

УДК 349.2

С.О. Феленко

**ОКРЕМІ ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ  
ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ТА ДОГОВІРНОГО  
МЕТОДІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

**Анотація.** Стаття присвячена методам правового регулювання та визначеності їх ролі при закріпленні умов трудового договору. Так, в статті досліджується співвідношення між централізованим і децентралізованим методами правового регулювання, розкриваються їх характерні риси та особливості застосування при визначенні умов трудового договору. В статті обґрунтовується необхідність ефективного поєднання централізованого та децентралізованого методів правового регулювання при визначенні умов трудового договору в Україні.

**Ключові слова:** трудовий договір, обов'язкові умови, факультативні умови, метод, централізоване регулювання, децентралізоване регулювання.

**Аннотация.** Статья посвящена методам правового регулирования и определению их роли при закреплении условий трудового договора. Так, в статье исследуется соотношение между централизованным и децентрализованным методами правового регулирования, раскрываются их характерные черты и особенности применения при определении условий трудового договора. В статье обосновывается необходимость эффективного сочетания централизованного и децентрализованного методов правового регулирования при определении условий трудового договора в Украине.

**Ключевые слова:** трудовой договор, обязательные условия, факультативные условия, метод, централизованное регулирование, децентрализованное регулирование.

**Abstract.** The article is dedicated to methods of the legal regulation and specificity of their role while fixing terms and conditions of the employment agreement. So relation between centralized and decentralized methods of the legal regulation are studied in the article, their characteristic features and peculiarities of application at determining terms and conditions of the employment agreement are cleared up. The article grounds the necessity of the effective combination of the centralized and decentralized methods of the legal regulation determining terms and conditions of the employment agreement in Ukraine.

**Key words:** an employment agreement, compulsory conditions, optional conditions, a method, centralized regulation, decentralized regulation.

У сучасних умовах розвитку національної ринкової економіки, реформуванні економічної, правової, соціальної та інших сфер життя проблема регулювання трудових відносин є актуальною. Вона потребує нових підходів до дослідження, зокрема у сфері правового регулювання визначення умов трудового договору. Адже ряд теоретичних і практичних питань у цій сфері, яка є основою налагодження соціальної рівноваги в Україні, ще залишається невирішеним.

Укладенню трудового договору передують досягнення згоди між його потенційними сторонами про умови трудового договору. Як відомо, умови трудового договору є

обов'язковими і факультативними (додатковими). До обов'язкових (необхідних) умов відносяться такі, без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним (місце роботи, час початку дії трудового договору, трудова функція, оплата праці, режим праці, охорона праці). У свою чергу, факультативні умови – це такі умови, які включаються до трудового договору виключно за повною домовленістю сторін, до яких зокрема, можна віднести угоду про надання житлової площі, забезпечення дитини працівника місцем в дошкільному закладі та інші умови з урахуванням ст. 9 КЗпП України.

Мета роботи полягає у дослідженні окремих питань співвідношення централізованого та договірних методів правового регулювання трудових відносин та розкритті характерних рис та особливостей застосування цих методів.

Проблемам методу правового регулювання відносин у сфері трудового права приділяли увагу такі вчені, як М.Г. Александров [1, 2], О.І. Процевський, [3], В.М. Лебедев [4], Н.Д. Гетьманцева [5], С.С. Алексєєв [6], П.Д. Пилипенко [7], В.О. Процевський [9], В.В. Лазор [13], Лукаш С.С. [14], та ін.

Тривалий час домінуючим у трудовому праві був висновок М.Г. Александрова про те, що методом трудового права є «участь профспілок у регулюванні трудових відносин» [1]. У такому тлумаченні методу трудового права впродовж півтора десятка років мало хто сумнівався. Аж поки сам М.Г. Александров не сформулював його як «договірне залучення до праці, надання винагороди за працю, широка участь профспілок у встановленні умов праці, поєднання централізованого регулювання з локальним» [2].

У свою чергу О.І. Процевський вивів метод трудового права через сукупність трьох факторів, а саме:

- 1) правове становище суб'єктів (рівність та підпорядкування);
- 2) характер норм трудового права (імперативний або диспозитивний);
- 3) порядок встановлення прав і обов'язків (безпосередньо законом або нормативною угодою) [3].

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 [4].

Отож різні автори у різні часи по-різному виводили і формулювали одне і те саме поняття, яке, з огляду на його об'єктивний характер, має бути таким само єдиним і специфічним, як і предмет правового регулювання.

Основними ознаками, які характеризують метод правового регулювання трудових відносин на сучасному етапі розвитку таких відносин, на думку Н.Д. Гетьманцевої, є: поєднання (співвідношення) державного (централізованого), колективно-договірних та індивідуально-договірних регулювання суспільних відносин у сфері праці; єдність і диференціація правового регулювання праці; порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудового права [5].

В свою чергу, на думку С.С. Алексєєва, найпростішими методами правового регулювання 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 індивідуальними, «автономним» джерелом юридичної енергії, і відповідно до цього стан суб'єктів характеризується відносинами координації, наданням конституційного юридичного значення їх правомірній поведінці [6].

А на думку 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, виявляються через відповідні комбінації способів, за допомогою яких відбувається правове регулювання [7].

Таким чином, з наведеного можна зробити висновок, що метод трудового права характеризується сукупністю відповідних прийомів, що виражаються у комплексному поєднанні централізованих (імперативних) та децентралізованих (договірних, автономних) засад регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин. Отже, для трудового права характерним є поєднання обох названих методів правового регулювання, тому що трудове право розглядається «як симбіоз, амальгама приватного і публічного права» [8]. До речі, на думку І.Я. Кисельова, саме ці два методи виражають таку специфіку методу трудового права на Заході.

Визначивши метод трудового права та специфіку поєднання його видів під час регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, розглянемо роль методу правового регулювання у визначенні умов трудового договору.

Нинішні умови господарювання свідчать про поєднання у трудовому праві диспозитивного і імперативного методів. Проте, сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується звуженням застосування централізованого методу і значним розширенням сфери регулювання диспозитивного методу регулювання трудових відносин, що також має своє відображення і на визначенні умов трудового договору. Акцент регулювання неминуче зміщується з централізованого на децентралізоване, з законодавчого – на регулювання колективними угодами і договорами; нормативного – на індивідуально-зобов'язальне.

На думку В.О. Процевського, 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 [9].

У свою чергу вважаю, що розширення сфери договірної регулювання не вказує на необхідність повної відмови від централізованого, оскільки за допомогою саме централізованого методу визначаються основні (базові) засади правового регулювання найманої праці за законодавством України, які покликані забезпечити єдиний підхід до охорони трудових прав громадян, що укладають трудовий договір незалежно від форми власності, на якій засновано підприємство. Тому залишення централізованого (державного) регулювання трудових відносин, в тому числі і регулювання умов трудового договору, є необхідним.

Так, співвідношення між централізованим і децентралізованим методами відображає роль держави в регулюванні праці в суспільстві.

Централізований метод правового регулювання праці – це заснований на дії загальних правових норм засіб урегулювання обов'язкових умов трудового договору та базових суспільних відносин з приводу організації праці, що спрямований на однакове впорядкування взаємовідносин суб'єктів цих відносин і пов'язаний із законодавчим закріпленням мінімального рівня трудових прав найманих працівників і гарантій їх реалізації.

Як зазначає С.С. Лукаш, основними рисами централізованого методу правового регулювання праці та визначення умов трудового договору є те, що: а) він є видом законотворчості; б) забезпечує закріплення основних трудових прав працівника; в) реалізується в загальнодержавних нормах; г) носить імперативний характер; г) спрямований на закріплення основних трудових прав суб'єктів трудового права та їх гарантій; д) суб'єктами його застосування є держава, її органи, а виконавцями – роботодавці та працівники [14, с. 343].

Слід зазначити що, договірний метод правового регулювання праці С.С. Лукаш визначає як заснований на дії підзаконних нормативних актів засіб урегулювання правовідносин у сфері праці та визначення умов трудового договору, який полягає у прийнятті або санкціонуванні державою локальних правових норм, що приймаються на рівні підприємства з метою деталізації, конкретизації загальних правових приписів, а також впорядкування конкретних і специфічних трудових відносин, і які не можуть погіршувати становище працівників порівняно із трудовим законодавством [14, с. 343].

Основними рисами договірної методу правового регулювання праці та визначення умов трудового договору є те, що: а) він є видом підзаконної (делегованої) нормотворчості; б) реалізується в локальних нормах; в) носить диспозитивний характер; в) його застосування спрямоване на деталізацію, конкретизацію загальних правових приписів; г) суб'єкти правотворчості мають певну автономність [14, с. 343].

Особливостями договірної регулювання, порівняно з централізованим, є те, що воно: здійснюється безпосередньо у сфері праці; зазнає опосередкованого впливу держави за допомогою законодавства про працю; має підзаконний характер, специфіка якого полягає в розвитку, уточненні й конкретизації положень законодавчих та інших правових актів, прийнятих у встановленому порядку відповідними органами, і не може вступати в суперечність із централізованим регламентуванням; ставить своїм завданням упорядкування суспільних відносин, специфічних для конкретного підприємства і не врегульованих (або не повністю врегульованих) централізовано;

слугує формою саморегуляції працівниками й роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства; здійснюється за участю самих працівників або їх представницького органу.

Взаємозв'язок централізованого та децентралізованого методів правового регулювання визначається: а) відповідністю локальних нормативних актів – законодавчим актам у сфері праці, а локальна нормотворчість повинна відповідати основоположним принципам – нормам трудового права; б) розмежуванням правотворчої компетенції, що обумовлює узгодження компетенції центральних і локальних суб'єктів нормотворчості.

При цьому договірне регулювання порівняно з централізованим є більш гнучкішим і таким, що найбільш швидко реагує на вимоги часу та соціально-економічні умови.

Дія централізованого і децентралізованого методів правового регулювання відносин щодо укладення трудового договору проявляється в такому: а) загальний порядок виникнення трудових правовідносин регламентується за допомогою централізованого методу; б) централізований метод регулювання праці в розглядуваному випадку встановлює межі локальної нормотворчості; в) локальний метод пов'язується із договірним характером визначення змісту прав та обов'язків сторін трудового договору; г) локальне регулювання дозволяє найбільш повно врахувати певні особливості, що залежать як від самого виробництва, так і від характеру праці на конкретному підприємстві.

В умовах ринкової економіки договірне регулювання праці є засобом покращання умов праці працівників, ефективним чинником закріплення їх прав і гарантій на рівні підприємства, установи чи організації, а централізоване є засобом визначення основних трудових прав та гарантій, закріплених у Конституції.

Безумовно державою повинні встановлюватись мінімальні гарантії при працевлаштуванні та регулюванні зайнятості працівників, встановленні робочого часу і часу відпочинку, притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, порядок розгляду трудових спорів тощо. Зазначимо, що за допомогою централізованого методу регулювання встановлюється чітке визначення місця і ролі диспозитивного методу правового регулювання у визначенні умов трудового договору. У зв'язку з цим, вважаю, що тільки ефективне поєднання централізованого методу правового регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин забезпечить ефективність диспозитивного методу правового регулювання. У протилежному випадку, у разі надмірного збільшення (гіперболізації) диспозитивного методу правового регулювання визначення умов трудового договору призведе до того, що працівники сам на сам зіткнуться з економічно могутнішим контрагентом – роботодавцем, у якого знайдуться аргументи для нав'язування своїх умов трудового договору іншій стороні – працівникам.

Сучасна наука трудового права при визначенні методу, як правило, виділяє його специфічні особливості, а саме – розширення сфери локального (диспозитивного) регулювання трудових відносин [10, 11].

Але не слід думати, що з часом потреба у централізованому регулюванні праці цілком відпаде. Саме держава продовжуватиме виконувати функцію гаранта основних трудових прав громадян.

Всупереч думці прихильників мінімального втручання держави, до яких, зокрема, відносяться С.М. Прилипко [10], О.В. Смирнов [11], Н.Б. Болотіна [12], їй повинна належати важлива роль у регулюванні відносин у сфері трудового права, оскільки держава відповідає перед людиною за свою діяльність, змістом і направленістю якої є права, свободи людини та їх гарантії. Отже, вона є гарантом основних прав працівника. Крім цього, ефективне правове регулювання трудових відносин із додержанням норм права всіма суб'єктами неможливо одержати без надійного, всебічного контролю з боку держави і суспільства за станом законності у сфері трудових відносин та дотриманні прав працівників. Не зменшення ролі централізованого методу правового регулювання умов трудового договору, а ефективне поєднання централізованого та диспозитивного методу правового регулювання трудових відносин в Україні на теперішньому етапі її розвитку є об'єктивною необхідністю.

Таким чином, найбільш ефективним для регулювання трудових правовідносин в Україні, в тому числі, що стосується і порядку визначення умов трудового договору, слід визначити ефективне поєднання централізованого і децентралізованого регулювання. Саме за допомогою держави в умовах кризи і загострення відносин «працівник – роботодавець» через значну кількість порушень законодавства про працю встановлюються мінімальні стандарти і гарантії у сфері праці, визначаються межі договірного регулювання, що сприяє налагодженню соціальної рівноваги.

Насамкінець робимо висновок, що ефективне поєднання централізованого та децентралізованого методів правового регулювання умов трудового договору без істотної переваги одного методу над іншим, надасть можливість не тільки вдосконалити та впорядкувати порядок укладення трудового договору, а й забезпечить охорону та дотримання трудових прав працівників при укладенні трудового договору.

#### Література

1. Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права // Советское государство и право. – 1958. – С. 119–121;
2. Советское трудовое право: учебник / Под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1972. – С. 403;
3. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. – М., 1972. – С. 288;
4. Лебедев В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. первая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. – М.: Статут, 2007. – С. 298;
5. Гетьманцева Н.Д. До питання про метод правового регулювання трудових відносин / Н.Д. Гетьманцева // Право України. – 2011. – №5. – С. 224–231;
6. Алексеев С.С. Общая теория права: учебник / С.С. Алексеев. – М.: Проспект, 2008. – С. 565;
7. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудового права / П.Д. Пилипенко. – Львів: Вид-во Львівськ. ун-ту, 1999. – С. 213;
8. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Норма, 1998. – С. 263;
9. Процевський В.О. Публічно-правовий характер правових приписів, що забезпечують необхідну поведінку суб'єктів соціально-трудова відносин // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, серія Право 2011. – Вип. 17. – С. 23–34;
10. Прилипко С.М. Трудове право

---

України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: «ФІНН», 2010; **11.** Трудове право: учебник; под ред. О.В. Смирнова. – М., 1999. – С. 403; **12.** Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – Х.: «Одісей», 2000. – С. 564; **13.** Лазор В. Договірне і централізоване регулювання умов трудового договору: вирішення проблеми // Право України. – 1998. – №1. – С. 106–108; **14.** Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис... на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Харків. – 2011. – 387 с.