

# СОВРЕМЕННОЕ ВИДЕНИЕ ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ



## **Н. ИНШИН**

доктор юридических наук, профессор,  
заведующий кафедрой трудового права  
и права социального обеспечения  
(Киевский национальный университет  
имени Тараса Шевченко),  
заслуженный юрист Украины

---



## **В. ЩЕРБИНА**

доктор юридических наук, доцент,  
профессор кафедры трудового права  
и права социального обеспечения  
(Киевский национальный университет  
имени Тараса Шевченко)

---

**Введение.** Предмет трудового права — ключевая проблема науки трудового права, исследованию которой посвящены работы Л. Гинцбурга, Н. Иншина, А. Мацюка, В. Попова, П. Пилипенко, В. Прокопенко, А. Процевского, Е. Хохлова, Г. Чанышевой и других отечественных и зарубежных ученых.

Поскольку «предмет — это то, на чем сосредотачивается чье-то внимание, на что направлена чья-то деятельность» [1, 357], подавляющее большинство юристов определяют предмет отрасли права как круг общественных отношений, подпадающих под правовую регламентацию норм этой отрасли. Поэтому возникновение трудового права как самостоятельной отрасли связано с обоснованием труда как особого объекта правового регулирования, что не укладывается в рамки гражданско-правовой конструкции найма работы [2, 19], а также системы общественных отношений, которые при этом возникают.

Целью этой статьи является выявление и постановка основных проблем определения предмета современного трудового права, раскрытие значения этой категории для правового регулирования труда.

Энциклопедический словарь «Трудовое право» определяет предметом трудового права живой труд [3, 244]. По мнению В. Усенина и М. Баглая, предметом регулирования западного трудового права являются отношения по эксплуатации наемного труда или купли-продажи рабочей силы [4, 24–26].

© Н. Иншин, В. Щербина, 2013

Экономическими признаками наемного труда, как считает И. Войтинский, является то, что: а) работа выполняется не в собственном хозяйстве работника, а в хозяйстве нанимателя; б) средства производства принадлежат не работнику, а нанимателю; в) рабочей силой работника распоряжается не сам работник, а наниматель (несамостоятельность наемного труда); г) получение работником дохода в своей работе исключительно от своей рабочей силы [5, 28].

Согласно монографии «Трудовое право социалистических стран» предметом этой отрасли являются трудовые и тесно связанные с ними общественные отношения по трудоустройству, профессиональной подготовке кадров на производстве, надзору за охраной труда, организацией труда и управлением производством, по рассмотрению трудовых споров, социальному страхованию [6, 5]. В литературе Германской Демократической Республики под предметом трудовых отношений иногда понимали только живой труд [7, 149].

В. Попов, называя основные признаки трудовых отношений, выводит их из основы функционирования трудовых отношений — живого труда. Связи осуществляются между работниками в процессе трудовой деятельности, соединения рабочей силы и средств производства. Все эти связи по характеру деятельности он разделяет на собственно трудовые, имущественно-трудовые и организационно-трудовые [8, 31, 37, 39]. А. Процевский, характеризуя предмет трудового права, раскрывает сущность трудовых отношений через связи «предприятие — трудящийся» и отмечает, что они являются формой объединения средств производства и способностей человека к труду [9, 34]. Е. Хохлов также соглашается с тем, что основным критерием для определения предмета регулирования нормами трудового права есть категории самостоятельности или несамостоятельности труда. При определении содержания этих понятий, по его мнению, необходимо выделять внешнюю (организационную) и внутреннюю (имущественную) стороны [10, 3–11]. Эти позиции ученых являются логическим продолжением позиции Л. Гинцбурга, который считает, что в основу регулирования трудовых отношений должен быть положен не социальный признак — форма собственности, а организационный — форма организации труда [11, 160–171].

И. Киселев считает, что «предметом трудового права являются только определенные виды труда, а именно те его разновидности, которые вкладываются в формулу: труд наемный, зависимый, коллективный» [12, 61]. Не все поддерживают такую точку зрения. В частности, Н. Иншин рассматривает государственную службу как особый вид общественно полезного труда [13].

С экономической точки зрения, труд — это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком или по принуждению (административному, экономическому), или по внутреннему убеждению, или по тому и другому. Труд как экономический ресурс обычно характеризуется численностью работников, их квалификацией, длительностью и эффективностью выполнения производственных функций [14, 7, 85].

Форма, содержание непосредственного процесса труда определяются, прежде всего, содержанием технологического процесса организации [15, 43]. К сожалению, этому аспекту изучения трудовых отношений в науке трудового права уделялось мало внимания.

По мнению А. Железова, в отличие от предыдущих научно-технических преобразований, касающихся главным образом производительных сил, в настоящее время в этот процесс глубоко втянуты и трудовые отношения. Фактически образуется новый тип социальной организации трудового процесса, новая модель трудовых отношений [16, 4]. В этом контексте особого внимания заслуживает инновационная деятельность, направленная на создание новых средств труда, которые в отличие от предметов потребления не исчезают в процессе использования и являются основой для дальнейшего роста общественного благосостояния [17].

Необходимо категорически отвергнуть понимание труда как товара или купли-продажи рабочей силы по ряду причин. Ни работа, ни рабочая сила не могут быть переданы в собственность другому лицу, так как они являются неотъемлемыми от человека. Л. Таль еще в конце XIX — начале XX в. красноречиво определил юридические свойства рабочей силы. «Рабочая сила не вещь, а неотъемлемая и неотчуждаемая часть человеческой личности» [18, 123]. Этот тезис поддерживает подавляющее большинство ученых в области трудового права. В частности, И. Киселев отмечает: «Характеризуя в целом трудовое право, нужно не только учитывать роль труда в общественной жизни, но и значительную специфику этой правовой отрасли. Она следует прежде всего из особенностей объекта правового регулирования. Таким объектом является труд, а именно деятельность человека, которая реализует свою способность к труду — рабочую силу» [12, 59].

Нормы статей 3 и 43 Конституции Украины [19] и ст. 2 проекта Трудового кодекса Украины [20] фактически определяют круг общественных отношений, которые составляют предмет трудового права Украины. Законодатель практически реализовал формулу, высказанную А. Процевским: «Предмет трудового права составляют общественные отношения, возникающие из применения, организации, управления и оценки физического и умственного труда человека» [21, 81].

Процесс труда проходит в определенных организационных формах, функционирует в рамках определенных социальных образований (предприятий, учреждений, организаций) и реализуется через определенные общественные отношения. Термин «отношения» объясняется следующим образом: «Связи, возникающие между людьми, обществами, странами в процессе общения, деятельности на какой-либо почве». Слово «отношение» — это «наличие связи с кем-то, чем-то, участие в чем-то; причастность к чему-то» [1, 47]. Человек вступает в отношения с тем, кто дает ему возможность заработать себе на жизнь трудом — с работодателем. Последний в отношениях с работником является не средством удовлетворения его интересов, а полноценным субъектом отношений.

В связи с этим С. Иванов определяет ряд проблем, связанных с предметом трудового права. По мнению ученого, в понятие трудового права входят отношения по установлению условий труда на производстве. Это очень важная группа общественных отношений, которая охватывает отношения администрации предприятия и профсоюзного комитета, а также отношения вышестоящих хозяйственных и профсоюзных органов [22, 9].

Тему отношений, связанных с управлением производством, рассматривали многие ученые. Так, Б. Жерлицин писал об этой своеобразной группе

общественных отношений еще в 1975 г.: «Мы являемся свидетелями формирования науки управления, которая словно синтезирует результаты и методы таких наук, как административное право, организационно-экономические науки по отраслям промышленности и социально-культурного строительства, психология, педагогика, математика. И все это выражается в системности как методе обобщенно-философском. Речь идет, таким образом, о социальном управлении, а не только о государственном управлении, которое когда-то характеризовалось как построенное на основе власти и подчинения» [22, 113]. О. Смирнов к системе общественных отношений, образующих сферу действия советского трудового права, включает организационно-управленческие отношения между профсоюзными органами и администрацией предприятий, учреждений, организаций [22, 35–38].

Авторы книги «Современное трудовое право» также поддерживают точку зрения о наличии указанной группы отношений и отмечают: «...речь идет о регулировании организационных отношений, опосредующих так называемый живой труд, его процесс» [15, 74]. А. Процевский считает, что эту группу отношений называть организационно-управленческими нельзя, поскольку их субъектами могут выступать организаторы и организуемые, управляющие и те, которыми управляют [9]. По мнению А. Грошина, особое место занимают отношения с участием работников в управлении производством. До того в советской науке трудового права высказывалась и мысль об относительно самостоятельном существовании наряду с общественно-экономическими и технологическими отношениями, которые предлагалось включать в предмет трудового права [22, 46, 129, 131].

Таким образом, производственные или управленческие отношения имеют безусловно относительную самостоятельность в предмете трудового права. Субъектом производственных отношений в целом является работодатель. Трудовые отношения опосредствуют применение труда работников, а производственные направлены на организацию и управление коллективным трудом. Это один из важных отличительных признаков, который дает основание рассматривать их как относительно самостоятельные в предмете трудового права. Однако неопровержимой является тесная связь производственных отношений с трудовыми, в некоторой степени они даже переплетаются с ними. Это еще раз подтверждает тезис о том, что производственный процесс без работника, его труда, основной движущей силы производства не представляется как таковой.

Первое, что характеризует производственные отношения, — это система связей по правильному определению организационной структуры предприятия, учреждения, организации, определению численности работников и юридической формализации функциональных мест работников. Речь идет о разработке и утверждении штатного расписания предприятия, учреждения, организации, положений о структурных подразделениях, должностных инструкциях, инструкциях о порядке выполнения работ и других актов формализации трудовых функций работников.

Следующая группа связей — это деятельность должностных лиц предприятий, учреждений, организаций по осуществлению текущего управления производственным процессом и общим процессом труда с изданием соответствующих организационно-распорядительных актов. Так, согласно ст. 6

Дисциплинарного устава таможенной службы Украины [23] непосредственные руководители в таможенных органах всех уровней могут давать распоряжение выдавать приказы, обязательные для исполнения подчиненными только в пределах предоставленных им полномочий. Государственный классификатор управленческой документации (ГК 010-98), утвержденный приказом Госстандарта Украины от 31 декабря 1998 г. № 1024, содержит пятнадцать разновидностей управленческой документации, и первой названа организационно-распорядительная документация (в основном, это различные приказы).

В 70–80-х годах XX в. в советской науке широкое распространение получила идея, согласно которой трудовые правоотношения как общая категория охватывают индивидуальные и коллективные правоотношения. Такому видению проблем коллективных трудовых отношений посвящены многочисленные труды Л. Гинцбурга, С. Иванова, Р. Лившица, А. Мацюка, Ю. Орловского, А. Пашкова, А. Цепина. По мнению этих ученых, содержание первых отношений — непосредственная трудовая деятельность рабочих и служащих; стороны — предприятие и работник. Содержание других — участие трудящихся в управлении производством (в том числе контроль за соблюдением законодательства о труде), организация, установление и применение условий труда; стороны — администрация и профсоюзный комитет, трудовой коллектив и его представительные органы [7, 11]. По мнению В. Прокопенко, свидетельством наличия коллективных правовых отношений является также и само название договора — коллективный, а общее собрание рабочих и служащих предприятия является естественным проявлением организованной деятельности коллектива [22, 76]. Чехословацкий ученый Я. Костечко также считает, что к предмету трудового права относятся и отношения, связанные с участием работников и их коллективов в деятельности социалистической организации, руководство и контроль за ней. К тому же, по его мнению, важную группу отношений, являющихся предметом трудового права, составляют также отношения, направленные на охрану трудовых правоотношений [7, 406].

Выделение вышеперечисленной группы отношений имеет как своих сторонников, так и оппонентов. Непоследовательный в этом вопросе и законодатель, так в ст. 2 проекта Трудового кодекса Украины [20] им было использовано традиционное видение предмета трудового права, а структура названного Кодекса все же тяготеет к схеме индивидуальных и коллективных трудовых отношений.

Особое значение для характеристики предмета трудового права имеют положения Рекомендации МОТ № 198 о трудовых правоотношениях 2006 г. [24], особенно раздел II «Определение существования индивидуальных трудовых правоотношений». В п. 9 Рекомендаций указано: «Для целей национальной политики защиты работников в условиях трудовых правоотношений существование таких правоотношений должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих исполнение работы и выплату вознаграждения работнику, несмотря на то, каким образом эти трудовые правоотношения характеризуются в любой другой сделке об обратном, что имеет договорной или иной характер, которая могла быть заключена между сторонами». Пункт 13 Рекомендаций предусматривает конкретные признаки существования трудовых правоотношений.

Следовательно, предметом трудового права являются общественные отношения, возникающие из применения, организации, управления, оценки и охраны труда человека. То есть трудовое право регулирует общественные отношения, возникающие по поводу применения способности человека к труду, т. е. труда в широком смысле слова, когда сам общественный процесс труда является предметом правовой регламентации, а также отношения, непосредственно связанные с трудовыми. В зависимости от исторических особенностей, возникновения и развития трудового права в конкретной стране, предмет правового регулирования этой отрасли может быть шире или уже, однако сердцевиной предмета трудового права в любой правовой системе являются отношения, связанные с применением способности человека к труду, сам общественный процесс труда. Именно поэтому трудовое право должно активнее «вмешиваться» в регламентацию отношений, которые образуются в первичных коллективах, обеспечивать условия для «совместимости» работников, как по профессионально-организационным, так и личностным факторам [25, 47].

Некоторые ученые высказываются о необходимости изменения предмета трудового права, расширения сферы действия отраслевых норм и включения в него всех видов общественно полезной деятельности, в частности зависимую и независимую работу [26, 108]. Речь идет об экспансии трудового права с расширением его влияния на любые разновидности общественно полезного труда. Эту тему обоснованно рассмотрел И. Киселев [27, 14–21]. По нашему мнению, он подчеркнул ряд важных обстоятельств, которые должны быть в центре внимания ученых и законодателя. Во-первых, узкая сфера действия трудового права не соответствует современным реалиям, а тем более перспективам регулирования труда в будущем. Во-вторых, трудовое право должно регулировать труд в широком смысле этого слова, а не только труд наемных лиц. В-третьих, понятие «трудовая деятельность» как объект трудового права постепенно заменяется более широким понятием «профессиональная деятельность», охватывающим все виды общественно полезной деятельности. В-четвертых, расширение предмета трудового права, безусловно, приведет к его значительной дифференциации или даже формированию его подотраслей. В-пятых, эта тенденция обусловлена противодействием попыткам работодателей минимизировать социальное влияние трудового законодательства.

**Выводы.** Таким образом, по нашему мнению, предмет трудового права должны составлять:

- общественные отношения по трудоустройству;
- трудовые отношения;
- производственные отношения, то есть отношения по организации работодателем труда работников и управлению общим процессом труда;
- отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве;
- отношения производственной демократии, то есть отношения с участием работников, их коллективов и органов представительства в управлении производством, установлении условий труда, защите прав и законных интересов работников;
- отношения по охране труда и созданию для работников безопасной и комфортной производственной среды;

- процессуальные отношения, то есть отношения по разрешению трудовых споров;
- отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;
- охранительные отношения, то есть отношения по реализации принудительных мер и предотвращению правонарушений в сфере общественной организации труда.

#### ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ МАТЕРИАЛЫ

1. *Івченко А. О.* Тлумачний словник української мови. — Х., 2002. — 540 с.
2. *Лушнікова М. В., Лушніков А. М.* Очерки теории трудового права. — СПб., 2006. — 940 с.
3. *Трудовое право* : энциклопедический словарь / ред. колл.: С. А. Иванов и др. — 4-е изд. — М., 1979. — 527 с.
4. *Усенин В. И., Баглай М. В.* Правовое регулирование труда в капиталистических странах. — М., 1963. — 204 с.
5. *Войтинский И. С.* Трудовое право. — М., 1927. — 100 с.
6. *Трудовое право социалистических стран* / О. В. Смирнов, А. Вельтнер, К. П. Уржинский и др. ; отв. ред. О. В. Смирнов. — М., 1981. — 271 с.
7. *Кодификация законодательства о труде социалистических стран.* — М., 1979. — 413 с.
8. *Попов В. И.* Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. — Иркутск, 1983. — 176 с.
9. *Процевский А. И.* Предмет советского трудового права. — М., 1979. — 223 с.
10. *Хохлов Е. Б.* О предмете трудового права // Правоведение. — 1993. — № 4.
11. *Гинцбург Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977. — 310 с.
12. *Кисельов И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. — М., 2005. — 608 с.
13. *Іншин М. І.* Правове регулювання службово-трудоу відносин в Україні : монографія. — Х., 2004. — 337 с.
14. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда : учебник. — М., 1998. — 384 с.
15. *Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма).* Книга первая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. В. М. Лебедева. — М., 2007. — 301 с.
16. *Железов А. В.* Труд как фактор экономической динамики : автореф. дис. ... д-ра эконом. наук. — Кострома, 2006. — 44 с.
17. *Кокурин Д.* Инновационная деятельность как форма труда и развития бизнеса // Человек и труд. — 2001. — № 2.
18. *Таль Л. С.* Очерки промышленного рабочего права. — Изд. 2-е, доп. — М., 1918. — 224 с.
19. *Конституція України.* — К., 1996. — 54 с.
20. *Трудовий кодекс України* : текст законопроекту № 1108 до другого читання 2 квітня 2012 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://www.rada.gov.ua/pls/zweb2/webpros4\\_1](http://www.rada.gov.ua/pls/zweb2/webpros4_1)
21. *Процевський О. І.* Про предмет трудового права України // Право України. — 2001. — № 12.
22. *Проблемы трудового права и права социального обеспечения.* — М., 1975. — 281 с.
23. *Дисциплінарний статут митної служби України.* Затверджено Законом України від 6 вересня 2005 р. // Урядовий кур'єр. — 2005. — № 193. — 12 жовтня.
24. *Рекомендація про трудові правідносини № 198.* Прийнята на 95-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 31 травня 2006 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_529](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529)
25. *Молодцов М. В., Сойфер В. Г.* Стабильность трудовых правоотношений. — М., 1976. — 239 с.
26. *Лушніков А. М., Фомина М. А.* Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости : опыт стран Запада // Труд за рубежом. — 2007. — № 2.
27. *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). — М., 2003. — 160 с.

#### **Іншин Н. І., Щербина В. І. Современное видение предмета трудового права Украины**

**Аннотация.** В статье выявлены и обозначены основные проблемы определения предмета современного трудового права, раскрыто значение этой категории для правового регулирования труда. Авторы категорически отбрасывают понимание труда как товара или

купли-продажи рабочей силы. Трудовые отношения опосредуют применение труда работников, а производственные направлены на организацию и управление коллективным трудом. В ст. 2 проекта Трудового кодекса Украины законодателем использовано традиционное видение предмета трудового права, однако структура Кодекса тяготеет к схеме индивидуальных и коллективных трудовых отношений. Предметом трудового права являются общественные отношения, которые возникают из применения, организации, управления, оценки и охраны труда человека. В зависимости от исторических особенностей, возникновения и развития трудового права в конкретной стране, предмет регулирования этой отрасли может быть более широким или узким. Сердцевиной предмета трудового права в любой правовой системе есть отношения, связанные с применением способности человека трудиться, сам общественный процесс труда. Понятие «трудовая деятельность» как объект трудового права постепенно заменяется более широким понятием «профессиональная деятельность», которое включает все разновидности общественно полезной деятельности.

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

#### **Иншин М. І., Щербина В. І. Сучасне бачення предмета трудового права України**

**Анотація.** У статті виявлено та окреслено основні проблеми визначення предмета сучасного трудового права, розкрито значення цієї категорії для правового регулювання праці. Автори категорично заперечують розуміння праці як товару чи купівлі-продажу робочої сили. Трудові відносини опосередковують застосування праці робітників, а виробничі спрямовані на організацію і управління колективною працею. У ст. 2 проекту Трудового кодексу України законодавцем використано традиційне бачення предмета трудового права, однак структура цього Кодексу тяжіє до схеми індивідуальних і колективних трудових відносин. Предметом трудового права є суспільні відносини, які виникають із застосування, організації, управління, оцінки та охорони праці людини. Залежно від історичних особливостей, виникнення і розвитку трудового права в конкретній країні, предмет правового регулювання цієї галузі може бути ширшим або вужчим. Серцевиною предмета трудового права у будь-якій правовій системі є відносини, пов'язані із застосуванням здатності людини до праці, сам суспільний процес праці. Поняття «трудова діяльність» як об'єкт трудового права поступово замінюється ширшим поняттям «професійна діяльність», що охоплює всі різновиди суспільно корисної діяльності.

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

#### **Inshyn M., Shcherbyna V. The Modern Vision of the Subject of Labour Law in Ukraine**

**Annotation.** The main problems in defining the subject of modern labour law have been identified and described in given scientific article. Its significance for legal regulation of labour has been revealed here as well. The authors deny any standpoint that treats labour as an article of trade or purchase and sale. Labour relations deal with the labour administration, but labour-management relations are aimed at organization of collective labour. The Lawmaker has used the traditional vision of the labour law subject in paragraph 2 of the draft law of Labour Code of Ukraine, but the structure of this Code is close to individual and collective labour relations scheme. The subject of labour law covers the social relations that arise within administration, organization, management, evaluation and protection of the human labour. The subject of the legal regulation of this branch can be wider or narrower. It depends on historical peculiarities, origin and development of labour law in specific country. The heart of the subject of the labour law in any legal system is laid down in relations that direct us towards the use of human talent for work, the social work process itself.

The definition of «labour activity» as of the labour law object is being substituted for wider conception – «professional activity» – that comprises all variants of generally useful activity.

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