром. Очевидно, що в цьому значенні праця – це не діяльність, а сукупна робоча сила чи аналог юридичного терміну «працівники»» [16, с. 73]. На підставі цих позицій, М. О. Драчук визначає працю, як юридичну категорію, наступним чином:

1. Праця – сукупність працівників на певному рівні нормативного впливу чи управління.

2. Праця – це активна, невідокремлювана від особистості її носія діяльність людини або колективу, пов'язана з реалізацією унікальної сукупності фізичних та інтелектуальних здібностей свідомо і цілеспрямовано змінювати навколишнє середовище, а також таку, що має певну гуманітарну цінність в силу її корисності та індивідуальності, у зв'язку з чим вона потребує впорядкування і захисту і, як наслідок, породжує особливий вид суспільних відносин, що регулюються правом або потребують правового регулювання.

3. Праця залежно від її розуміння – це об'єкт і/або суб'єкт управлінського впливу, а трудова діяльність і трудові відносини – це предмет ще й правового або ж нормативно-технічного регулювання як особливо-го різновиду такого впливу [16, с. 74].

По-друге, не прийнятною є така примітивна «товарність» людської здібності до праці. Складається враження, що людина – це біологічна субстанція, головна мета існування якої – продукування робочої сили, яку треба продати. З цього приводу І. Я. Кисельов наголошує: «Характеризуючи в цілому трудове право, треба не тільки враховувати роль праці у суспільному житті, але й значну специфіку цієї правової галузі. Вона виті-

кає перш за все із особливостей об'єкта правового регулювання. Таким об'єктом є праця, а саме діяльність людини, яка реалізує свою здатність до праці – робочу силу» [34, с. 59]. Тобто, акценти зосереджені не на людині, а на її властивості. Хоча в підручнику «Порівняльне трудове право» І. Я. Кисельов зазначає: «Формуванню трудового права, як самостійної галузі, сприяло визнання тези про те, що працю не можна ототожнювати з товаром» [49, с. 25]. Не поділяють розуміння праці як товару чи робочої сили й інші вчені. Так, О. Гавел констатує: «Праця невіддільна від працівника. Роз'єднати людину від здібностей до праці неможливо. А тому я відкидаю ідею, що людина є товаром». І далі: «...вважаю, що при укладенні трудового договору повинно йтися не про купівлю-продаж якоїсь абстрактної робочої сили, а про надання у розпорядження роботодавця здібності виконувати певну роботу» [50, с. 55]. Такої ж позиції дотримується й В. В. Лазор, який зауважує: «Нині тим більш уявляється сумнівним повернення до «найму» праці, тобто до суто цивілістичної моделі регулювання відносин між роботодавцем і працівником...» [51, с. 66].

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 потре-

бують 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 [Див. 47, с. 341 – 343].

Розглядати працю як товар є хибною позицією. При такому підході невірно визначені мета і засіб. Мета – це всебічний розвиток людини, розкриття її здібностей, соціалізація та індивідуалізація особи в суспільстві. І якщо відповідно до ч. 1 ст. 3 Конституції України [11], людина – це найвища соціальна цінність, то праця – це перший засіб, за допомогою якого буде досягнута мета. Праця людини з точки зору правового регулювання, у тому числі й нормами трудового права, – це реалізована людиною можливість заробляти собі на життя та забезпечення гідного існування серед людей.

Однак дискусійною є пропозиція О. І. Процевського щодо розмежування понять «праця» і «робота» [35, с. 102]. В українській мові ці слова часто використовуються як синоніми. Хоча не можна й заперечувати, що поняття «праця» дещо ширше від поняття «робота». На нашу думку, робота – це одна із зовнішніх форм, в якій реалізується праця. Але не єдина. У протилежному випадку відбувається й звуження конституційного права на працю. Не можна також погодитися з такою позицією О. І. Процевського: «...точніше було б сказати, що людина вільно обирає чи погоджується не на працю, як це записано у ст. 43 Конституції, а на роботу, яку для неї створює і пропонує держава» [35, с. 102]. Для економіки радянської системи такий стан речей відповідав дійсності, бо тоді слово «праця» дорівнювало слову «робота». За нинішніх економічних реалій теза про те, що держава повинна створювати робочі місця і пропонувати роботу, не відповідає конституційним положенням. Держава, відповідно до ч. 2 ст. 43 Конституції України [11], створює умови для повного здійснення грома-

дянами права на працю, а не робочі місця. Тому вірною є думка І. Г. Козуб, що право на працю можна реалізувати в будь-яких відносинах, не обов'язково врегульованих нормами права, а ось право на роботу – лише у відносинах, врегульованих нормами трудового права [52, с. 259].

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)» [53, 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 влас-

ник; 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.

Термін «відносини» тлумачиться так: «Зв'язки, що виникають між людьми, суспільствами, країнами в процесі спілкування, діяльності на якому-небудь ґрунті». Слово «відношення» – це «наявність зв'язку з кимось, чимось; участь у чомусь; причетність до чогось» [4, с. 47]. Тобто, відносини – це зв'язки, що виникають між людьми, суспільствами, країнами в процесі спілкування, діяльності на якому-небудь ґрунті.

Людина вступає у відносини з тим, хто надає їй можливість заробити собі на життя працею – з роботодавцем. Роботодавець у відносинах із працівником виступає не засобом задоволення його інтересів, а повноцінним суб'єктом відносин. Підприємець (роботодавець), набираючи працівників на роботу, забезпечує належний розвиток своєї діяльності, дає можливість функціонувати підприємству, установі чи організації. Працівник же за допомогою роботодавця реалізує власний інтерес – заробляє собі на життя працею, на яку він вільно погодився або вільно обрав, а також реалізується як особистість. А тому не може бути працівника без роботодавця, без того, хто організував виробничий процес, надав працівникам роботу. Якщо говорити про трудові відносини, то тут людина реалізує свої здібності до праці і заробляє на життя шляхом виконання роботи у фізичної чи юридичної особи.

Як зазначає О. Р. Радевич, найбільш детально критерії розмежування трудових і суміжних із ними цивільно-правових відносин розроблені у країнах англосаксонської правової сім'ї, зокрема, у Великобританії та США.

У Великобританії ще у 1880 рр. судовими органами для визначення

трудоправового зв'язку між сторонами використовувався критерій управління (контролю) (*test of control*). Його суть зводилась до того, що, якщо роботодавець міг визначати і контролювати способи досягнення працівником бажаного для нього результату (*manner of working*), існуючі між сторонами відносини визнавалися трудовими. У кінці 1960-х рр. у Великобританії отримав поширення так званий мультифакторний підхід, що домінує у судовій практиці й до нині. Судовим органам пропонується брати до уваги всі наявні відносини, де найбільш значущі: 1) визначення сторонами виду договору; 2) його зміст; 3) ступінь контролю роботодавця над діями працівника; 4) існування взаємних зобов'язань між сторонами; 5) обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу; 6) обов'язок роботодавця щодо забезпечення працівника обладнанням, інструментами, іншими засобами, необхідними для виконання ним своєї трудової функції; 7) ступінь фінансового ризику та відповідальності працівника за вкладення в компанію; 8) фактичний характер відносин між сторонами; 9) їх тривалість [54, с. 518 – 519].

З середини 1970-х рр. у судовій практиці США отримує закріплення ще один критерій – критерій економічної сутності відносин (*economic realities test*). Він передбачає виявлення наявності чи відсутності економічної залежності працівника від передбачуваного роботодавця на основі дослідження низки факторів: ступеню контролю роботодавця над працівником; участі працівника у прибутках та збитках, пов'язаних із діяльністю роботодавця; здійснення ним вкладень у діяльність роботодавця; тривалість відносин між сторонами; ступеню навичок та умінь, які вимагаються від працівника, а також значущість виконуваної ним роботи для ведення роботодавцем своєї звичайної господарської діяльності.

Про право передбачуваного роботодавця на управління процесом пра-

ці і контролю над ним можуть свідчити: 1) підпорядкування працівника вказівкам роботодавця стосовно часу, місця і способів виконання роботи; 2) проходження ним професійного навчання за рахунок коштів роботодавця; 3) необхідність особистого виконання працівником дорученої йому трудової функції; 4) віднесення до відома роботодавця питання про доцільність найму помічників для працівника; 5) визначення роботодавцем режиму робочого часу працівника; 6) найм працівника на умовах повної зайнятості; 7) виконання ним трудової функції у приміщеннях, що належать роботодавцю; 8) виконання покладених на працівника трудових обов'язків відповідно до вказівок роботодавця або на підставі заздалегідь встановленої ним послідовності дій; 9) надання працівником усних або письмових звітів роботодавцю; 10) забезпечення працівника всіма необхідними для роботи матеріалами та інструментами.

До факторів, що відображають сприйняття відносин сторін як трудових, належать: 1) тривалий характер відносин; 2) періодичність оплати праці працівника; 3) значущість виконуваної працівником трудової функції для ведення звичайної господарської діяльності роботодавця; 4) встановлена працівнику заборона на сумісництво; 5) неможливість публічного продовження працівником своїх послуг; 6) наявне у роботодавця право на звільнення працівника; 7) наявне у працівника право на припинення трудових відносин за власним бажанням без будь-яких додаткових зобов'язань з його сторони [54, с. 520 – 521].

Непересічне значення для характеристики предмета трудового права, і зокрема трудових відносин, мають положення Рекомендації МОП № 198 про трудові правовідносини 2006 р. [55], особливо розд. II «Визначення існування індивідуальних трудових правовідносин». У п. 9 названої Рекомендації говориться: «Для цілей національної політики захисту працівників в умовах трудових правовід-

носин існування таких правовідносин повинне в першу чергу визначатися 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».

Пункт 13 вказаної Рекомендації передбачає конкретні ознаки існування трудових правовідносин. До таких ознак могли б відноситися наступні елементи:

а) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіку або на робочому місці, що вказується чи узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу;

б) періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

Включення працівника до трудового колективу підприємства, установи, організації і підпорядкування його правовому порядку та системі внутрішньо організаційних зв'язків є

головними ознаками, що характеризують трудові правовідносини. Р. З. Лівшиць свого часу писав, що праця поза трудовими колективами трудовим правом не регулюється [Див. 56, с. 83 – 85]. Потрібно мати на увазі, що функціонування будь-якої системи-організації є процесом, в якому люди (члени організації) діють відповідно до певних правил, використовують різноманітні предмети матеріального світу і керуються своїми уявленнями про цілі, які треба досягти. Саме тому соціальна система може розглядатися як органічне поєднання чотирьох компонентів: 1) люди; 2) предмети матеріального світу; 3) правила поведінки; 4) ідеї (цінності, уявлення і т.п.). Покращення якості кожного з названих компонентів (зрозуміло, вирішальним із них є люди) означає підвищення якості системи в цілому [57, с. 116]. Тому необхідно підтримати слухну думку М. В. Молодцова і В. Г. Соїфера, які вказують, що трудове право має більш активно «втручатись» у регламентацію відносин, які складаються в первинних колективах, забезпечувати умови для «сумісності» працівників як за професійно-організаційними, так і особистісними факторами [58, с. 47].

Оскільки категорії працівників з нестандартною зайнятістю знаходяться, як правило, за межами захисної функції трудового права, деякі дослідники висловлюють думку про необхідність зміни його предмета, розширення сфери дії галузевих норм і включення до нього усіх видів суспільно корисної діяльності, в тому числі залежну і незалежну працю [59, с. 108]. Таким чином вже нині можна вести мову про експансію трудового права з розширенням його впливу на будь-які різновиди суспільно корисної праці. Цю тему підняв І. Я. Кисельов, характеризуючи сучасний стан трудового права у країнах із ринковою економікою [Див. 60, с. 14 – 21]. Він вивілив низку важливих обставин, на які повинен звернути увагу й законодавець України. По-перше, вузька сфера дії трудового права не відпові-

дає сучасним реаліям, а тим більше перспективам регулювання праці в майбутньому. По-друге, трудове право повинно регулювати працю в широкому розумінні цього слова, а не тільки працю найманих осіб. По-третє, поняття «трудова діяльність», як об'єкт трудового права, поступово замінюється більш широким поняттям «професійна діяльність», що включає всі різновиди суспільно корисної діяльності. По-четверте, розширення предмета трудового права, безумовно, призведе до його значної диференціації чи навіть до формування його підгалузей. По-п'яте, ця тенденція обумовлена протидією спробам роботодавців мінімізувати соціальний вплив трудового законодавства.

На жаль, у трудовому законодавстві України й після прийняття Конституції ці тенденції у проектах ТК України не враховано. Очевидні побоювання повністю реалізувати у трудовому законодавстві конституційні положення щодо широкої сфери дії трудового права. Внаслідок цього значна частина працюючих громадян України залишиться поза сферою дії норм, зі значною соціальною і захисною спрямованістю. Подібну тенденцію закріпив і ТК РФ у розділі XII «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників» [61].

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 [62, 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 (з оплати праці, робочого часу і часу відпочинку тощо) і «супутні трудові відносини» (з мате-

ріальної і дисциплінарної відповідальності тощо) [Див. 63, с. 48 – 50].

Тему відносин, пов'язаних з управлінням виробництвом, розглядали багато вчених. Так, Б. І. Жерліцин 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» [62, 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 встановлен-

ням 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) [Див. 62, с. 35 – 38]. Автори книги «Сучасне трудове право (Досвід трудовопробного 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» [30, с. 74].

О. І. Процевський вважає, що зазначену групу відносин називати організаційно-управлінськими неможливо, оскільки їх суб'єктами мають виступати організатори й організовані, управляючі та ті, які управляються [Див. 26]. Однак, на наш погляд, ще практика правового регулювання діяльності виробничих бригад довела наявність відносин з управління та самоуправління цих відносно самостійних трудових колективів. Р. З. Лівшиць розкриває їх таким чином: «Відносини по вертикалі пов'язують бригаду з адміністрацією підприємства (цеху). Учасники відносин: бригада (рада бригади) и підприємство чи цех (в особі адміністрації). Зміст відносин – організація праці. Адміністрація

зобов'язана організувати працю бригади, створити умови для високопродуктивної роботи; бригада зобов'язана цю роботу виконати». І далі: «Всередині бригади складаються горизонтальні відносини. Учасники відносин: адміністрація (бригадир), колектив (рада) бригади, окремих працівників» [41, с. 127].

Отже, виробничі чи-то управлінські відносини мають безумовно відносну самостійність у предметі трудового права.

Західні вчені і спеціалісти термін «виробничі відносини» у такому розумінні не застосовують. Вживаються такі визначення, як промислові, індустріальні, професійні та трудові відносини, під якими слід розуміти весь комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями у країнах із ринковою економікою. Цей комплекс охоплює як соціально-економічну сторону виробничих відносин, так і ту їх сторону, яку називають трудовими відносинами, тобто систему правових інститутів, пов'язаних із колективними переговорами, регулюванням умов праці, участі профспілок в управлінні підприємствами, вирішенням трудових спорів тощо [29, с. 5].

Варто звернути увагу й на таке. Останнім часом в Україні спостерігається тенденція визначення повноважень роботодавця щодо організації виробничого процесу (тобто реалізації директивних повноважень роботодавця) не стільки нормами трудового права, скільки нормами цивільного, господарського та адміністративного права. Постає цілком реальна проблема узгодження позицій щодо визначення змісту норм трудового права з виробничою спрямованістю та усунення конкуренції з боку норм господарського, цивільного та адміністративного права. Як зазначає І. Я. Кисельов, «діючі у цих галузях норми, положення, конструкції, що застосовуються до сфери трудових відносин, почасти зводять на нівець соціально мотивовані норми трудового права» [64, с. 90 – 91].

Підприємство, відповідно до ч. 1 ст. 64 ГК України [65], може складатися з виробничих структурних підрозділів (виробництв, цехів, відділень, дільниць, бригад, бюро, лабораторій тощо), а також функціональних структурних підрозділів апарату управління (управлінь, відділів, бюро, служб тощо). Частина 1 ст. 3 ГК України визначає господарську діяльність як діяльність суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямовану на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного

характеру, що мають цінову визначеність. А згідно з ч. 3 цієї статті, діяльність не господарюючих суб'єктів спрямована на створення і підтримання необхідних матеріально-технічних умов їх функціонування, що здійснюється за участі або без участі суб'єктів господарювання, є господарчим забезпеченням діяльності не господарюючих суб'єктів. Частина 4 ст. 3 ГК України визначає предмет правового регулювання: господарсько-виробничі, організаційно-господарські та внутрішньогосподарські відносини.

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. *Теоретические вопросы систематизации советского законодательства*. – М.: Госюриздат, 1962. – 730 с.
4. *Івченко А. О.* Тлумачний словник української мови / А. О. Ївченко. – Харків: Фоліо, 2002. – 540 с.
5. *Процевський О. І.* Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
6. *Вишновецька С. В.* Методологія науки трудового права: монографія / С. В. Вишновецька. – К.: Ніка-Центр, 2014. – 332 с.
7. *Панасюк О. Т.* О поиске места конструкции «найм труда» в конструкции трудового договора / О. Т. Панасюк // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3 – 4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 158 – 162.
8. *Прилипко С. М.* Трудове право України: підручн. [5-те вид., перероб. і доп.] / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х.: ФІНН, 2012.
9. *Процевський О. І.* Щодо майбутнього трудового права / О. І. Процевський // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3 – 4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 20 – 31.
10. *Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 р.* // Офіційний вісник України від 10.12.2010 – 2010 р., № 92, том 1, стор. 9, стаття 3248, код акту 53775/2010.
11. *Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р.* – К.: Україна, 1996. – 54 с.
12. *Єрмоєнко В. В.* Співвідношення понять право на працю та примусова праця / В. В. Єрмоєнко // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3 – 4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 127 – 129.

13. *Коляда Т. А.* Феномен фрілансерства: трудово-правовий аспект / Т. А. Коляда // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3 – 4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 140 – 142.
14. *Богдан І. А.* Роль презумпції трудових отношений при квалификации «фриланса» // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3 – 4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 215 – 219.
15. *Лушикова М. В.* Очерки теории трудового права / Лушикова М. В., Лушиков А. М. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
16. *Драчук М. А.* К вопросу о соотношении права и понятия труда // Российский ежегодник трудового права. № 8. 2012 / Под ред. д-ра юрид. наук Е. Б. Хохлова. – СПб., 2013. – С. 69 – 84.
17. *Куренной А. М.* Трудовое право Российской Федерации в XXI веке: состояние и проблемы / А. М. Куренной // Развитие законодательства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5 – 6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 22 – 28.
18. *Трудовое право: Энциклопедический словарь* / Ред. кол.: С. А. Иванов и др. – 4-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – 527 с.
19. *Пилипенко П. Д.* Окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю / П. Д. Пилипенко // Право України. – 1996. – № 9. – С. 63 – 65.
20. *Усенин В. И.* Правовое регулирование труда в капиталистических странах / Усенин В.И., Баглай М.В. – М.: Госюриздат, 1963. – 204 с.
21. *Венедиктов В. С.* Трудовое право Украины (Общая часть): Учебн. пособ. / В. С. Венедиктов – Харьков: ХИВД, 1994. – 76 с.
22. *Войтинский И. С.* Трудовое право / И. С. Войтинский. – М.: Юридическое издательство НКЮ РСФСР, 1927. – 100 с.
23. *Трудовое право социалистических стран* / О. В. Смирнов, А. Вельтнер, К. П. Уржинский и др. / Отв. ред. О. В. Смирнов. – М.: Юрид. лит., 1981. – 271 с.
24. *Кодификация законодательства о труде социалистических стран.* – М., Наука, 1979. – 413 с.
25. *Попов В. И.* Правовое регулирование социалистических трудовых отношений / В. И. Попов. – Иркутск: Изд-во Иркутск. ун-та, 1983. – 176 с.
26. *Процевский А. И.* Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – 223 с.
27. *Хохлов Е. Б.* О предмете трудового права / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1993. – № 4. – с. 3 – 11.
28. *Гинцбург Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – 310 с.
29. *Силин А. А.* Концепция трудовых и производственных отношений / А. А. Силин // Труд за рубежом. – 1993. – № 1 (17). – С. 5 – 15.
30. *Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма).* Книга первая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова / Под ред. В. М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 301 с.
31. *Гаращенко Л. П.* Виды трудового договора по законодательству Италии / Л. П. Гаращенко // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали I 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. 152 – 156.
32. *Санжаров С. М.* Щодо визначення змісту трудових правовідносин окремих категорій працівників / С. М. Санжаров // Актуальні проблеми права: теорія і прак-

тика. Збірник наукових праць № 23. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2012. – С. 69 – 78.

33. *Лунд М.* Собственность работников / М. Лунд // Экономика и жизнь. – 1991. – № 48.

34. *Киселев И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Я. Киселев. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 608 с.

35. *Процевський О. І.* Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101 – 105.

36. *Пурей М. М.* Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: Автореф. дис... канд. юр. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. М. Пурей. – Харків, 2003. – 17 с.

37. *Іншин М. І.* Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: Монографія / М. І. Іншин. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 337 с.

38. *Современное трудовое законодательство империалистических государств на службе монополий (Очерки).* – М.: Изд-во АН СССР, 1962. – 334 с.

39. *Социология труда: Учебник* / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993.

40. *Рофе А. И.* Экономика труда: Учебн. / А. И. Рофе. – М., 2010. – 617 с.

41. *Лившиц Р. З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р. З. Лившиц. – М.: Наука, 1989. – 192 с.

42. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник / Б. М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 384 с.

43. *Кокурин Д.* Инновационная деятельность как форма труда и развития бизнеса / Д. Кокурин // Человек и труд. – 2001. – № 2.

44. *Железов А. В.* Труд как фактор экономической динамики: Автореф. дис... на соиск. учен. ступени докт. эконом. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / А. В. Железов. – Кострома, 2006. – 44 с.

45. *Цивільний кодекс України.* Затверджений Законом України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.

46. *Таль Л. С.* Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – М.: Моск. научн. изд-во, 1918. – Изд. 2-е, доп. – 224 с.

47. *Процевський О. І.* Щодо системи трудового права України / О. І. Процевський // *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення.* 36. наук. праць. Матеріали I 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.

48. *Мацюк А. Р.* Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А. Р. Мацюк. – К.: Наукова думка, 1984. – 280 с.

49. *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право: Учебн. / И. Я. Киселев – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.

50. *Гавел О.* Основні концептуальні підходи до визначення змісту трудового договору / О. Гавел // Право України. – 2000. – № 12. – С. 55 – 59.

51. *Лазор В. В.* Юридична природа трудового договору в ринкових умовах / В. В. Лазор // Право України. – 2000. – № 1. – С. 64 – 66.

52. *Козуб І. Г.* Щодо предмету трудового права України / І. Г. Козуб // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7 – 8 жовтня 2011 р. / За ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова – Харків: Кросроуд, 2011. – С. 259 – 262.

53. *Процевський О. І.* Про предмет трудового права України / О. І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 81 – 86.

54. *Радевич Е. Р.* Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда: сравнительно-правовой анализ / Е. Р. Радевич // Российский ежегод-

ник трудового права. № 8. 2012 / Под ред. д-ра юрид. наук Е. Б. Хохлова. – СПб., 2013. – С. 516 – 524.

55. *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>.

56. *Советское* трудовое право: вопросы теории. – М.: Наука, 1978. – 1713 с.

57. *Теория* управления в правоохранительной деятельности: Учебник / В. З. Веселый, Г. М. Воскресенский, В. Е. Караханов, В. Д. Малков и др. / Под ред. В. Д. Малкова. – М.: Академия МВД СССР, 1990. – 324 с.

58. *Молодцов М. В.* Стабильность трудовых правоотношений / Молодцов М. В., Сойфер В. Г. – М.: Юрид. лит., 1976. – 239 с.

59. *Лушников А. М.* Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада / Лушников А. М., Фомина М. А. // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 88 – 109.

60. *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с.

61. *Трудовой* кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // <http://www.trkodeks.ru>.

62. *Проблемы* трудового права и права социального обеспечения. – М.: АН СССР, Ин-т гос. и права, 1975. – 281 с.

63. *Скобелкин В. Н.* Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения) / В. Н. Скобелкин. – М.: Юрид. лит., 1982. – 168 с.

64. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право: Учебн. для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

65. *Господарський* кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, 19 – 20, 21 – 22. – Ст. 144.

Иншин М. И., Щербина В. И. Предмет трудового права

У представлений 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.