

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Горбачова К.М.,

*кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри приватного та соціального права
Сумського національного аграрного університету*

УДК 349.22:331.106

СПІВВІДНОШЕННЯ ЗАГАЛЬНОГО І СПЕЦІАЛЬНОГО
НОРМАТИВНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Правові норми, покликанні регулювати суспільно-трудова відносина, мають загальний і спеціальний характер. Загальні норми поширюються на усіх працівників, спеціальні – лише на їх окремі категорії. «Виходячи із принципу єдності та диференціації правового регулювання праці, правові норми поділяються на дві групи: загальні норми, які поширюються на усіх працівників найманої праці, і спеціальні норми, які стосуються окремих категорій працівників» [1, с. 30]. Водночас спеціальні норми мають неоднорідний за своєю сутністю зміст: декотрі з них застосовуються у централізованому порядку, інші – на підприємствах, установах, організаціях, треті – безпосередньо між сторонами трудового договору. Отже, спеціальні норми мають централізований, локальний та індивідуально-договірний характер. «Правове регулювання трудових відносин та відносин, що тісно з ними пов'язані, – зазначає О.М. Ярошенко, – має цілу низку специфічних ознак. Для трудового права є характерним поєднання норм, що мають загальну сферу дії, і правових норм, дія яких обмежена певним колом осіб чи відносин. З одного боку, діють норми загального характеру, що закріплюють правові приписи для усіх без винятку працівників і забезпечують єдність регулювання у вказаному питанні. З іншого боку, існують норми, що враховують особливості праці різних категорій працівників. У цьому схематично і полягає зміст принципу єдності та диференціації. Усе трудове право складає єдину систему, але всередині цієї системи існує розмаїття. Трудове право є єдиним у своїх засадах, підвалинах. Єдність обумовлена єдністю суті, єдністю мети правової політики, єдністю охорони праці, прав працівників, єдністю джерел права тощо.

Єдність правового регулювання не виключає, а, навпаки, припускає диференціацію. Диференціація – це розходження в нормах праці, зумовлені істотними особливостями умов праці в тій чи іншій галузі, значенням її для народного господарства, розходженнями в суб'єктах трудових відносин, характером трудових зв'язків, кліматичними умовами і т.п. В основі диференціації лежать стійкі суспільні фактори, що визначають розходження в умовах праці і вимагають відображення в нормах. Ці фактори є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення» [2, с. 51].

Р.З. Лівшиць доводить, що правове регулювання праці здійснюється централізовано і локально. Кри-

терієм їх розподілу слугує компетенція підприємства «як основної ланки, де створюються матеріальні цінності». Акти, які приймаються вищими щодо підприємства органами, вчений вважає централізованими, а акти, що приймаються на підприємстві, – локальними. «За централізованого регулювання суб'єкти встановлення і застосування правових норм різні, за локального регулювання – співпадають» [3, с. 4–10]. На нашу думку, централізоване і локальне регулювання – це взаємопов'язані методи регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Їх слід розглядати як в єдності, так і навпаки. Кожен із цих методів має свою специфіку, однак разом узяті вони вирішують загальні завдання правового регулювання праці. Від правильного поєднання методів централізованого і локального регулювання, від використання їх відповідно до об'єктивних основ суспільного розвитку значною мірою залежить ефективність правового регулювання, реалізація трудовим законодавством його службової ролі. Водночас методам правового регулювання, їх обґрунтованому і доцільному співвідношенню належить важливе місце у забезпеченні ефективності і високої якості праці. Безперечно, і централізований, і локальний методи правового регулювання не можуть регулювати суспільно-трудова відносина самі собою – вони це здійснюють за допомогою правових норм: загальних і спеціальних. Централізоване регулювання може здійснюватись лише за допомогою загальних і спеціальних централізованих норм, а локальне – спеціальних локальних та спеціальних індивідуально-договірних. Пояснимо сутність цих норм. Загальні норми містяться здебільшого в законах України і поширюються на всіх без винятку суб'єктів трудових правовідносин; спеціальні централізовані норми містяться в різних нормативно-правових актах, прийнятих поза підприємством, організацією, установою, і поширюються на певну категорію власників (уповноважених ними органів) чи працівників; спеціальні локальні норми приймаються безпосередньо на підприємстві, в установі, організації і діють у межах останніх; спеціальні індивідуально-договірні приймаються сторонами трудового договору і регулюють відносина лише між працівниками та власниками підприємства, установи, організації або уповноваженими ними органами.

Відтак, існує прямиий зв'язок між методами правового регулювання і нормами трудового права. Має

рацію В.Я. Бурак, зазначаючи, що фактором, який обумовлює існування єдності і диференціації правового регулювання загальних і спеціальних норм, є також метод трудового права [4, с. 19]. Метод правового регулювання в теорії права визначається як засіб, за допомогою якого право впливає на суспільні відносини, визначаючи права й обов'язки, характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу у разі порушення наданих прав і встановлених обов'язків [5, с. 17]. Залежно від виду відносин, які становлять предмет галузі права, а також від зв'язків між суб'єктами відносин у теорії правового регулювання виділяють два методи правового впливу: метод централізованого, імперативного регулювання; метод децентралізованого регулювання [6, с. 26]. Метод правового регулювання не можна охарактеризувати одним словом, хоча такі спроби в літературі були [7, с. 95].

Як правильно зауважує О.І. Процевський, метод трудового права виражає: характер взаємовідносин сторін, який впливає на правове становище суб'єктів; характер норм трудового права; порядок встановлення прав і юридичних обов'язків суб'єктів [8, с. 105]. Проблеми методу трудового права досліджували й інші вчені, зокрема В.І. Нікітінський, Ю.П. Орловський [9], Р.З. Лівшиць [10, с. 336] та ін.

Слід зазначити, що на співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин впливають усі характерні особливості методу трудового права. Так, правовий стан суб'єктів трудових правовідносин характеризується різноманітністю. На стадії виникнення правовідносин суб'єкти є рівними. Перебуваючи у правовідносині, суб'єкти вже не є рівними, а перебувають у підпорядкованості, реалізуючи права та виконуючи обов'язки, покладені на них як договором, так і законодавством. Тобто тут спостерігаємо поєднання нормативного і договірного регулювання.

Права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин насамперед встановлюються централізованим законодавством. Водночас частину своїх повноважень зі встановлення прав і обов'язків суб'єктів держава делегувала власникам або уповноваженим ними органам. На державному рівні визначаються основні засади правового регулювання прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. Водночас конкретні права й обов'язки встановлюються на локальному рівні із врахуванням специфіки окремих підприємств і виробництв.

На сьогодні спостерігається розширення сфери локального встановлення прав і обов'язків у трудових відносинах. Що ж стосується відносин, тісно пов'язаних із трудовими, то за деякими винятками тут переважає централізоване регулювання. Одним з основних елементів галузевого методу правового регулювання є засоби захисту прав і забезпечення виконання обов'язків. Захист прав і забезпечення виконання обов'язків досягається за допомогою численних засобів дотримання законності. Сюди можна віднести державний і громадський контроль за дотриманням законодавства про працю, застосу-

вання санкцій і порядок розгляду трудових спорів. Отже, можна сформулювати такі риси методу трудового права: а) поєднання нормативного і договірного регулювання трудових відносин; б) поєднання централізованого і локально-нормативного встановлення прав і обов'язків суб'єктів; в) застосування спеціальних засобів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків. Зазначені риси методу є визначальними для забезпечення єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин, співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин. У такому разі єдність правового регулювання забезпечується загальним чи централізованим законодавством, яким насамперед є Кодекс законів про працю (далі – КЗпП України) та інші акти законодавства. КЗпП України визначає основні засади правового регулювання трудових відносин: предмет, методи, мета, суб'єкти і загалом регулює відносини по всіх інститутах трудового права. Деталізацію самого правового регулювання забезпечує система спеціальних нормативних актів. Цим самим забезпечується диференціація правового регулювання суспільно-трудова відносин.

Таким чином, провідна роль у правовому регулюванні праці належить методу централізованого правового регулювання. Єдність регулювання досягається передусім за допомогою загальних (централізованих) норм. Тому у трудовому праві важливе місце займають акти централізованого регулювання: КЗпП України, закони України, укази і розпорядження Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази, положення та інструкції Міністерства праці і соціальної політики України. Поряд із цим є багато питань місцевого порядку, які можуть вирішуватись на тих чи інших підприємствах, в установах, організаціях. Такі питання вирішуються за допомогою локальних та індивідуально-договірних приписів. Звичайно, за обсягом і значенням локальні та індивідуально-договірні норми поступають централізованим загальним і спеціальним приписам. Пріоритет централізації в регулюванні праці залишиться і в майбутньому. Однак обійтись без локального та індивідуально-договірного регулювання неможливо: їх роль постійно зростає і зростатиме.

І централізовані, і спеціальні, і локальні нормативно-правові акти – це джерела трудового права. «Характеристика джерел трудового права з погляду єдності і диференціації норм, що містяться в них, має величезне як теоретичне, так і практичне значення. Сказане обумовлено тим, що єдині норми трудового права розраховані на застосування до «типових» трудових відносин, що, з погляду правотворчих органів, не вимагають спеціального правового регулювання. Коли ж відносини, які є предметом трудового права, мають специфічні ознаки і держава визнає, що загальна норма неспроможна адекватно забезпечити їх регламентацію, на практиці з'являються норми, спрямовані на диференційоване регулювання праці. У цьому полягає механізм диференційованого

регулювання відносин у сфері трудового права. Як правило, актуальним є створення додаткових пільг для окремих категорій працівників, працю яких не в змозі у повному обсязі регулювати загальні норми трудового права. Указані працівники майже завжди потребують особливого соціального захисту. Нормативні акти і правові норми, покликані забезпечити диференційоване регулювання трудових відносин, мають особливе соціальне значення. Тому на механізм і практику їх реалізації компетентні державні органи повинні звертати надзвичайно велику увагу» [2, с. 51–52]. Варто відмітити, що диференціація за регулювання праці може виявлятися на різноманітних рівнях. У будь-яких правових актах можуть міститися як загальні, так і спеціальні приписи. Таким чином, навіть окремо взятий нормативний акт може являти собою сполучення єдності і диференціації. Зокрема, КЗпП України, окрім загальних норм, містить глави, присвячені правовому регулюванню праці жінок та молоді. Самій системі джерел трудового права притаманне сполучення єдності і диференціації правового регулювання.

Загалом у науковій та навчальній літературі під джерелом права розуміють нормативні акти, встановлені або санкціоновані державою [11, с. 86]. Однак іноді в це поняття вкладають інший зміст. Йдеться насамперед про ті об'єктивні чинники, які породжують право як соціальне явище. І такими чинниками-джерелами називають матеріальні умови життя суспільства, економічні, політичні та соціальні потреби відповідних соціальних груп населення, які творять право. Інакше кажучи, ідеться про джерела права в їх матеріальному значенні [12, с. 37]. Проте цей аспект поняття джерел права не набув поширення у правничій літературі, спеціально не досліджувався і на сьогодні, як видається, взагалі втратив свою актуальність. Тому джерела права розглядають як зовнішню форму функціонування права, ту оболонку, без якої неможливе існування правової норми [13, с. 9].

Іноді замість поняття «джерело права» вживають термін «форма права», тобто спосіб об'єктивації норм, їх зовнішній вияв, матеріальну фіксацію [14, с. 86]. Враховуючи ту обставину, що найбільшого поширення в науці і на практиці набув термін «джерело права», який, як зазначено в літературі, існує протягом багатьох віків і саме його століттями тлумачать та використовують правознавці всіх країн, слід вживати саме його. Указаний термін досить зручний, він показує, що нормативний правовий акт містить правові норми і з нього, як із джерела, вичерпують відомості про зміст цих норм.

Джерелами трудового права, за визначенням В.І. Смолярчука, є способи виразу норм права, що приймають компетентні на те органи держави за активної участі професійних спілок, які призначені для регулювання умов праці робітників та службовців, а також відносин між органами держави і професійними спілками у процесі регулювання умов праці [15, с. 21]. Трудове право як система правових норм і самостійна галузь права складається із

численних нормативних правових актів: законів, які приймає Верховна Рада України, указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів України, різноманітних відомчих актів тощо, а також локальних норм, що діють у межах конкретних підприємств. На наш погляд, до особливостей джерел трудового права слід віднести таке:

1. У трудовому праві України, крім актів, виданих на державному (централізованому) рівні, широко застосовують локально-правові акти та індивідуально-договірні приписи, які розглядаються й ухвалюються безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях або між сторонами трудового договору.

2. Значне місце серед джерел трудового права належить актам, прийнятим Міністерством праці і соціальної політики України. Правила, положення та інструкції вказаного Міністерства сприяють правильному та однозначному застосуванню трудового права.

3. Для джерел трудового права характерна наявність нормативних актів, які мають так званий конститутивний характер. Ці акти самі не забезпечують регулювання трудових відносин, а передбачають прийняття на їх основі локальних актів, які і виконують регулятивну функцію. Наприклад, є Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, проте безпосередньо на підприємстві внутрішній трудовий розпорядок регулюють не ці Типові правила, а прийняті на їх основі правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

4. Трудове право має значний ступінь диференціації у правовому регулюванні трудових відносин залежно від умов виробництва, кліматичних умов, суб'єктивних ознак і соціальних груп працівників. Усі ці особливості джерел трудового права стосуються нормативно-правових актів, які становлять хоч і значну, але не єдину форму зовнішнього виразу норм трудового права.

Крім нормативно-правових актів, для трудового права характерні й інші відомі світовій системі права види зовнішніх форм (джерел) права. І це, на нашу думку, ще одна особливість, яка відрізняє джерела трудового права від джерел інших галузей права. Йдеться про нормативно-правові договори.

З прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди» (ст. 361) [16] важливе місце серед джерел трудового права зайняли Генеральна, галузеві та регіональні угоди, які укладають між профспілками (їх об'єднаннями), що представляють інтереси найманих працівників, і власниками або їх представниками. Як зазначено у ст.1 згаданого Закону, «колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань із метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів». Угодами на відповідному рівні (державному, регіональному, галузевому) регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо за-

йнятості, гарантій оплати праці, розміру прожиткового мінімуму, режиму роботи і відпочинку, умов охорони праці тощо. Після їх підписання сторонами і реєстрації галузевих і регіональних угод у Міністерстві праці і соціальної політики вони набувають правового характеру і є обов'язковими до виконання для всіх підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Положення Генеральної угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів, незалежно від форми власності і господарювання, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали угоду. Її норми є обов'язковими для застосування під час ведення колективних переговорів і укладення угод (договорів) на нижчих рівнях і служать мінімальними гарантіями трудових прав найманих працівників.

До актів договірної характеру, що є джерелами трудового права, можна віднести і міжнародні договори. Згідно з Конституцією України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. А в КЗпП України передбачено, що в тому випадку, коли міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовують правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Є й інший бік проблематики співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Ідеться про поділ спеціальних норм за критерієм їх призначення. Раніше позначалось, що спеціальні норми більшість авторів поділяють на норми-винятки, норми-доповнення та норми-пристосування [17, с. 70]. Однак із цього приводу в літературі є й інші погляди. О.Д. Зайкін, Б.К. Бегічев, М.Г. Александров та Б.Ф. Хрустальов до спеціальних норм також відносять і четверту групу норм – правові приписи. Вони, на їх думку, встановлюють підвищену відповідальність для відповідних категорій працівників, наприклад, додаткові підстави припинення трудового договору певних категорій працівників за тих чи інших умов, особливий порядок визначення шкоди, заподіяної працівником у процесі виконання своїх функціональних або посадових обов'язків [18, с. 99–100]. Б.Ф. Хрустальов також згадує про процесуальні норми, що визначають порядок утримання коштів із заробітної плати, накладення дисциплінарного стягнення, розгляду трудових спорів [19, с. 105–106]. Крім того, Л.А. Сироватська відносить до спеціальних норм норми, які встановлюють «більш суворі заходи дисциплінарної і матеріальної відповідальності та спрощені підстави припинення трудового договору» [20, с. 78].

Погоджуємось із М.І. Іншиним у тому, що такий різнобій у розумінні вченими спеціальних норм не сприяє єдності теоретичної думки та практичної діяльності у цій сфері. Саме тому під час аналізу таких відносин слід застосовувати найбільш доцільну й обґрунтовану класифікацію правових норм. Найбільш поширеним різновидом правових норм у диферен-

ціації правового регулювання сьогодні є норми-доповнення, які розуміються більшістю юристів як норми, що встановлюють додаткові пільги, переваги [21, с. 138]. Таке значення норм-доповнень неважко пояснити, адже основне призначення диференціації полягає в тому, щоб наблизити правове регулювання до конкретних працівників, які володіють специфічними особистими ознаками та працюють у різних умовах. Оскільки таке регулювання враховує додаткові фактори порівняно з тими, що віддзеркалені загальними правовими нормами, воно здійснюється, як правило, за пільгових умов, бо диференціацію трудового права часто зводять до встановлення різних переваг для тих чи інших категорій працівників. У зв'язку із цим неможливо погодитися з позицією деяких авторів, які зводять зміст диференціації до спрощеної схеми, згідно з якою спеціальний закон завжди скасовує дію загального закону [22, с. 29].

Про описане виявлення диференціації правового регулювання згадують Б.К. Бегічев та М.Г. Александров. На їх думку, «спеціальні норми, передбачаючи додаткові права чи обов'язки, конкретизацію загальних правил або винятки з них, тим самим припиняють (відмінюють) дію загальних норм щодо відповідної категорії робітників і службовців. При цьому спеціальні норми зберігають юридичну силу у разі зміни загальних норм про працю, якщо інше прямо не передбачене. У деяких випадках для трудового права характерною є дія спеціальних правових норм поряд із загальними. У цих спеціальних нормах встановлюються додаткові пільги, застосування яких не виключає, а передбачає поширення на відповідних суб'єктів трудових правовідносин загальних правових гарантій» [23, с. 7]. З огляду на означене, доречним вважається таке судження: під час диференціації правового регулювання трудових відносин за допомогою норм-доповнень останні діють поряд із загальними нормами. Якщо регламентація відбувається за допомогою норм-винятків, то це означає, що положення загальних норм трудового законодавства не діють. Тут спрацьовує правило: спеціальна норма виключає дію загальної правової норми. У разі, коли ми вживаємо словосполучення «норма-пристосування», то останнє ніби припускає певну трансформацію, пристосування загальної норми до тих чи інших конкретних обставин. За допомогою норм-пристосування забезпечується і зберігається співвідношення загальної та спеціальної норми, чи норми-доповнення, чи норми-винятку.

Такий аналіз диференціації правового регулювання трудових відносин дозволяє класифікувати правові норми таким чином: загальні норми та група спеціальних норм, яка охоплює тісно взаємопов'язані поміж собою норми-доповнення, норми-винятки і норми-пристосування. Вбачається, що застосування такої уніфікованої класифікації якнайбільшим чином сприятиме усуненню протиріч у правовому регулюванні процесу праці в різних галузях суспільного виробництва, сприятиме встановленню додаткових гарантій та пільг тим чи іншим категоріям найманих працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Лавриненко О.В. Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины : дисс. ... канд. юрид. наук / О.В. Лавриненко. – Х., 1998. – 179 с.
2. Ярошенко О.М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці / О.М. Ярошенко // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матер. наук.-практ. конференції (м. Сімферополь, 19–20 травня 2003 р.) / за ред. В.С. Венедиктова. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 51–55.
3. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З. Лившиц. – М. : Наука, 1989. – 191 с.
4. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : дис. ... канд. юрид. наук / В.Я. Бурак. – Л., 1999. – 180 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право : [курс лекцій] / В.І. Прокопенко. – К. : Вентурі, 2015. – 224 с.
6. Корельский В.М., Первалов В.Д. Теория государства и права : [учебник для юрид. вузов и факульт.] / В.М. Корельский, В.Д. Первалов. – М. : Норма; Инфра-М, 1998. – 570 с.
7. Витченко А.П. Метод правового регулирования социалистических трудовых отношений / А.П. Витченко. – М. : Юрид. лит., 1974. – 161 с.
8. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.
9. Никитинский В.И., Орловский Ю.П. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки / В.И. Никитинский, Ю.П. Орловский // Советское государство и право. – 1989. – № 4. – С. 71–80.
10. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Проблемы перестройки законодательства о труде / Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский // Советское законодательство:

- пути перестройки / под. ред. А.В. Мицкевича, А.С. Пигалкина. – М. : Юрид. лит., 1989. – С. 316–373.
11. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудового права / П.Д. Пилипенко. – Л. : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 2015. – 214 с.
12. Смирнов О.В. Трудовое право / О.В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 2014. – 488 с.
13. Зивс С.Л. Источники права / С.Л. Зивс. – М. : Наука, 1981. – 215 с.
14. Рабинович П.М. Основы общей теории права та держави / П.М. Рабинович. – К. : Юрінком Інтер, 2004. – 421 с.
15. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права / В.И. Смолярчук. – М. : Юрид. лит., 1978. – 158 с.
16. Про колективні договори й угоди : Закон України від 7 січня 1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 36. – Ст.361.
17. Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части трудового права / В.С. Андреев, А.С. Пашков, О.В. Смирнов, В.И. Смолярчук // Правоведение. – 2009. – № 2. – С. 70–75.
18. Зайкина А.Д. Советское трудовое право / А.Д. Зайкина. – М. : Юрид. лит., 1979. – 582 с.
19. Пашков А.С., Смирнов О.В. Советское трудовое право / А.С. Пашков, О.В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1982. – 346 с.
20. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право / Л.А. Сыроватская // Государство и право. – 1996. – № 7. – С. 75–82.
21. Іншин М.І. Поняття диференціації правового регулювання у сфері державної служби України / М.І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2003. – № 21. – С. 136–143.
22. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М.И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 28–34.
23. Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А.И. Процевский. – М. : Госюриздат, 1963. – 254 с.

Горбачова К.М. СПІВВІДНОШЕННЯ ЗАГАЛЬНОГО І СПЕЦІАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Сучасний етап побудови в Україні правової держави вимагає удосконалення правового механізму регулювання суспільних відносин. Найважливішими та найпоширенішими із указаних відносин є відносини у сфері суспільної праці, які прямо чи опосередковано стосуються інтересів кожного громадянина нашої держави. Проте саме у сфері правового регулювання праці сьогодні існує низка проблем, які не дозволяють повною мірою реалізувати закріплені Конституцією України права, свободи та законні інтереси громадян, створити всі необхідні умови для творчого використання працівником своїх здібностей та особистісного потенціалу. Зазначені проблеми зумовлені суперечливістю та чисельними прогалинами у нормах трудового законодавства України, розширенням локального регулювання трудових відносин, що не лише сприяє більш повному врахуванню інтересів сторін трудового договору, а і створює небезпеку перекручувань (довільного тлумачення) вимог трудового законодавства та погіршення правового статусу працівника.

Ключові слова: правові норми, диференціація, суб'єкти трудових відносин, трудовий договір, колективний договір.

Горбачева Е.Н. СООТНОШЕНИЕ ОБЩЕГО И СПЕЦИАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Современный этап построения в Украине правового государства требует совершенствования правового механизма регулирования общественных отношений. Важнейшими и наиболее распространенными из указанных отношений являются отношения в сфере общественного труда, которые прямо или косвенно касаются интересов каждого гражданина нашего государства. Однако именно в сфере правового регулирования труда сегодня существует ряд проблем, которые не позволяют в полной мере реализовать закреплённые Конституцией Украины права, свободы и законные интересы граждан, создать все необходимые условия для творческого использования работником своих способностей и личностного потенциала. Изложенные проблемы обусловлены противоречивостью и многочисленными пробелами в нормах трудового законодательства Украины, расширением локального регулирования трудовых отношений, что не только способствует более полному учету интересов сторон трудового договора, но и создает опасность искажений (произвольного толкования) требований трудового законодательства и ухудшение правового положения работника.

Ключевые слова: правовые нормы, дифференциация, субъекты трудовых отношений, трудовой договор, коллективный договор.

Gorbachova K.M. RELATIONSHIP BETWEEN GENERAL AND SPECIAL REGULATORY SUPPORT OF LABOUR RELATIONS

The current stage of creation in Ukraine the legal state requires the improvement of the legal mechanism of social relations regulation. The most important and most common of these relations are relations in the field of social work that directly or indirectly affect the interests of every citizen of our country. However, in the sphere of legal regulation of labour today there are some problems that do not allow realizing in full secured by the Constitution of Ukraine rights, freedoms and legal interests of citizens, to create all the necessary conditions for the creative use of the employee's abilities and personal potential. These problems are caused by numerous contradictions and gaps in the labour legislation of Ukraine; by expansion of local regulation of labour relations that not only enhances the consideration of the interests of the parties to the employment agreement, but also creates the danger of distortions (arbitrary interpretation) of labour laws and the deterioration of a worker's legal status. Modern law enforcement practice shows that there are cases of insufficient consideration of sex, age and physiological characteristics of workers, their level of training, inadequate conditions of their labour, territorial location of enterprises, institutions and organizations in solving the most important issues – the conclusion and termination of employment contract (agreement), establishment of wages and work and rest periods of workers, etc. Eliminating unjustified differences in regulation of labour, aligning the legal status of certain categories of workers without reducing legal safeguards is a prerequisite for the implementation of constitutional rights, freedoms and interests of citizens. This requires a clear definition and further consolidation of the regulatory features in the content and scope of the rights and obligations of labour relations subjects on certain grounds.

Key words: rules of law, differentiation, subjects of labour relations, labour contract, collective agreement.