

УДК 340.12:34.037(477)

ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗШИРЕННЯ СФЕРИ ТРУДОВОГО ПРАВА

У 2013 р. побачила світ п'ятитомна праця провідних національних учених «Правова доктрина України». Без сумніву, поява доктринальних засад українського права стала справжнім поштовхом до розвитку наукового осмислення правової системи України і водночас з'явився певний підсумок, узагальнення майже двадцятилітнього самостійного руху національної правової науки. Третій том указанного п'ятитомника присвячений доктрині приватного права України за загальною редакцією академіка Національної академії правових наук України Н.С. Кузнецової [1]. У розділі 3 «Сучасна доктрина приватного права» розміщено «Розвиток доктрини трудового права», що не лише розглядає право на працю в системі прав людини, а і привертає увагу академічної спільноти до теоретичних висновків учених-цивілістів України, які озвучені ними на міжнародному форумі цивілістів, що проходив 25–26 травня 2013 р. в Києві. Зокрема, у доповідях професорів Р.А. Майданика та Н.М. Кузнецової ці погляди сформульовані так: наявні критерії побудови системи права України – предмет, метод, принципи – це теоретично штучний продукт епохи соціалістичної науки права. Природним критерієм побудови системи права має бути тільки такий феномен, як приватне і публічне право (Р.А. Майданик). Приватне право і цивільне право – поняття тотожні (Н.С. Кузнецова). Тому, за логікою їх думок, усі галузі права єдиної системи права України, які побудовані на нормах приватного права, зокрема трудове, об'єктивно є підгалуззями цивільного права [1, с. 542–543]. Наведене спонукає до роздумів щодо перспективи розвитку трудового права в контексті захисту прав учасників соціально-трудо-вих правовідносин.

Різним аспектам, так чи інакше пов'язаним із захистом трудових прав, присвячували свої праці такі сучасні українські та зарубіжні вчені, як М.Й. Бару, Л.В. Беззубко, О.М. Биков, Н.Б. Болотіна, О.В. Боєва, О.Я. Бурак, В.Ф. Безп'ята, С.В. Васильєв, Р.С. Веприцький, Ю.М. Гриценко, О.С. Гусарева, І.В. Дашутін, Д.І. Дедов, К. Еріксон, С.В. Єрохін, І.В. Зуб, В.О. Кабанець, І.Я. Кисельов, С.М. Косак, В.Б. Кузьменко, В.В. Ладиченко, В.В. Лазор, І.О. Лосиця, О.А. Любчик, С.В. Лозовий, В.І. Миронов, В.М. Оробець, В.П. Пастухов, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.Г. Пушкарьова, Г. Рунквіст, В.О. Сафонов, В.М. Сердюк, А.М. Слюсар, М.П. Стаднік, В.В. Сухонос, В.О. Терещенко, Й. Труген, О.М. Обушенко, Н.А. Плахогіна, О.В. Федькович, Л.І. Фесенко, Г.І. Чанишева, В.А. Шевченко, З.І. Шевчук, Г.Т. Штих,

І.М. Якушев, О.М. Ярошенко, М.М. Ясинок та ін. Тим не менше, указані вчені не ставлять крапку в науковій дискусії щодо перспектив розвитку трудового права як галузі, зокрема у частині захисту прав учасників соціально-трудо-вих правовідносин.

Метою публікації є аналіз передумов розширення сфери трудового права та його трансформації з урахуванням сучасних концепцій організації захисту прав учасників соціально-трудо-вих правовідносин.

Вище наводилась позиція професорів Р.А. Майданика та Н.М. Кузнецової щодо критеріїв побудови системи права України, враховуючи такий феномен, як приватне і публічне право. Власне відповіддю на цю позицію став висновок авторського колективу, до якого увійшли С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко, О.І. Процевський, М.І. Іншин та Г.І. Чанишева, що «доктрину трудового права як правову категорію фрагментарно можна сформулювати так: доктрина трудового права як правове явище уособлює **юридично гарантовану, державою забезпечену можливість людини вільно реалізовувати свою природну здатність до праці у соціально-трудо-вих, партнерських із роботодавцем відносинах, з метою створення матеріальних і духовних цінностей для всього суспільства та досягнення справедливого розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували би достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї** (текст виділено згідно з оригіналом – С.З.) [1, с. 546–547]. Тим самим автори продовжили тривалу дискусію та підкреслили, серед іншого, дуалістичний характер трудового права, що включає в себе як приватноправову, та і публічно-правову складові. У будь-якому разі першим серйозним викликом щодо «несамостійності» предмету трудового права, викладеного у «Правовій доктрині України», став висновок Р.А. Майданика, який вважає, що сучасну систему українського приватного права визначають три групи приватноправових норм: а) загально цивільні; б) спеціальні; в) публічно-правові норми, які забезпечують виникнення, зміну, припинення приватноправових відносин, і публічно-правові відносини, на які законом поширено режим приватноправового регулювання. При цьому, на думку автора, спеціальні приватноправові відносини регулюються нормами відповідної спеціальної приватноправової сфери (трудо-вого, господарського, сімейного права) і нормами Цивільного процесуального кодексу України, якщо це прямо передбачено спеціальним законодавством права [1, с. 186]. Інакше кажучи, трудове право, з

огляду на наведене міркування, не є самостійною галуззю права, а є вираженням спеціальної групи норм приватного (цивільного) права.

Категоричним запереченням на наведену вище позицію стала праця О.І. Процевського «Методологічні засади трудового права», який вважає, що «норми трудового права відображають як приватні інтереси, так і публічні інтереси. <...> злиття трудового права із цивільним, як пропонує Р.А. Майданік, є протиприродним і призведе до втрати характерних ознак, притаманних тільки такій галузі права, як трудове. Трудове право регулює суспільні відносини, які виникають між людьми не тільки в їх участі зі створення матеріальних і духовних цінностей, а і всебічного розвитку людини» [2, с. 153].

До слова, слід зауважити про «умовну» послідовність представників цивілістичної школи Київського національного університету імені Тараса Шевченка, адже у 2014 р. (услід за виданням «Правової доктрини України») вийшли друком два видання «Відповідальність у приватному праві» [3] та «Відповідальність у публічному праві» [4]. При цьому глава 2 «Дисциплінарна відповідальність» розташована у збірці «Відповідальність у публічному праві», адже автори погодились із загальноприйнятим розумінням дисциплінарної відповідальності, викладеної Л.О. Сироватською, що полягає в обов'язку правопорушника відповісти за скоєне ним правопорушення перед суспільством і державою та перетерпіти дію санкцій, що застосовуються органами державної влади права [4, с. 358].

Другим сигналом для наукової спільноти став заклик про необхідність переосмислення предмету трудового права. Зокрема, у монографії С.В. Вишновецької, яка посилається на статтю Л.Ю. Бугрова, автор звертає увагу на те, що в окремих державах Європи вже понад 10 років триває процес формування права зайнятості. Наприклад, у Великобританії трудове право (Labor Law) нині майже замінене правом зайнятості (Employment Law). Автор зазначає, що свого часу наукова юридична громадськість цієї країни вела пошуківлену полеміку щодо питання співвідношення вказаних термінів, під час якої висловлювались різні (інколи діаметрально протилежні) думки. Наразі термін «Labor Law» згадується вкрай рідко, але якщо і згадується, то у змістовному плані як реальний синонім поняття «Employment Law» [5, с. 201]. Тобто зі зміною/розвитком суспільних відносин, викликів, об'єктивних чинників народжується нове розуміння правових явищ та категорій, і доволі консервативна (як прийнято вважати) наукова спільнота Великобританії після тривалих дискусій та обговорень демонструє готовність до зміни навіть концептуального розвитку галузі.

Зазначені трансформації наукових поглядів неоподинокі й обґрунтовані загальносвітовими тенденціями та ідеями. Свого часу генеральний директор Міжнародної організації праці (далі – МОП) Хуан Сомавія зазначив: «Сьогодні головна мета МОП – створювати для чоловіків і жінок можливість гідної

та продуктивної праці в умовах свободи, рівності, соціальних гарантій та поваги людської гідності» [6]. Концепція МОП отримала назву «гідна праця» не випадково, адже світова організація отримала нові глобалізаційні виклики, пов'язані з неконтрольованістю світових ринків капіталу і, як наслідок, суспільною нестабільністю, невизначеністю, нерівністю. Ці та інші проблеми примусили ідеологів МОП шукати нові засадні приводи для розвитку соціального діалогу з метою мінімізації/пом'якшення кризових соціально-економічних явищ.

Концепція гідної праці остаточно сформована в Декларації МОП 2008 р. «Про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації» (далі – Декларація). Зазначений документ вважається третьою за значенням заявою стосовно принципів та політики, яка була прийнята МОП після ухвалення у 1919 р. свого Статуту. В основі концепції гідної праці стали чотири стратегічні цілі, що акумулювали багаторічний досвід роботи цієї організації: – просування і втілення в життя основоположних принципів і прав у сфері праці; – розширення можливостей жінок і чоловіків для отримання гідної зайнятості і доходів; – збільшення охоплення й ефективності соціального захисту для всіх; – зміцнення трипартизму і соціального діалогу [7]. Декларація є сучасним активатором реалізації програми гідної праці, адже в ній знайшли своє відображення принципи, закладені Філадельфійською декларацією 1944 р. та Декларацією про основоположні принципи та права у сфері праці 1998 р. Серед незмінних та основоположних принципів у сфері праці наявний принцип свободи об'єднання і права ведення колективних переговорів, який відображений у конвенціях № 87 та № 98 [8]. Узагальнюючи наведене, зазначимо, що Програма гідної праці складається із чотирьох елементів: зайнятість, право, захист та діалог. Зокрема, зазначені позиції, на думку МОП, реалізуються так:

Зайнятість – це:

- справедливий заробіток, що забезпечує гідне життя;
- рівне ставлення до всіх;
- добрі умови праці;
- здоров'я та безпека на робочому місці;
- доступ до значущої та продуктивної роботи;
- перспективи особистого розвитку.

Права працівників щодо зайнятості включають:

- свободу організацій;
- свободу волевиявлення;
- участь у прийнятті рішень, що можуть вплинути на життя, незалежно від статі;
- право на колективні переговори;
- свободу від дискримінацій;
- свободу від примусової праці;
- свободу від дитячої праці;
- юридичне визнання та доступ до юридичної допомоги;
- існування трудового законодавства та головна роль закону.

Соціальний захист передбачає:

- міцні зв'язки між продуктивною працею та безпекою тих, хто з якихось причин не має роботи;
- захист від втрати чи скорочення доходів внаслідок безробіття, травми, материнства, батьківства або похилого віку;

- чесні та вільні для вступу профспілки.

Соціальним діалогом передбачено, що:

- робітники мають права та мають бути представлені їх організаціями;

- найкращі та підхожі усім рішення досягаються шляхом співпраці, що є основою соціальної стабільності, соціального зростання та тривалого розвитку;

- існують шляхи обговорення та розв'язання конфліктів.

Отже, з позиції МОП, зайнятість відображає зміст трудових правовідносин та до певної міри ідентична суті трудового договору. Відомо, що ст. 21 Кодексу законів про працю України встановлює, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Співставлення цього визначення із розумінням МОП категорії «зайнятість», викладеним вище, дозволяє зробити висновок про ідентичність змістовного розуміння цих понять.

Указані складові стали вагомим змістом Програми гідної праці, що була започаткована МОП у 1999 р. Програма гідної праці ґрунтується на переконанні, що всі ці чотири елементи потрібні для створення якнайкращих умов для соціального розвитку. Природно, що в умовах формування трудового законодавства співпраця МОП із соціальними партнерами посилювалась.

У вересні 2015 р. завершила свою роботу Мультидисциплінарна місія МОП, яка працювала в Україні на засадах трипартизму, обговорюючи із представниками сторін соціального діалогу (представниками Уряду, роботодавців та профспілок) можливості нової Програми гідної праці в Україні на період 2016–2019 рр. Результати цієї роботи знайшли своє відображення у трьох пріоритетах:

Перший пріоритет – це розвиток зайнятості заради стабільності та зростання. Тут ітиметься про створення сприятливих умов для сталого розвитку підприємств та забезпечення гідної зайнятості, розвиток навичок і компетенцій для потреб ринку праці, прогнозування ринку праці тощо.

Другим пріоритетом названо ефективний соціальний діалог в умовах сучасного розвитку України. Серед напрямів роботи – приведення трудового

законодавства у відповідність до конвенцій МОП та директив ЄС, забезпечення інституційної спроможності соціальних партнерів та органів соціального діалогу, удосконалення системи вирішення колективних переговорів та трудових спорів.

І третій пріоритет – це соціальний захист та умови праці. Тут зібрано питання реформування системи соціального страхування, оплати праці, скорочення масштабів неформальної зайнятості тощо [9].

З позиції організації захисту прав учасників соціально-трудова правовідносин, важливим є усвідомлення того, що пріоритетами МОП є широка сфера дії трудового права, а її конвенції та рекомендації спрямовані на широкий контекст зайнятості, включаючи всі правовідносини, пов'язані із працею, зокрема самозайнятість. При цьому поняття «трудова діяльність» поступово трансформується у поняття «професійна діяльність», що включає всі різновиди суспільно корисної діяльності [10, с. 158].

Наведене свідчить про новий виток наукового осмислення ключового понятійного апарату, що впливає на формування сучасного трудового права, вагоме місце в якому займають категорії, пов'язані із захистом права на працю. Тож, чи дійсно є передумови для віднесення трудових правовідносин (а з ними і відносин, пов'язаних із захистом права на працю) до цивільних/приватних? Якщо так, чи свідчить це про новий імпульс організації інституту захисту прав учасників соціально-трудова правовідносин? Спробуємо розібратись у цьому питанні.

Аналізуючи зарубіжне цивільне та торгове право, Є.О. Васильєв та О.С. Комаров звертають увагу, що термін «цивільне право» (*juscivile*) відомий зі стародавніх часів та використовувався ще римськими юристами, як і синонім терміну «приватне право». Приватне право протиставлялось так званому публічному праву (*juspulicium*), а критерієм розмежування сфер приватного та публічного права слугував характер інтересу, що захищався. Юрист класичного періоду римського права Ульпіан писав, що публічне право відноситься до статусу, до стану всієї римської держави загалом, а приватне право має на увазі вигоди, інтереси окремих осіб. Протягом багатьох століть запропонована Ульпіаном класифікація не піддавалась сумніву та залишалась однією із фундаментальних аксіом юриспруденції. Однак із ускладненням господарського життя суспільства, з появою все нових і нових фактів більш поглиблений аналіз показав, що запропонована свого часу римською школою права класифікація не відтворює реалій правового розвитку людського суспільства та не витримує теоретичної критики. Дійсно, встановлюючи правові приписи в галузі сімейного, спадкового, речового права, держава не лише регулює і захищає інтереси окремих осіб, але і здійснює захист інтересів всього суспільства загалом.

У XVIII – XIX ст. були відпрацьовані різні підходи та критерії, зокрема запропоновувався так

званий *матеріальний* критерій, згідно з яким ту чи іншу норму можна віднести до сфери публічного чи приватного права залежно від змісту відносин, що регулюються. Але зазначене розмежування виявилось теж недосконалим, адже застосування такого критерію не дає відповіді на питання, чому відносини, пов'язані з формуванням державного бюджету, та відносини, що мають майновий характер, не відносяться до сфери приватного права. Новий напрям порівняно з римською школою права представляє інша концепція, що виходить із критерію формального характеру, відповідно до якої до публічного права відносяться норми, що регулюють відносини, які охороняються у кримінальному або адміністративному порядкух, тоді як приватно-правові відносини захищаються цивільними судами за ініціативою приватних осіб. Але і ця теорія не пояснює природу захисту приватноправових інтересів (наприклад, приватної власності) у кримінальному та адміністративному порядкух.

У ХХ ст. було запропоновано новий критерій розмежування приватного та публічного права, відповідно до якого вказані галузі права розмежовуються за методом правового регулювання. Ідеться про імперативний (метод влади та підпорядкування) та диспозитивний (метод юридичної рівності) методи права [11, с. 17–18].

На певному відрізку розвитку цивільно-правової науки висувались і негативістські концепції, змістом яких є твердження, що не існує якої-небудь принципової відмінності між приватним та публічним правом і що поділ права на приватне та публічне був історично обумовленим в епоху рабства, а сьогодні воно втратило практичний сенс.

Традиція права Римської імперії була успадкована та розвинута європейськими країнами. Перевірений часом поділ права на приватне та публічне з роками знайшов своє закріплення і в інших країнах світу. Так, англійському праву тривалий час був невідомий поділ права на приватне та публічне, оскільки за своїм походженням все англійське право є публічним, оскільки історично компетенція королівських судів обґрунтовувалась інтересом корони у тому чи іншому спорі. Як в Англії, так і в США поділ права на публічне та приватне став сприйматися лише у ХХ ст. [12, с. 19].

Отже, саме право, як і його розуміння, не є статичним. Одним із сучасних завдань дослідників у сфері права є визначення доктринальних засад формування національного права та визначення його місця у світовому правовому просторі. У межах представленого дослідження актуалізується проблема захисту прав учасників соціально-трудових правовідносин та, відповідно, пошук форми організації цього захисту. Адже у наведеному вище важливому для розвитку національної науки зібранні праць під назвою «Правова доктрина України» не приділено належної уваги цьому вкрай актуальному питанню. Шкода, але в контексті доктринальних засад розвитку трудового права колективні відносини згадуються завуальовано. Ці-

каво, що в роботі, серед іншого, звертається увага на висновки відомого теоретика цивільного права Г.Ф. Шершеневича, який приватне право ототожнював із цивільним правом, а критерієм поділу приватного та публічного права вважав те, «кому належить ініціатива захисту порушеного права, іншими словами, звертається увага не на те, що захищається, а на те, як захищається, не на зміст інтересів, що охороняється, а на порядок їх охорони» права [1, с. 544]. Це важливе судження Г.Ф. Шершеневича слід запам'ятати, адже воно прямо пов'язане з питанням, яке, на нашу думку, слід обговорити – місце колективних трудових відносин в доктрині трудового права.

Питанню розвитку колективних трудових відносин в різний час приділяли увагу такі вчені, як Л.Я. Гінцбург, В.Я. Бурак, В.В. Жернаков, С.О. Іванов, З.Я. Козак, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, А.В. П'ятаков, Г.І. Чанишева, А.І. Цепін, О.М. Ярошенко та ін.

Однією з головних актуальних проблем науки трудового права як галузі національного права є визначення кола суспільних відносин, що визначають і формують предмет галузі. Найвідомішими є дві концепції щодо предмету трудового права. Однією з них є концепція «трудова відносини та тісно пов'язані з ними відносини».

Так, колектив авторів, серед яких П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін., визначають предмет трудового права як комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають внаслідок укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані із трудовими відносинами та існують для забезпечення функціонування останніх. До відносин, тісно пов'язаних із трудовими, вчені зараховують: відносини працевлаштування; відносини щодо навчання на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації; відносини з вирішення трудових спорів; відносини соціального партнерства та встановлення умов праці [12, с. 20–21].

Інші вчені (В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.) до предмету трудового права зараховують трудові відносини, тобто суспільні відносини, що виникають, розвиваються та припиняються у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у сфері праці, а також відносини у сфері праці, пов'язані із трудовими [12, с. 11, 13]. Зазначені вчені, фахівці у сфері трудового права визнають колективні відносини у сфері праці, але зараховують їх до правовідносин, пов'язаних із трудовими.

Прихильники іншого погляду (Г.І. Чанишева, В.А. Андропова) звертають увагу на те, що предмет трудового права становить сукупність індивідуальних та колективних трудових правовідносин [13, с. 18–19, 51–52]. Зокрема, Г.І. Чанишева зазначає, що «існують різні погляди на перелік і зміст відносин, тісно пов'язаних із трудовими, але всі автори дотримуються тієї думки, що внаслідок їх нерозривного зв'язку із власне трудовими відносинами вони також належать до предмета трудового

права. Водночас жодна інша галузь права не знає такої класифікації суспільних відносин, що становить її предмет. Практично всі інші галузі права мають предмет регулювання у вигляді кола однакових суспільних відносин» [13, с. 542].

Ідея колективних трудових відносин була обґрунтована ще радянськими вченими, такими як С.О. Іванов, Л.Я. Гінцбург, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, А.І. Цепін, А.В. П'ятаков [14] та ін. Головним у розвитку колективних трудових відносин того часу стало сприйняття радянськими науковцями трудових правовідносин як категорії, що включає індивідуальні та колективні правовідносини.

Розвинув ідею колективних трудових відносин в радянські часи український вчений А.Р. Мацюк, який у 1984 р. видав монографію «Трудові правовідносини розвинутого соціалістичного суспільства» [15], у якій представив глибоке обґрунтування поділу трудових правовідносин на індивідуальні та колективні, сформулював їх поняття та підстави класифікації. Тим не менше, актуальність теми не згасає і донині.

На нашу думку, характер трудових відносин проникнутий дуалістичною тенденцією: трудові відносини повинні забезпечити підпорядкування працівників чинним на підприємстві, установі, організації правилам та безпосередньо роботодавцю і водночас забезпечити певний ступінь співпраці між роботодавцями та працівниками, завдяки якій і повинні створюватись оптимальні правила організації праці. Тому розгляд індивідуальних та колективних відносин у контексті предмету трудового права виключно за логікою первинних та похідних фактично призводить до того, що ми називаємо похідною важливу змістовну складову, пов'язану із соціальним діалогом на біпартійній (роботодавець(ці), працівник(и)) або трипартійній (роботодавець(ці), працівник(и), держава) основі. Адже саме соціальний діалог є гарантом реалізації соціально-трудова права і свобод, що обмежує необґрунтовані посягання на права сторін трудових відносин. Цей спір марно асоціюється з відомою філософською дискусією, що є первинним: курка чи яйце. Адже, як правило, індивідуальні трудові відносини виникають на підставі вже досягнутих результатів соціального діалогу. Ці досягнення мають прямий або опосередкований характер. Так, прямий характер стосується випадків, коли безпосередній роботодавець уклав колективну угоду із представниками трудового колективу. Опосередкований – коли досягнуті соціальні угоди використовуються та впливають на роботодавця опосередковано, оскільки останній не брав участі у колективних переговорах, не укладав колективної угоди, але в суспільстві сформувався певні соціальні правила поведінки, домовленості, які не можна/складно порушувати. Таким чином, індивідуальні трудові відносини виникають на основі наявної соціально-трудова домовленості колективного характеру, а тому застосування до індивідуальних трудових відносин категорії «первинні» стає доволі умовним.

З іншого погляду, саме наявність індивідуальних трудових відносин є початком безпосередніх відносин між роботодавцем та працівником. Решта відносин, до яких зараховують і колективні, має другорядне значення, адже лише забезпечує діяльність первинних. Подібний підхід має свою логіку, але існує важливий момент, на який слід звернути увагу. Зокрема, договірні відносини передбачають хоча би порівняну рівність сторін. Важко уявити собі в середньоарифметичному вимірі рівних роботодавця та працівника. Працівник є слабшою стороною у формальних взаємовідносинах із роботодавцем. Законодавець не може забезпечити повне нормативно-правове регулювання трудових відносин, перекладаючи частину правового регулювання на диспозитивні засади. У такому контексті колективні трудові відносини займають первинне значення, адже створюють правові засади, передумови для укладення трудового договору на рівних умовах, оскільки суттєво посилюють позицію працівника, спонукають роботодавця до належної реалізації трудових прав. В Україні значна частина колективних відносин має деформований характер, оскільки останні в багатьох випадках виникали за ініціативою та організаційною перевагою роботодавця. Тому сам факт наявності колективних відносин стає гарантом захисту прав працівників лише у випадку, коли трудовий колектив «пропустив» крізь себе його основні положення, відпрацював механізми самозахисту, що, на жаль, не набуло в національному правовому просторі системного характеру.

Тим не менше, «вольові» елементи в організації інституту захисту соціально-трудова права учасників соціально-трудова правовідносин не є новим явищем у науковому осмисленні. Ще А. Брінц писав: «Право є закон (норма), приводом якого і творцем є людина». М.Л. Дювернуа, розвиваючи таку думку, зазначає: «Ця ідея вперше створена Римом і утілена римським генієм у цілий комплекс точних понять та інститутів права приватного. Там, де немає визнаної Римом здатності волі (у рабів), немає права. Ніколи римляни не заперечували у цьому, чужому для них світі (світі рабів), інтересів, потреб, необхідності; вони не визнають лише їх права, їх свободу, не гарантують їм її. Таким чином, *щоб право з'явилося у римській свідомості, потрібна воля*, але це не є лише внутрішнє пробудження, психічний процес, що виражається у дії. Право є там, де цей елемент свободи поєднується у свідомості народу, з початком необхідності, з елементом норми, де утворився цей неперервний зв'язок. Лише у відомому світі осіб, речей, діянь здатні утворюватися юридичні інститути. Цей круг осіб, речей, діянь постійно розширюється, змінює свій характер, але право все-таки є лише там, де є початок волі і початок норми, елемент свободи та необхідності» [16, с. 34].

З огляду на вищенаведене, слід зробити такі висновки:

1. Право не є статичним, критерії розмежування його складових постійно змінюються. З огляду

на особливості соціально-економічного розвитку України, її євроінтеграційний вибір, слід визнати домінанту широкої сфери трудового права, навіть якщо її визнання призводить до «розмивання» галузі права. Адже вузька сфера дії трудового права не відповідає сучасному розвитку соціально-трудових відносин; поняття «трудова діяльність» поступово трансформується у поняття «професійна діяльність», що включає всі різновиди суспільно корисної діяльності. З огляду на це, немає принципового значення, як буде називатись галузь права, що регулює соціально-трудові відносини. Тим не менше, з огляду на широку сферу застосування праці та необхідність її регулювання, ця галузь може трансформуватись у *право зайнятості*.

2. Структура трудового права (права зайнятості), окрім індивідуальних трудових відносин, має включати колективні трудові правовідносини.

3. Принциповим питанням з погляду розвитку соціально-трудових відносин є не лише визнання широкого спектру регулювання зайнятості, а й організації належного інституційного супроводження захисту права на працю з позиції розвитку позасудових та судових юрисдикцій цього питання.

4. Інституційне забезпечення захисту права на працю слід пов'язати з діяльністю конкретного державного органу/інституції, до розширених повноважень якого має бути віднесено супроводження правозахисних механізмів у сфері здійснення праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Правова доктрина України : у 5 т. – Х. : Право, 2013. – Т. 3 : Доктрина приватного права України / [Н.С. Кузнєцова, Є.О. Харитонов, Р.А. Майданик та ін.] ; за заг. ред. Н.С. Кузнєцової. – 2013. – 760 с.
2. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права : [монографія] / О.І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 260 с.
3. Відповідальність у приватному праві : [монографія] / [І.А. Безклубий, Н.С. Кузнєцова, Р.А. Майданик та ін.] ; за ред. І.А. Безклубого. – К. : Грамота, 2014. – 416 с.
4. Відповідальність у публічному праві : [монографія] / [І.А. Безклубий, А.І. Берлач та ін.] ; за ред. І.А. Безклубого. – К. : Грамота, 2014. – 496 с.
5. Вишневецька С.В. Методологія науки трудового права : [монографія] / С.В. Вишневецька. – К. : Ніка-Центр, 2014. – С. 201.

6. Організатору проведення всемирного дня охорони труда: Методические рекомендации и информационные материалы МОТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312020.pdf.

7. Жадан О.В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави / О.В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – Вип. 2 (45) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-2/doc/1/02.pdf>.

8. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда : в 2 т. – Женева, 1999. – Т. 1 : 1919–1956. – 1999. – 427 с.

9. Пріоритети нової Програми Гідної праці в Україні на 2016–2019 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pon.org.ua/novyny/4263-viznacheno-prioriteti-novoyi-programi-gidnoyi.html>.

10. Курс порівняльного трудового права : [підручник] : у 2 т. / [М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина] ; за ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид. перероб. і допов. – Х. : Діса плюс, 2015. – Т. 1. – 2015. – 1056 с.

11. Гражданское и торговое право зарубежных государств : [учебник] : в 2 т. / отв. ред. Е.А. Васильев, А.С. Комаров. – 4-е изд. перераб. и допол. – М. : Международ. отношения, 2004. – Т. 1. – 2004. – 560 с.

12. Трудове право України: академічний курс : [підр. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : ВД «Ін Юре», 2004. – 544 с.

13. Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення : [монографія] / за заг. ред. проф. Г.І. Чанишевої. – О. : Фенікс, 2015. – 564 с.

14. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – С. 159. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М., 1978. – 368 с. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Конституция СССР и вопросы трудового права / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц // Советское государство и право. – 1978. – № 4. – С. 14–18. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М., 1982. – 232 с. Цепин А.И. О коллективно-трудоовых правоотношениях / А.И. Цепин. – М. : ИГПАН СССР, 1975. – С. 80–86. Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и трудовой коллектив / А.И. Цепин, А.В. Пятаков. – М. : Наука, 1986. – 199 с.

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

16. Дювернуа Н.Л. Чтения по гражданскому праву : в 2 т. / под. ред. В.А. Томсинова. – М. : Зерцало, 2004. – Т. 1 : Введение. Учение о лице. – 2004. – 568 с.

Запара С.І. ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗШИРЕННЯ СФЕРИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Стаття присвячена аналізу проблем трансформації трудового права у право зайнятості або соціальне право в Україні. Автор публікації здійснює аналіз зарубіжного досвіду та позицій національних вчених із цього питання. При цьому автор наголошує на необхідності розвитку трудової юстиції в Україні.

Ключові слова: трудове право, право зайнятості, соціальне право, трудові суди, правосуддя.

Запара С.И. К ВОПРОСУ О РАСШИРЕНИИ СФЕРЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статья посвящена анализу проблем трансформации трудового права в право занятости или социальное право в Украине. Автор публикации осуществляет анализ зарубежного опыта и позиций национальных ученых по этому вопросу. При этом автор подчеркивает необходимость развития трудовой юстиции в Украине.

Ключевые слова: трудовое право, право занятости, социальное право, трудовые суды, правосудие.

Zapara S.I. SOME QUESTIONS OF EXTENDING THE SCOPE OF LABOUR LAW

The aim of this publication is to analyze the prerequisites for extending the scope of labour law and its transformation taking into account modern concepts of protection of parties' rights in social and labor relations.

According to the author, the nature of labour relations is guided by a dual tendency: the labour relations should ensure the subordination of workers to existing an enterprise, institution, or organization rules and directly to the employer, on the other hand, provide a degree of cooperation between employers and employees through which the optimum labour organization rules should be created. There fore, consideration of individual and collective relations in the context of the subject of the labour law exclusively according to the logic of primary and secondary actually results in the fact that secondary becomes an important component related to the social dialogue on two-parties (the employer (s), employee (s)) or three-parties (the employer (s), employee (s), the state) basis. After all, the social dialogue is a guarantee of social and labour rights and freedoms, limiting groundless encroachment on the rights of parties to the labour relations. This dispute has a reason to be associated with a certain philosophical discussion what comes first the chicken or the egg. After all, as a rule, individual employment relationships arise on the basis of already achieved results of a social dialogue. These achievements are of a direct or indirect nature. Thus, the direct nature refers to cases where an immediate employer enters into a collective agreement with the workforce representatives. In direct, when the achieved social agreements are used and indirectly affect the employer, since the latter did not participate in collective bargaining, did not enter into a collective agreement, but the society has formed certain social rules of conduct that cannot be/are difficult to break. Thus, the individual labour relations arise on the basis of the existing social and labour agreement of a collective nature, and therefore it becomes somewhat arbitrary to apply the "primary" category to the individual labour relations.

From another point of view, the presence of individual labour relations is the beginning of direct relations between employer and employee. All other relations, including collective are of secondary importance, since they only provide the activity of primary relations. This approach has its own logic, but there is an important point to which we should pay attention. In particular, the contractual relations involve at least relative equality of the parties. It is hard to imagine as the arithmetic mean the equal employer and employee. The employee is the weaker party in formal relations with the employer. The legislator cannot provide complete legal regulation of labour relations, shifting part of the legal regulation on discretionary basis. In this context collective labour relations are of primary importance, since they create the legal basis, a prerequisite for an employment contract on equal terms, since they significantly strengthen the position of the employee, they encourage the employer to proper implementation of labour rights. In Ukraine, a significant part of collective relations is strained, since the latter often appeared on the initiative of the employer and his organizational advantage. There fore, the mere presence of collective relations becomes the guarantee of the protection of workers' rights only in the case when the employees "have taken in" its main provisions, have worked out self-defense mechanisms. But unfortunately, it has not become systematic in the national legal space.

Key words: labour law, employment law, social law, labour courts, justice.