

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

*Чижмарь Юрій Васильович,
доктор юридичних наук,
професор Відкритого міжнародного
університету розвитку людини «Україна»
alex0674682444@gmail.com*

ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇХ ХАРАКТЕРИСТИКА

В статті сформовано поняття та розкрито зміст джерел трудового права України. Це виражені у конкретних формах способи закріплення норм трудового права, що постійно взаємодіють та утворюють систему. В них кожен елемент займає чітко визначене місце, відповідне призначення у сфері врегулювання трудових правовідносин і перебуває в ієрархічній підпорядкованості. Вони приймаються компетентними органами на державному чи місцевому рівні і служать для регулювання трудових та похідних від трудових правовідносин.

Ключові слова: державні органи, джерела трудового права, поняття, працівник, трудове право, трудові відносини, трудові спори.

Chizhmar Yu. SOURCES OF LABOR LAW AND THEIR CHARACTERISTICS

The concept is formulated and the content of sources of labor law of Ukraine is disclosed. These are concrete forms of how to consolidate the norms of labor law, which constantly interact and form the system. In them, each element occupies a clearly defined place, an appropriate appointment in the field of regulation of labor relations and is in a hierarchical subordination. They are adopted by the competent authorities at the state or local level and serve to regulate labor and derivatives from labor relations.

Key words: concept, employee, government agencies, labor disputes, Labor Law, labor relations, sources of employment law.

Постановка проблеми. Розвиток українського законодавства вимагає переосмислення низки його фундаментальних категорій і формування принципово нових поглядів, що відповідатимуть умовам сьогодення. Однією з таких категорій є джерела національного трудового права. Постійний науковий інтерес до цього питання можна пояснити тим, що перелік джерел будь-якої галузі права, в тому числі і трудового, роль і значення кожного з них, їх місце в ієрархії не є сталими, постійно змінюються залежно від кожного конкретного етапу розвитку країни. Процес оновлення системи права України є постійним, результатом якого є прийняття нових законів і підзаконних нормативно-правових актів, внесення змін до вже існуючих, укладення міжнародних договорів з іншими державами, в тому числі і щодо співробітництва у сфері трудового права.

Є сенс відзначити, що курс України до євроінтеграції актуалізує потребу приведення вітчизняного законодавства у відповідність до стандартів міжнародного права у всіх правових царинах, в тому числі у галузі трудового права, що суттєво вплине на поточну систему джерел останнього. З урахуванням зазначеного напрямку, важливим вважаємо створення нових юридичних норм і перегляд застарілих, з метою приведення їх у здатність до забезпечення однакового регулювання трудових правовідносин в Україні й у європейських державах, що в цілому сприятиме розвитку міжнародного співробітництва України у цій сфері й дозволить попередити виникнення юридичних колізій. Вважаємо важливим не просто реформування національного трудового законодавства і приведення його до сучасних вимог, а здійснення цієї процедури з урахуванням євроінтеграційних процесів, чинного міжнародного законодавства й перспектив його розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значна частина вітчизняних учених-правників, які здійснювали дослідження у галузі трудового права, приділяли певну увагу вивченню його джерел та їх проблематиці. Серед них слід назвати М. Г. Александрова, Н. Б. Болотіну, Л. П. Грузінову, П. І. Жигалкіна, Д. О. Карпенка, Р. І. Кондратьєва, В. Л. Костюка, А. Р. Мацюка, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, В. Г. Ротаня, В. І. Смолярчука, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та ін.

Незважаючи на високий рівень вивчення порушеного в цілому питання, спеціальних досліджень джерел трудового права України з часів набуття нею незалежності було зроблено небагато. З огляду на постійне оновлення національної законодавчо-нормативної бази, що, в свою чергу, спричиняє і зміну джерел права,

зазначена проблема й досі залишається актуальною.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в тому щоб на основі теорії права, теорії трудового права, діючого законодавства та думок на цю проблематику вчених у галузі трудового права сформулювати поняття та розкрити зміст джерел трудового права України.

Виклад основного матеріалу. У наукових та юридичних публікаціях існує чимало визначень поняття «джерела права». Відмітимо, що позиції українських учених щодо його тлумачення сходяться. Є сенс погодитися з позицією Н. М. Пархоменко, яка зазначила, що загалом усі науковці інтерпретують категорію «джерела права» однаково: це чинники, які творять право. Проте непорозуміння виникають при вирішенні питання, що саме можна вважати цими чинниками [1, с. 39].

Стосовно ознак джерел трудового права варто визнати, що в науковій літературі, присвяченій трудовому праву, важко знайти їх аналіз і чітке окреслення. Переважна більшість дослідників ігнорують це питання у своїх роботах, а там, де дослідження здійснено, позиції вчених суттєво різняться.

П. Д. Пилипенко класифікує джерела трудового права в такий спосіб: за видами правовідносин – акти, що регулюють трудові відносини й ті, що тісно з ними пов'язані; за сферою дії – загальні й локальні джерела трудового права; залежно від юридичної сили – закони (загальні і спеціальні) й підзаконні акти (акти Президента й Кабінету Міністрів України, відомчі нормативні акти й акти локально-правового характеру) [2, с.21,22].

Градація джерел трудового права, зроблена цим дослідником, урахує специфіку трудового права в галузевій системі права України. Зокрема, серед переваг його класифікації варто виділити стислість і змістовність; серед недоліків – ігнорування важливої ролі міжнародних нормативно-правових актів, у системі джерел галузі, ратифікованих Верховною Радою України.

В.І.Прокопенко наводить доволі просту класифікацію джерел трудового права, поділяючи їх на закони, підзаконні акти, локальні правові акти і джерела, що розкривають практику застосування чинного законодавства [3, с. 62]. З нашої точки зору, така диференціація цього досить багатогранного поняття так стисло й нерозгорнуто є неприпустимою. Ми вбачаємо доцільним розширити запропоновану вченим класифікацію, що надає можливості глибше зрозуміти природу правової конструкції джерела трудового права України.

Н.Б.Болотіна теж наводить класифікацію джерел трудового права: – за способом прийняття – акти державно-правові (закони, укази, постанови тощо) й договірно-правові, що приймаються за угодою між працівниками й роботодавцями (колективні угоди, колективні договори тощо); – за територіальною спрямованістю – внутрішньодержавні й міждержавні акти; за критерієм юридичної сили – Конституція України, закони, підзаконні нормативно-правові й договірно-правові акти; – за сферою дії – централізовані й локальні нормативно-правові акти; – залежно від ступеня узагальненості – кодифіковані, комплексні й поточні нормативно-правові акти [4, с. 105].

Найвищу юридичну силу має Основний Закон держави – Конституція України [5]. Її роль полягає в тому, що норми цього Закону є фундаментальними у вирішенні найважливіших питань правового регулювання трудових відносин і тісно пов'язаних з ними суспільних. Норми Конституції України є основоположними для інших джерел трудового права. Важливою в цьому контексті є гарантія можливості звернення особи до суду для захисту своїх конституційних прав та свобод, оскільки Основний Закон закріплює величезну кількість норм, що регулюють трудові правовідносини безпосередньо.

Загалом же Основний Закон країни проголошує найважливіші трудові права людини і громадянина й гарантує їх реалізацію. Відмітити також важливість статей 44 (право на страйк), 46 (право на соціальний захист), 60 (ніхто не зобов'язаний виконувати явно злочинні розпорядження чи накази) та інших у справі регламентації трудових правовідносин [5]. Трудові права Конституція України подає у скороченому вигляді, які конкретизуються в інших актах трудового законодавства. Це свідчить про фундаментально-формуючу роль її норм, тому вона є Основним Законом держави і знаходиться на вершині ієрархії системи норм трудового права України і служить підґрунтям для чинного й майбутнього національного трудового законодавства.

В ієрархічній системі джерел національного трудового права найважливіше відводиться Кодексу законів про працю України – кодифіковану правовому акту, яким охоплюються всі правові трудові права і врегульовується переважна більшість правових відносин у трудовій царині. Він є джерелом трудового права, регулює трудові відносини всіх працівників [6].

До джерел трудового права України також належать: Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., що визначає економічні, правові й організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності й господарювання, а також з окремими громадянами; Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. встановлює державні гарантії кожному працюючому громадянину на відпустки, на умови, тривалість і порядок їх надання для відновлення працездатності і зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів і всестороннього розвитку особи; Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., який визначає правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів

працівників і роботодавців; Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. називає особливості правового регулювання діяльності професійних спілок, засади їх створення, права й гарантії; Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. перелічує правові й організаційні засади функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), він спрямований на взаємодію сторін соціально-трудова відносин у процесі регулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Варто зазначити, що всі закони відіграють надзвичайно важливу роль в уточненні й розширенні змісту норм Конституції України. Їх юридична сила є найвищою з-поміж усіх інших нормативно-правових актів, вони є обов'язковими для всіх суб'єктів трудового права – як для працівників, так і для роботодавців, посадових осіб і державних органів. Закони можуть прийматися лише на державному рівні й обов'язково повинні бути офіційно оприлюднені. Урешті-решт, відповідно до законів, на їх основі й на їх виконання видаються підзаконні нормативно-правові акти, яким належить конкретизуюча роль при впорядкуванні відносин у галузі трудового права України.

До підзаконних нормативно-правових актів варто віднести укази й розпорядження Президента України, постанови Верховної Ради України й Кабінету Міністрів України, інструкції та правила міністерств і відомств, акти місцевих адміністрацій та органів місцевого самоврядування та ін.

Важлива роль серед підзаконних актів у галузі трудового права України належить указам і розпорядженням Президента України, який, як глава держави, в межах своїх повноважень видає Укази й розпорядження, що стосуються регламентації трудових відносин.

Постанови Верховної Ради України, як джерела трудового права, приймаються з метою виконання, конкретизації, уточнення й безпосереднього впровадження в життя законів.

До джерел трудового права належать також усі численні акти міністерств і відомств, що мають правовий характер і є обов'язковими до виконання. Серед цього виду правових джерел особливу роль відіграють акти Міністерства соціальної політики України (переважно інструкції й роз'яснення), які загалом спрямовані на впорядкування таких важливих у трудових правовідносинах питань, як оплата праці, соціальне забезпечення, відпочинок працівників тощо. Державна реєстрація цих джерел трудового права здійснюється Міністерством юстиції України на основі Положення про державну реєстрацію нормативних актів міністерств та інших органів державної виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 731 від 28 грудня 1992 р. Основне їх завдання – це сприяння у виконанні норм законів суб'єктами трудових відносин та у здійсненні уточнюючої функції щодо них, тобто загалом їх роль сходиться з іншими підзаконними нормативно-правовими актами.

Не варто применшувати і значення актів органів місцевого самоврядування і профспілок, що також є поширеними й наділеними юридичною силою при врегулюванні трудових правовідносин.

Вагома роль відводиться актам соціального партнерства – угодам генеральним (на всеукраїнському рівні), галузевим (на галузевому рівні), регіональним (на регіональному рівні) як джерелам трудового права України. Усі ці згоди мають місце між представниками роботодавців і працівників, зокрема профспілками, причому третьою стороною може виступати й Кабінет Міністрів України.

Висновки. Отже, джерела трудового права України – це виражені у конкретних формах способи закріплення норм трудового права, що постійно взаємодіють та утворюють систему, в якій кожен елемент займає чітко визначене місце, відповідне призначення у сфері врегулювання трудових правовідносин і перебуває в ієрархічній підпорядкованості, та приймаються компетентними органами на державному чи місцевому рівні і служать для регулювання трудових та похідних від трудових правовідносин.

До ознак джерел трудового права України належать: формальна визначеність – полягає у вираженні джерел в письмовій формі, наявності відповідних правових приписів, прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, наслідків невиконання та спрямованості на захист інтересів як працівників, так і роботодавців; загальнообов'язковість – дана ознака зводиться до того, що джерела трудового права України є однаково обов'язковими для всіх суб'єктів трудових правовідносин, на яких вони поширюються, незалежно від службового положення, національної, релігійної чи іншої приналежності, у тому числі і для держави, та встановлюють рівну для всіх відповідальність перед законом залежно від характеру та важкості проступку; загальновідомість – можливість кожного суб'єкта трудових правовідносин ознайомитись з джерелами трудового права України; предметність – джерело трудового права регулює лише певне коло суспільних відносин, а саме трудові та пов'язані з трудовими правовідносинами; системність – склад системи джерел трудового права формують відповідні елементи, що перебувають у постійній взаємодії, та характеризуються взаємозв'язком правових норм і поділом їх на правові інститути, характерними лише для даної галузі, особливою роллю в даній системі локальних нормативно-правових актів, призначених для врегулювання внутрішніх питань окремих підприємств, установ та організацій; ієрархічність – джерела трудового права розташовуються в певному порядку, залежно від юридичної сили їх норм; варіативність – полягає у великій кількості норм трудового права України; різнорівневість – згідно даній ознаці, джерела трудового права України можуть прийматись на міжнародному, державному, галузевому,

регіональному та на локальному рівнях.

Список використаних джерел:

1. Пархоменко Н. М. Джерела права: проблеми теорії та методології: монографія. Київ: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. 336 с.
2. Трудове право України: навчальний посібник / за ред. П. Д. Пилипенка Київ: Істина, 2005. 208 с.
3. Венедиктов В.С. Трудове право України: підручники, Навчальні посібники. Київ: Істина, 2008. 384 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ: Знання, 2008. 860 с.
5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996 р. № 30. Ст. 141.
6. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-08 / Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.

REFERENCES

1. Parkhomenko N. M. (2008). *Dzherela prava: problemy teorii ta metodologii* [Sources of Law: The Problems of Theory and Methodology] Kyiv: TOV «Vydavnytstvo «Iurydychna dumka» [in Ukrainian].
2. Pylypenko P. D. (Eds.). (2009). *Trudove pravo Ukrainy: navchalnyi posibnyk* [Labor Law of Ukraine: a manual]. Kyiv: Istyna [in Ukrainian].
3. Venedyktov V.S. (2008). *Trudove pravo Ukrainy – [Labor Law of Ukraine]*. Kyiv: Istyna [in Ukrainian].
4. Bolotina N. B. (2008). *Trudove pravo Ukrainy – [Labor Law of Ukraine]*. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].
5. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR [The Constitution of Ukraine: Law of Ukraine dated June 28, 1996 No. 254k/96-BP] (1996, July 23). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. 30, article 141* [in Ukrainian].
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon URSR vid 10.12.1971 № 322-08 [Code of Labor Laws of Ukraine: Law of the USSR dated December 10, 1971 No. 322-08] (1971, December 10). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. 50, article 375* [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 20.09.2018

УДК 331.25

Сокурєнко Олена Анатоліївна,

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри галузевого права
та правоохоронної діяльності
Центральноукраїнського державного
педагогічного університету
імені Володимира Винниченка
elena-ljashenko4@rambler.ru

ФОРМУЛЮВАННЯ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті розглядаються підходи до визначення поняття «пенсійне забезпечення». Обґрунтовано її сутність, місце в забезпеченні соціальної безпеки та цілі. Розроблено теоретичні засади щодо вдосконалення пенсійного забезпечення.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, пенсія, пенсійна система, грошове забезпечення, страхові внески.

Sokurenko O. FORMULATION OF THE CONCEPTUAL APPARATUS OF PENSION SUPPLY

The article deals with approaches to the definition of "pension provision". It substantiates its essence, a place in the provision of social security and purpose. The theoretical bases for improvement of pension provision are developed.

Thus, in our opinion, to overcome the problems in the field of pension provision should be achieved through: firstly, increasing the financial solvency of the pension system; and secondly, a significant reduction in unofficial employment and a reduction in hidden unemployment; thirdly, raising wages and reducing unemployment; fourth, raising the retirement age, taking into account the demographic situation in the country; fifth, the prohibition of the introduction of new benefits not backed by proper funding; sixth, rational redistribution of expenditures between the Pension Fund, the State Budget and non-state social funds.

Key words: pension, pension, pension system, money security, insurance premiums.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку економіки України існує безліч проблем соціального та економічного характеру. Одна з найгостріших – це пенсійне забезпечення. Запровадження недержавного

Випуск 5. 2018

© О.А.Сокурєнко, 2018