

В.О. Процевський

**ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИЙ ХАРАКТЕР
ПРАВОВИХ ПРИПИСІВ,
ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ НЕОБХІДНУ
ПОВЕДІНКУ СУБ'ЄКТІВ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН**

Анотація. Стаття присвячена розробці теоретичних засад створення сучасної моделі правового регулювання соціально-трудова відносин в умовах ринкової економіки. Доведено, що метод трудового права полягає у комплексному поєднанні централізованого публічно-правового та децентралізованого приватно-правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Ключові слова: метод, суб'єкт, правовий статус, індивідуально-договірне регулювання, колективно-договірне регулювання.

Аннотация. Статья посвящена разработке теоретических основ создания современной модели правового регулирования социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики. Доказано, что метод трудового права заключается в комплексном сочетании централизованного публично-правового и децентрализованного частного-правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений.

Ключевые слова: метод, субъект, правовой статус, индивидуально-договорное регулирование, коллективно-договорное регулирование.

Abstract. Paper develops the theoretical foundations of a modern model of regulation of social and labor relations in a market economy. It is proved that the method of labor law is a complex combination of centralized public and private decentralized regulation of labor and closely related relations.

Key words: method, subject, legal status, individual contract regulations, collective-contractual regulation.

Незаперечним, а тому цілком очевидним є той факт, що від особистості людини як істоти неможливо відокремити її здатність до праці. Працездатність людини є тією її якістю, завдяки якій вона набуває можливості створювати матеріальні і духовні цінності, що забезпечують існування її самої та суспільства, в якому вона живе. З іншого боку, саме застосування здатності людини до праці у суспільній організації надає найманій праці соціально значущого характеру.

Складне поєднання об'єктивних умов існування людини в суспільстві і державі, потреба у виробництві матеріальних і духовних цінностей зумовлює необхідність правового регулювання як реалізації людиною здатності до праці, так і її поведінки в процесі організації суспільної трудової діяльності. Але ж людина і її здатність до праці є природним явищем, право ж як система правових норм, правил поведінки є творінням суспільства, держави. Складність якраз і полягає в тому, щоб знайти відповідь на запитання, як у позитивно-нормативному явищі, яким є право, враховувати

природне начало людської якості – здатності до праці, щоб норми права, покликані регулювати поведінку людини в процесі трудової діяльності, сприяли розкриттю творчого потенціалу, здібностей, що природа заклала в людині.

Є підстави стверджувати, що зміст права на працю, сформульований в Основному Законі України, свідчить про врахування в ньому природного начала людської здатності до праці. Це незаперечна істина! Вважаю, саме в цьому факті бере початок приватний елемент норм трудового права. За великим рахунком конституційне право на працю за ст. 43 обумовлює послідовність суспільних відносин, що виникають, які опосередковують реалізацію людиною своєї працездатності. Тому реальна послідовність відносин, що становлять предмет трудового права, є відображенням вольових зв'язків суб'єктів, які беруть участь у реалізації права на працю, у реалізації людиною своєї природної якості – працездатності.

Тепер необхідно відповісти на запитання: яким чином, якими засобами і хто має впливати на суспільні відносини, які виникають у процесі трудової діяльності при суспільній організації праці? З якою метою і в чий інтерес має здійснюватися правове регулювання цих відносин? Чий інтерес – людини, суспільства чи держави – мають превалювати у спрямованості та регламентованості впливу на суспільні відносини?

Якщо прийняти за відправну точку поняття правового регулювання як один із засобів державного впливу на суспільні відносини з метою їх упорядкування в інтересах людини, суспільства і держави, то основним його чинником слід визнати норми права. Саме норми права визначають модель поведінки суб'єктів суспільних відносин, саме вони визначають можливість і необхідність такої поведінки суб'єктів, яку держава і суспільство вважають потрібною в тих чи інших умовах.

Для суб'єктів трудового договору, а також і для суб'єктів трудових правовідносин реалізація, здійснення норм права означає не що інше, як вплив законодавства про працю на життя суспільства. Таким чином під впливом норм трудового права, реалізація яких здійснюється через вольову, свідому діяльність учасників трудового процесу, виникають правовідносини. Визначення їх змісту, тобто прав та обов'язків суб'єктів трудового процесу, свідчить про досягнення мети правового регулювання.

Звідси можна стверджувати, що реалізація сторонами трудового договору норм трудового права свідчить про досягнення мети, яка була закладена у зміст реалізованої правової норми. Інакше кажучи, правило поведінки, яке було сформульоване у правовому приписі норми, досягло свого результату і таким чином виконало свою соціальну регулятивну функцію.

З цього приводу цікаву, суттєву за змістом думку висловив Л.С. Явич. Він писав: «Реалізація права є спосіб його існування, дії, виконання ним своєї соціальної функції» [1, с. 201]. Реалізація як процес означає переведення змісту норм права в іншу реальність, в іншу якість – правомірну поведінку, використання властивостей права для досягнення необхідного соціального результату [2, с. 72].

Стосовно теми дослідження правового регулювання відносин, які становлять предмет трудового права, – це спрямування, скеровування поведінки його суб'єктів

у потрібне русло з метою сприяння збільшенню, зростанню продуктивності праці. У цьому полягає одне із завдань трудового права, яке розкриває соціальне призначення цієї галузі права України.

Для того щоб виконати поставлене завдання, необхідно розібратися у категоріях «можливість» і «дійсність» (реальність). Зміст норми права належить до категорії «можливість», причому незалежно від того – йдеться про право чи обов'язок – правовий припис закріплює загальнообов'язкове правило поведінки. Права до моменту їх реалізації є усього тільки можливістю особи. І тільки після реалізації право стає дійсністю.

Видатний вчений Д.А. Керімов, який досліджував філософію права, писав, що тільки посування, прямування права від можливості до дійсності, тільки втілювання правових норм у регулюванні відносин виявляється призначенням права, його дійсністю [3, с. 352]. На цю особливість норм трудового права звертав увагу О.В. Смирнов [4, с. 13–14].

Стосовно можливості і дійсності норм трудового права дуже образно писав В.І. Попов: якщо правові приписи не реалізуються, то право існує лише на папері. Правова можливість у вигляді суб'єктивного права (можливість, допустима поведінка) або юридичний обов'язок (необхідна поведінка) стає дійсністю у вигляді дії (бездіяльності) поведінки особи, тобто тільки тоді стає соціальною реальністю, коли учасники суспільних відносин діють у відповідності з вимогами правових норм [5, с. 67].

Таким чином, норми трудового права, фігурально висловлюючись, це продукт держави, за допомогою якого вона виконує свої конституційні функції. У концентрованій формі конституційні функції, у тому числі й обов'язки держави, які у досліджуваній темі мене цікавлять, сформульовані і закріплені зокрема у ст.ст. 3, 38, 43, 44, 45 та інших Конституції України.

Важливо підкреслити та акцентувати увагу на формі виразу правового припису ст. 3 Основного Закону України, в якому чітко визначено, що «утвердження і забезпечення прав і свобод людини – є головним обов'язком держави». Звернемо увагу, у конституційній нормі прямої дії правовий припис сформульований і направлений не на «заступництво» громадянина, не на «підтримку» його, як вважає В.І. Щербина [6, с. 10], а на утвердження і забезпечення як головний обов'язок держави. Щодо заступництва і підтримки працівників, то існують різні форми організацій громадянського суспільства, найбільш дієвою з них є профспілки. Конституція України закріпила право громадян на свободу об'єднання у громадські організації. Мету такого об'єднання Основний Закон визначив як правову форму здійснення та захисту своїх прав і свобод, а також задоволення економічних, соціальних, культурних та інших законних інтересів.

Із цього загального права громадян Конституція держави відокремила і тим самим акцентувала увагу на такій громадській організації як професійні спілки. Фактично у ст. 36 Конституції України визначені дуже важливі положення цієї громадської організації. По-перше, професійні спілки об'єднують громадян з метою

захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів; по-друге, вони об'єднують громадян, які пов'язані спільними інтересами за родом їх професійної діяльності; по-третє, професійні спілки утворюються без попереднього дозволу будь-яких державних органів і тільки на основі вільного вибору їх членів; по-четверте, оскільки професійні спілки створюються громадянами, які пов'язані спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, то усі вони мають рівні права; по-п'яте, обмеження щодо членства у професійних спілках може бути встановлено виключно Конституцією або Законом України.

Без сумніву, усі ці конституційні положення мають важливе значення щодо діяльності професійних спілок. Але в цій роботі я зупинюся лише на питанні, як ця громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, має захищати своїх членів?

Відповідно до норм КЗпП України рід професійної діяльності є однією з основних умов трудового договору, який укладається між роботодавцем і працівником при реалізації останнім конституційного права на працю. В той же час після укладення трудового договору фактом членства у професійних спілках працівники реалізують також своє конституційне право на захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

Тема дослідження потребує нагадати, що права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними, а тому посягання на них, незалежно від кого вони виходять, забороняються (ст.ст. 21, 37 Конституції України).

Ось чому правове регулювання є важливою умовою функціонування державних органів, які мають забезпечувати охорону та захист прав, свобод і законних інтересів працівників. Правове регулювання у державі є необхідним для гарантування свободи всім членам суспільства, оскільки за його допомогою досягається максимальний рівень організованості суспільства, демократія та економічна свобода [7, с. 81–82].

У механізмі правового регулювання норма права розглядається як його вихідний елемент, що визначає його основу, напрям правової поведінки в реальних суспільних відносинах, які складаються [8, с. 108].

Правові норми становлять базу правового регулювання. Їх вплив на суспільні відносини полягає у визначенні кола суб'єктів, на які поширюється їх дія, та формулюванні обставин, за яких ці суб'єкти керуються їх приписами. Закріплюючи юридичні факти, право «прив'язує» моделі поведінки до реальності, до тих умов, в яких вони повинні реалізовуватися. Вони виступають як своєрідне «ядро» в системі суспільних відносин, як підсистема, спираючись на яку право здійснює перетворення всього масиву зв'язків. Зазначимо, що від повноти системи юридичних фактів безпосередньо залежить своєрідність і точність правової реакції [9, с. 35]. Норма права створює юридичну можливість виникнення, зміни і припинення правовідносин. Вона вказує на ті умови, обставини (факти), за наявності яких правові зв'язки починають рухатися. Підставою руху конкретних правовідносин є не закон, а визнані ним юридичні факти. Юридичний факт слугує обов'язковою підставою для виникнення, зміни та припинення правовідносин. Навіть у тих випадках, коли закон

покладає визначені обов'язки чи надає права, не передбачаючи для виникнення цих прав і обов'язків юридичних підстав, завжди існує визначений факт, з яким пов'язується наявність прав і обов'язків [10, с. 391]. Норма права слугує ідеальною абстрактною основою правових відносин. Вона закріплює певну модель поведінки, якої мають (можуть) дотримуватися учасники соціальної взаємодії, що реально складається.

Вирішальна роль в ефективності правового регулювання належить конструкціям правових норм, які є основоположним елементом існування правовідносин. З цього приводу дуже важливо зауважити про нормативні моделі правоприміняючих юридичних фактів. Адже адекватність норм права вимогам та потребам суспільства є запорукою ефективності дії правового регулювання і досягнення його мети. Тому метою механізму правового регулювання є задоволення інтересів суб'єктів права і настання саме бажаного наслідку.

Механізм правового регулювання має свої способи і засоби, за допомогою яких і досягається його мета. Під способами правового регулювання розуміються шляхи юридичного впливу, викладені в юридичних нормах та інших елементах правової системи. С.С. Алексєєв виокремив такі основні способи правового регулювання: а) дозвіл – надання суб'єктам права на власні активні дії; б) заборона – покладення на осіб обов'язку утримуватися від здійснення певних дій; в) позитивне зобов'язування – покладення на осіб обов'язку активної поведінки (щось зробити, передати, сплатити та ін.) [11, с. 215–217].

Правовими засобами, на думку В. Красовської, можна вважати такі правові явища, як норми та принципи права, правозастосовні акти, юридичні факти, договори, суб'єктивні права, юридичні обов'язки, заборони, пільги, покарання, акти реалізації прав та обов'язків тощо. Саме ці правові засоби надають специфічність галузям та інститутам права. Категорія «правові засоби» дозволяє узагальнити всі явища (інструменти та процеси), які покликані забезпечити досягнення цілей, зафіксованих у законодавстві [12, с. 182].

Визначаючи специфічність форм впливу права на суспільні відносини, М.Г. Александров вважав, що цей вплив здійснюється шляхом встановлення: 1) заборон на вчинення певних дій; 2) правоздатності або правового статусу фізичних та юридичних осіб; 3) компетенції органів державної влади, управління та правосуддя; 4) правового взаємозв'язку між учасниками суспільних відносин. І відповідно до цих форм відокремив такі правові засоби: правова заборона, правоздатність або правовий статус, правова компетенція та правові відносини [13, с. 121].

На визначення способу правового регулювання в такій галузі права України як трудове суттєвий вплив має предмет його регулювання – тобто коло суспільних відносин. Відомі вчені загальної теорії права наголошують, що розрив між галузевим методом правового регулювання і реальними, фактичними відносинами неможливий [14, с. 183; 15, с. 157; 16, с. 129]. Для визначення методу трудового права в сучасних умовах господарювання, на думку В.М. Лебедева, важливі два вихідних положення. По-перше, треба враховувати можливі зміни у суспільних відносинах, які можуть

вплинути на зміст методу правового регулювання. І, по-друге, ці зміни мають віддзеркалювати ринковий характер використання роботодавцем найманої праці [17, с. 75].

До речі, у трудовому праві тривалий час домінуючим був висновок вчених, які стояли біля витоків цієї галузі права і визначали метод правового регулювання трудових відносин як участь профспілок у розробці і прийнятті нормативно-правових актів про працю, у вирішенні трудових спорів, укладенні колективного договору і здійсненні профспілками контролю за дотриманням трудового законодавства [18, с. 19; 19, с. 14–15].

Відомі російські вчені В.М. Догодов та О.С. Пашков вважали помилковим твердження про те, що єдиним специфічним елементом методу трудового права є участь профспілок у регулюванні трудових відносин [20, с. 11]. Вони визначили метод трудового права як участь профспілок у регулюванні трудових відносин, як особливий правовий режим виконання обов'язків і диференційоване встановлення умов праці і, нарешті, як залежність між мірою праці і мірою винагороди за працю. Тобто мова має йти про комбінований метод трудового права.

Своє бачення методу трудового права було сформульоване О.І. Процевським, який відповідно до вимог загальної теорії права запропонував розгорнуте комплексне визначення методу правового регулювання суспільних відносин, що становлять предмет трудового права [21, с. 130]. На його думку, метод має відбивати: а) характер взаємовідносин сторін, який впливає на правове становище суб'єктів трудових правовідносин (рівність та підпорядкування); б) ступінь визначеності наданих прав, які відбиваються у характері норм трудового права (імперативний або диспозитивний); в) порядок встановлення прав і юридичних обов'язків суб'єктів трудових відносин (безпосередньо законом або нормативною угодою).

Сучасна наука трудового права при визначенні методу правового регулювання виділяє значно більше складових його змісту. Наприклад, вказується на поєднання централізованого і локального регулювання трудових відносин; на поєднання договірних, рекомендованих та імперативних способів правового регулювання; на участь трудових колективів і їх представників у регулюванні відносин; на способи захисту трудових прав; на залежність винагороди від колективних та індивідуальних результатів праці тощо [22, с. 13–15; 23, с. 13–16; 24, с. 27; 25, с. 19].

На окремі відмінності методу трудового права вказують А.М. Лушников і М.В. Лушникова [26, с. 152–156], А.Ф. Нуртдінова [27, с. 54–55], В.М. Лебедев [28, с. 81–83].

Не можна не погодитися з думкою В.М. Лебедева про юридичну самотність трудового права, яка полягає в тому, що покликана регулювати особливу сферу взаємовідносин людей громадянського суспільства. У такому суспільстві добровільно реалізується здатність кожної людини до праці на засобах виробництва, що не належать їй [29, с. 82].

Норми трудового права мають враховувати мету, яку ставить перед собою як працівник, так і роботодавець, бо вони обидва є громадянами держави. Саме мета

працівника і роботодавця, до яких об'єктивно додається інтерес держави, і має враховувати метод правового регулювання відносин, які становлять предмет трудового права. Саме норми трудового права мають створити належні умови для договірного виникнення, існування і припинення правових відносин працівника і роботодавця. Саме норми трудового права мають закріпити договірний характер встановлення прав та обов'язків працівника і роботодавця. Саме правові норми публічного права мають забезпечити реальне виконання договірних умов, які поклали на себе працівник і роботодавець, коли укладали трудовий договір.

Ось чому повністю погоджуюся з В.М. Лебедєвим у тому, що ніяка інша галузь права не ставить перед собою такого завдання у регулюванні суспільних відносин, які становлять її предмет. І тому специфіка цілей потребує особливого набору засобів і способів правового регулювання соціально-трудова відносин. І тому В.М. Лебедєв визначає метод трудового права як все більш поширюване в ринкових умовах господарювання колективне та індивідуальне договірне визначення юридичного становища суб'єктів соціально-трудова відносин, обмеження імперативних державних стандартів найманої праці, передбачених законодавством про працю [30, с. 83].

Звичайно, зміни, що відбуваються у суспільному житті, не можуть не позначитися і на визначенні методу правового регулювання у сучасній теорії права. Так, П.М. Рабінович визначає метод правового регулювання як специфічний спосіб владного впливу держави на суспільні відносини за допомогою правових норм та інших юридичних засобів [31, с. 95]. Про сукупність засобів впливу права на суспільні відносини, що визначають метод правового регулювання, вказує і В.В. Копейчиков [32, с. 171]. Виходить, що метод – це сукупність юридичних засобів. Але ж сукупність юридичних засобів (норми права, правовідносини, акти реалізації прав та обов'язків та ін.) є не чим іншим, як механізмом правового регулювання. На думку П.Д. Пилипенка, метод правового регулювання і механізм правового регулювання – це не одне і те ж. Метод правового регулювання не слід визначати через «сукупність юридичних засобів». Адже метод повинен відображати, як, у який спосіб правові норми (юридичні засоби) регулюють певний вид суспільних відносин. Тому, напевно, потрібно говорити про якісь специфічні прийоми, які використовує відповідна галузь права для досягнення повноти правового регулювання характерних для неї суспільних відносин [33, с. 43]. Як відомо, суспільні відносини, які входять до сфери правового регулювання, досить різноманітні, тому й потребують вони різних методів юридичного впливу. І чим більше таких різних за характером суспільних відносин входить до предмета певної галузі, тим, очевидно, її метод повинен характеризуватися поєднанням більш різноманітних прийомів, за допомогою яких ці відносини регулюються.

Н.Д. Гетьманцева вважає, що метод правового регулювання уособлює в собі місткішу за змістом категорію, ніж юридичні засоби, способи, прийоми. Якщо засіб, спосіб, прийом характеризує деякі окремі регулятивні елементи юридичної сфери, то метод правового регулювання характеризує особливості використання всього

масиву юридичних способів, засобів, прийомів у межах окремої правової галузі. Норма права, юридичний факт, договір, санкція, принципи, функції – важливі юридичні засоби, способи, прийоми, різні за своєю структурою, завданням, але подібні за своєю природою і функціональним призначенням [34, с. 227].

У визначенні методу правового регулювання важливе місце відводиться меті. З цього приводу Д. Керімов писав, що як без засобів мета нереальна, нездійсненна, так і за відсутності мети існуючі засоби не допоможуть досягти відповідного результату [35, с. 279].

Для об'єктивно визначеного кола суспільних відносин окремої галузі права держава встановлює метод правового регулювання, шляхом якого, підкреслює О.І. Процевський, вона бажає досягти поставленої мети. Керуючись цією метою, визначаються зміст і характер норми права, що регулює цей вид суспільних відносин. Правильно визначений спосіб впливу права на свідомість і волю людей забезпечує ефективність правового регулювання трудових відносин і сприяє швидкому розвитку суспільного виробництва [36, с. 3, 108]. Метод регулювання трудових відносин, на його думку, складається з елементів як способу, при якому сторонам надана певна ініціатива, а також при якому держава прямо і безпосередньо нормує поведінку учасників відносин.

П.Д. Пилипенко вважає, що всі прийоми, які формують метод трудового права, виявляються через відповідні комбінації способів, за допомогою яких відбувається правове регулювання [37, с. 45].

Сучасна наука трудового права при визначенні методу, як правило, виділяє його специфічні особливості, а саме – локальне правове регулювання трудових відносин; наявність специфічних способів захисту порушених трудових прав учасників правовідносин; співвідношення централізованого та локального регулювання суспільних відносин; співвідношення договірної, рекомендаційної та імперативної способів правового регулювання; участь трудових колективів і їх представників у регулюванні соціально-трудова відносин; специфічність способів захисту і самозахисту трудових прав і забезпечення обов'язків; рівність сторін трудового договору з підпорядкуванням їх у процесі роботи внутрішньому трудовому розпорядку організації; залежність винагороди від колективних та індивідуальних результатів праці [38, с. 16–21; 39, с. 47–48; 40, с. 13–16; 41, с. 27; 42, с. 48].

Метод трудового права А.М. Лушнікова, М.В. Лушніков визначають як метод соціального партнерства і відзначають двоєдину роль держави у правовому регулюванні трудових відносин як законодавця й учасника соціального партнерства у сфері праці [43, с. 491–497].

Необхідно зазначити, що сьогодення специфіка трудового права як галузі права поєднує елементи приватних і публічних інтересів у своїй сфері, що досягається відповідною комбінацією способів правового регулювання, а саме поступовою зміною державного (центрального) на колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання. Збільшується роль трудових договорів, зростає роль колективних договорів, у зв'язку з чим набуває більшого впливу колективно-договірне та

індивідуально-договірне регулювання. Метод правового регулювання трудових відносин Н.Д. Гетьманцева визначає як систему юридичного інструментарію (способів, засобів, прийомів), за допомогою якого здійснюється регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин відповідно до мети і завдань трудового права. Основними ознаками, які характеризують метод правового регулювання трудових відносин, на її думку, є: поєднання (співвідношення) державного (централізованого), колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання суспільних відносин у сфері праці; єдність і диференціація правового регулювання праці; порядок установлення прав та обов'язків суб'єктів трудового права [44, с. 230].

С.С. Алексєєв розглядає методи правового регулювання як прийом юридичного впливу на суспільні відносини, що як юридичні явища знаходять своє життя тільки в рамках галузей права. Але, на його думку, первинні вихідні методи являють собою найпростіші прийоми регулювання, які визначають головне у правовому статусі суб'єктів, у їх вихідних позиціях [45, с. 216]. Такими найпростішими методами правового регулювання, на його думку, є:

а) централізоване, імперативне регулювання (метод субординації), при якому регулювання зверху донизу здійснюється на владно-імперативних засадах, юридична енергія надходить на таку ділянку правової дійсності тільки зверху від державних органів і відповідно цьому стан суб'єктів характеризується відносинами субординації, прямого підпорядкування;

б) децентралізоване, диспозитивне регулювання (метод координації), при якому правове регулювання визначається знизу, на його хід і процес впливає активність учасників суспільних відносин, їх правомірні дії є індивідуальним, «автономним» джерелом юридичної енергії, і відповідно до цього стан суб'єктів характеризується відносинами координації, наданням конституційного юридичного значення їх правомірній поведінці [46, с. 216].

Для трудового права характерне поєднання обох найпростіших методів правового регулювання, оскільки трудове право розглядається «як симбіоз, амальгама приватного і публічного права» [47, с. 11–12]. На Заході, як зазначає І.Я. Кисельов, саме ці два методи виражають специфіку методу трудового права.

Нинішні умови господарювання свідчать про поєднання у трудовому праві диспозитивного та імперативного методів, але спостерігається тенденція до переваги на користь децентралізованого правового регулювання. Це пояснюється тим, що основу предмета трудового права становлять відносини, які регулюються на договірному рівні. Навіть відносини трудової дисципліни, внутрішнього трудового розпорядку, крім відносин відповідальності, є результатом добровільно взятих на себе працівником зобов'язань щодо додержання установлених правил поведінки.

І саме тому П.Д. Пилипенко метод трудового права визначає як сукупність відповідних прийомів, що полягають у комплексному поєднанні централізованих (імперативних) та децентралізованих (автономних) засад регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин. Прийоми, які формують метод трудового

права, на його думку, виявляються через відповідні комбінації способів, за допомогою яких відбувається правове регулювання [48, с. 45].

Під способами правового регулювання слід розуміти ті шляхи юридичного впливу, які виражені у юридичних нормах, в інших елементах правової системи. Основними способами правового регулювання є: а) позитивне зобов'язання – покладання на осіб обов'язків активної поведінки, тобто щось зробити, передати, оплатити і таке інше; б) дозвіл – надання особам права на свої особисті активні дії; в) заборона – покладання на осіб обов'язків стримуватися від учинення дій визначеного роду. Всі перераховані способи пов'язані із суб'єктивними правами і реалізуються через них [49, с. 217].

Якщо уважно проаналізувати способи правового регулювання, які назвав С.С. Алексєєв, то вони фактично відображають свободу і рівність сторін у правовідносинах. У трудовому праві ця рівність виявляється у колективно-трудовах відносинах, де сторони (роботодавці і профспілкові органи) знаходяться у партнерських відносинах і можуть діяти у межах наданих їм прав як на стадії укладення колективних договорів (угод), так і в подальшому в процесі їх реалізації, а також у випадках встановлення ними умов праці на локальному рівні [50].

Щодо трудових правовідносин, то під час укладення трудового договору сторони вважаються рівними і мають право висувати будь-які умови стосовно трудових відносин як у межах, визначених законом, так і поза цими межами (ст. 9 та 9-1 КЗпП України).

Проте вже після укладення трудового договору на деяких позиціях правового регулювання застосовують спосіб приписів. Мається на увазі обов'язок щодо дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни. Отже, можна вважати, що для регулювання трудових відносин використовують також і централізований, імперативний методи.

Навіть підпорядкованість працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку є результатом взаємопогоджених дій обох сторін, вона виникає на підставі трудового договору. Працівник добровільно погоджується дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни, виконувати вказівки і розпорядження адміністрації.

На державному (публічному) рівні визначаються тільки основні засади правового регулювання найманої праці, які покликані забезпечити єдиний підхід до охорони трудових прав громадян, що укладають трудовий договір незалежно від форми власності, на якій засновано підприємство, і його виду. Це стосується норм щодо максимальної тривалості робочого часу, визначення мінімуму відпусток, гарантій мінімальної плати та ін. (ст. 3 КЗпП). Основна ж маса суспільно-трудовах відносин забезпечується за допомогою локального (приватного) правового регулювання. Критерієм законності локальних норм є принцип трудового права, за яким права працівників не можуть погіршуватися внаслідок їх конкретизації на рівні підприємств.

Важливою рисою методу правового регулювання трудових відносин можна також назвати наявність специфічних способів захисту порушених трудових прав працівників.

Для трудового права характерна наявність самостійних, властивих лише йому, юридичних санкцій. Їх застосовують для забезпечення виконання суб'єктами правовідносин своїх прав та обов'язків. До таких санкцій належать передусім заходи дисциплінарної і матеріальної відповідальності, на особливостях яких я зупинюся у наступних параграфах цієї роботи.

Таким чином, метод трудового права полягає у комплексному поєднанні централізованого публічно-правового та децентралізованого приватно-правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Дослідити втілення у життя норм трудового права, які мають приватний чи-то публічний характер, можливо за допомогою індивідуально-договірного та колективно-договірного регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин.

Література

1. Явич Л.С. Общая теория права / Л.С. Явич. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1976;
2. Протасов В.Н. Что и как регулирует право / В.Н. Протасов. – М. : Юристъ, 1995. – 217 с.;
3. Керимов Д.А. Философские проблемы права / Д.А. Керимов. – М. : Мысль, 1972;
4. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1964;
5. Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений / В.И. Попов. – Иркутск : Иркутский гос. ун-т, 1983. – 175 с.;
6. Щербина В.І. Функції трудового права / В.І. Щербина. – Дніпропетровськ, 2007. – 424 с.;
7. Красовська В.Г. Механізм правового регулювання як система правових засобів / В.Г. Красовська // Держава і право : зб. наук. праць. Сер. Юридичні і політичні науки. – 2009. – Вип. 43. – С. 81–87;
8. Бобылев А.И. Механизм правового воздействия на общественные отношения / А.И. Бобылев // Государство и право. – 1999. – № 7. – С. 104–109;
9. Исаков В.Б. Правовое регулирование и юридические факты / В.Б. Исаков // Правоведение. – 1980. – № 5. – С. 34–37;
10. Колосюк В.В. Юридичний факт як підстава виникнення державного обов'язкового страхування / В.В. Колосюк // Держава і право : зб. наук. праць. Сер. Юридичні і політичні науки. – 2006;
11. Алексеев С.С. Общая теория права : учебник / С.С. Алексеев. – М. : Проспект, 2008. – 565 с.;
12. Красовська В.Г. Механізм правового регулювання як система правових засобів / В.Г. Красовська // Держава і право : зб. наук. праць. Сер. Юридичні і політичні науки. – 2009. – Вип. 43. – С. 81–87;
13. Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права / Н.Г. Александров // Советское государство и право. – 1958. – С. 119–121;
14. Алексеев С.С. Структура советского права / С.С. Алексеев. – М., 1975. – 211 с.;
15. Алексеев С.С. Теория права / С.С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1995. – 193 с.;
16. Явич Л.С. Общая теория права / Л.С. Явич. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1976;
17. Лебедев В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. первая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. – М. : Статут, 2007. – 298 с.;
18. Советское трудовое право ; под общ. ред. Н.Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 403 с.;
19. Советское трудовое право : учебник ; под ред. В.С. Андреева. – М., 1972;
20. Советское трудовое право ; под ред. А.С. Пашкова. – Л., 1966;
21. Процевський А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевський. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.;
22. Сыроватская Л.А. Трудовое право : учебник / Л.А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1995;
23. Трудовое право : учебник ; под ред. О.В. Смирнова. – М., 1999. – 403 с.;
24. Трудовое право России : учебник для вузов ; под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. – М. : Норма, 1998. – 427 с.;
25. Российское трудовое право : учебник для вузов ; отв. ред. А.Д. Зайкин. – М. : Норма, 2000. – 410 с.;
26. Лушников А.М. Курс

трудового права : в 2-х т. – Т. 1. Сущность трудового права и история его развития трудовое право в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., 2009. – 879 с.; **27.** Трудовое право России : учебник ; под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М. : МЦФЭР, 2004. – 879 с.; **28.** Лебедев В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. первая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. – М. : Статут, 2007. – 298 с.; **29.** Лебедев В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. первая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. – М. : Статут, 2007. – 298 с.; **30.** Лебедев В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. первая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. – М. : Статут, 2007. – 298 с.; **31.** Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави / П.М. Рабінович. – К., 1994. – 211 с.; **32.** Загальна теорія держави і права : навч. посіб. ; за ред. В.В. Копейчикова. – К. : Юрінком, 1997. – 221 с.; **33.** Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / П.Д. Пилипенко. – Львів : Вид-во Львівськ. ун-ту, 1999. – 213 с.; **34.** Гетьманцев Н. До питання про метод правового регулювання трудових відносин / Н. Гетьманцева // Право України. – 2011. – № 5. – С. 224–231.; **35.** Керімов Д.А. Методологія права / Д.А. Керімов. – М., 2008. – 521 с.; **36.** Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.; **37.** Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / П.Д. Пилипенко. – Львів : Вид-во Львівськ. ун-ту, 1999. – 213 с.; **38.** Прилипко С.М. Трудове право України : підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2010; **39.** Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / П.Д. Пилипенко. – Львів : Вид-во Львівськ. ун-ту, 1999. – 213 с.; **40.** Сыроватская Л.А. Трудовое право : учебник / Л.А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1995; **41.** Трудовое право : учебник ; под ред. О.В. Смирнова. – М., 1999. – 403 с.; **42.** Болотіна Н.Б. Трудове право України / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К., 2000. – 564 с.; **43.** Лушников А.М. Курс трудового права : в 2-х т. – Т. 1. Сущность трудового права и история его развития трудовое право в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М., 2009. – 879 с.; **44.** Гетьманцев Н. До питання про метод правового регулювання трудових відносин / Н. Гетьманцева // Право України. – 2011. – № 5. – С. 224–231; **45.** Алексеев С.С. Общая теория права : учебник / С.С. Алексеев. – М. : Проспект, 2008. – 565 с.; **46.** Алексеев С.С. Общая теория права : учебник / С.С. Алексеев. – М. : Проспект, 2008. – 565 с.; **47.** Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М. : Норма, 1998. – 263 с.; **48.** Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / П.Д. Пилипенко. – Львів : Вид-во Львівськ. ун-ту, 1999. – 213 с.; **49.** Алексеев С.С. Общая теория права : учебник / С.С. Алексеев. – М. : Проспект, 2008. – 565 с.; **50.** Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.