

## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Величко Л.Ю.,

кандидат юридичних наук, доцент,

завідувач кафедри права та європейської інтеграції

Харківського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентіві України

УДК 349.2

## СФЕРА ДІЇ ТА ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА: НОВІ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

**Постановка проблеми.** Дослідження проблематики сфери дії трудового права безпосередньо пов'язане з ученням про предмет цього права, з колом його суб'єктів і стратегічними напрямками розвитку трудового законодавства. Чітке й логічно виважене вирішення сфери дії трудового права дозволяє окреслити межі поширення норм трудового законодавства [16, с. 50]. Ці питання завжди привертали увагу правників. Так, В.І. Прокопенко підкреслював, що проблема предмета трудового права України не є абстрактною. У предметі виявляються ті сторони суспільного життя, які повинні знайти віддзеркалення у праві, мають бути врегульовані у правовому порядку. В основі життя індивідів завжди лежать потреби матеріального характеру. З метою досягнення того чи іншого результату вони вступають між собою в певні відносини. Таким чином, у суспільстві виникають різноманітні соціально-економічні відносини – майнові, особисті немайнові, адміністративні, трудові, шлюбно-сімейні, фінансові та ін. До предмета права входить не вся система суспільних відносин, оскільки право пов'язано з волею, воно охоплює лише ті відносини, що мають вольовий характер. Це зумовлено тим, що природа поза зв'язком із людиною не може самостійно стати предметом уваги законодавця. Характерною особливістю права є те, що воно відбиває тільки сучасні суспільні відносини. Не може регулюватися минуле, бо воно є незворотним; те ж саме можна сказати й про майбутнє, яке можна лише передбачити, уявити, але не впорядкувати [10, с. 16, 17].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Все частіше в науковій юридичній літературі з'являються спроби з'ясувати межі сфери дії трудового права та окреслити його предмет. Зокрема, можна виокремити таких науковців, які досягли значних успіхів у дослідженні цих питань: М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, М.Й. Бару, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, О.С. Пашков, О.І. Процевський, С.М. Прилипка, Г.С. Скачкова, А.М. Слюсар, В.М. Смирнов, Л.О. Сироватська, Л.С. Таль, О.М. Ярошенко та ін.

**Мета та завдання дослідження.** Незважаючи на численні дослідження, присвячені предмету та сфері дії трудового права, все ж економічні та соціальні зміни в суспільстві вимагають нового

осмислення наукових напрацювань минулого щодо цих питань та вироблення сучасного бачення предмету та сфери дії трудового права, що і є метою та завданням цієї статті.

**Виклад основного матеріалу.** Існують різні концептуальні підходи до визначення конструкції «сфера дії трудового права». Всебічне дослідження наукової правової літератури наводить на думку, що в радянський період правові категорії «предмет трудового права» і «сфера дії трудового права», як правило, ототожнювались. При цьому характеристика предмета і сфери дії трудового права обмежувалася переліком відповідних видів суспільних відносин [1, с. 62–68; 2, с. 20–57; 17, 35–41]. Вчення про предмет трудового права змінювалося (вдосконалювалося) залежно від етапів економічного розвитку. В період, коли відносини з використання праці виникали на основі двох форм власності – державної і колгоспно-кооперативної, співіснували і два трактування предмета трудового права. Зокрема, до предмета трудового права включали або тільки трудові відносини робітників і службовців, що ґрунтувалися на державній формі власності, або всі трудові відносини колективної праці, в тому числі й колгоспно-кооперативні [18, с. 16].

Варто наголосити, що в сучасному розумінні поняття «предмет трудового права» і «сфера дії трудового права» не тотожні. Погодимось за думкою А.М. Лушнікова та М.В. Лушнікової щодо доцільності розмежування предмета трудового права і сфери дії трудового права [5, с. 398]. Нині сфера дії трудового права значно розширюється й останньому відводиться провідна, визначальна роль у забезпеченні й організації суспільства, на що обґрунтовано звертає увагу В.Г. Ротань [14, с. 63–65]. Разом з цим сфера дії трудового права не обмежена лише відносинами, що формують предмет трудового права [3, с. 132–137].

О.І. Процевський, провівши комплексне дослідження, суспільні відносини, які становлять предмет трудового права, класифікував на 4 групи: а) відносини, що виникають у результаті реалізації громадянами здатності до праці; б) відносини, які забезпечують охорону і розвиток трудової діяльності працівників; в) відносини, які виникають у результаті неналежного виконання трудових обов'язків сторонами трудових і пов'язаних з ними відносин;

г) організаційно-управлінські відносини, в яких беруть участь представники працівників, профспілки та трудовий колектив, а також суб'єкти соціального партнерства, діалогу [11, с. 120]. В.І. Попов відносить, що складають предмет трудового права, поділяючи на: власне трудові, майново-трудова та організаційно-трудова [9, с. 31–39].

У середині 80-х років знову в науковій юридичній літературі з'являється підхід до класифікації відносин, які складають предмет трудового права, на індивідуальні та колективні. Так, А.Р. Мацюк переконував, що за внутрішнім змістом трудові відносини є відносинами колективними, а за формою – індивідуальними. Суперечливість трудових відносин проявляється, на думку вченого, в індивідуалізації трудової функції, але в цей же час, у колективному характері суспільної праці; у співвідношенні індивідуальних потреб і колективних інтересів; в індивідуальній меті праці та в колективних завданнях. Іншими словами, працівник виступає не лише як індивідуальна робоча сила, яка виконує особисто трудову функцію, але і як частина колективної робочої сили [6, с. 56].

Згодом П.Д. Пилипенко взагалі піддав сумніву загально визнану точку зору, що основу предмета трудового права складають трудові відносини. Правник відстоював позицію, що буквально розуміння «трудова право регулює трудові відносини» можна вважати однаковою мірою і правильним, і неправильним. Правильним тому, що трудова право і справді регулює трудові відносини, а неправильним – через те, що є декілька видів трудових відносин залежно від підстав та умов їх виникнення, і не всі вони, а лише окремі з них регулюються нормами трудового права [8, с. 26].

Проте поштовхом до нової дискусії щодо виокремлення у предметі трудового права індивідуальних та колективних відносин стало дослідження, проведене Г.І. Чанишевою [22]. Вчена відстоює позицію, що колективні трудові відносини є реальними й об'єктивно обумовленими. Індивідуальні трудові відносини не відображають усіх зв'язків, які виникають у процесі праці. Внаслідок укладення трудового договору (контракту) працівник набуває як індивідуальних, так і колективних трудових прав, стає учасником конкретних видів індивідуальних та колективних трудових правовідносин. Ці відносини виникають у зв'язку із застосуванням праці, вони обумовлюють одне одного та не можуть існувати окремо. Без колективних трудових відносин індивідуальні не можуть нормально функціонувати, не може відбуватися їх ефективне правове регулювання. Разом з цим вчена визнає, що індивідуальні трудові відносини є підґрунтям, на якому існують колективні. Проте зміст колективних трудових відносин, на думку Г.І. Чанишевої, ширше змісту індивідуальних і охоплює, крім питань трудових відносин, також й інші соціально-економічні питання. О.І. Процевський одразу ж намагався спростувати наведений підхід. Зокрема, науковець зазначив, що трудові відносини за своєю

природою завжди індивідуальні й соціальні. Жоден трудовий колектив від імені працівника не має права вступати в зазначені відносини, а колективні права не є сукупністю індивідуальних прав осіб, які складають колектив [13, с. 84].

Сучасні дослідження предмета та сфери дії трудового права все більше привертають увагу своєю оригінальністю. Приміром, А.В. Кузьменко наводить досить складну конструкцію, в якій взаємно перетинаються «предмет трудового права», «сфера дії трудового права» і «сфера впливу трудового права». Сфера дії трудового права розглядається як більш широке поняття порівняно із предметом трудового права. У сферу дії включаються власний (неподільний) предмет правового регулювання і спільний предмет правового регулювання. Суспільні відносини, що становлять власний предмет трудового права, як правило, повністю регулюються нормами трудового законодавства. Норми іншої галузевої приналежності застосовуються до трудових відносин субсидіарно, їх застосування не привносить в правове регулювання іншої галузевої специфіки. Спільний предмет трудового права, на думку автора, становлять ті суспільні відносини, у правовому регулюванні яких норми трудового права та інших галузей права беруть участь «на рівних» при розумному відступі від галузевих принципів трудового права в бік прийняттого компромісу (наприклад, правове регулювання праці керівників організації, членів виробничих кооперативів). У сферу впливу трудового права А.В. Кузьменко включає суспільні відносини, до яких трудове законодавство застосовується субсидіарно (наприклад, правове регулювання праці військовослужбовців, співробітників правоохоронних органів) [4, с. 128–130, с. 139–143]. Хоча наукова праця А.В. Кузьменка й вирізняється оригінальністю та творчим підходом, все ж розмежування автором сфери дії й сфери впливу трудового права не має прикладного значення та можливості застосування на практиці запропонованої «схеми» розмежування сфери дії та сфери впливу норм трудового права.

О.І. Процевський був впевнений, що в основі системи класифікації суспільних відносин у сфері праці має лежати: а) воля людини, яка виявила бажання реалізувати свою здатність до праці і б) воля іншої сторони, яка взяла участь у створенні умов для такої реалізації. Вирішальним у побудові системи суспільних відносин у трудовому праві має бути вольовий зв'язок учасників відносин. І тоді повинна бути така послідовність: відносини із працевлаштування, професійної підготовки безпосередньо на виробництві, потім відносини, які виникають після укладення трудового договору і пов'язані із застосуванням праці – власне трудові. Після виникнення трудових правовідносин уже у процесі трудової діяльності виникають соціально-партнерські відносини, відносини з нагляду і контролю за охороною праці та дотриманням трудового законодавства, відносини, які виникають

у разі порушення умов трудового договору, відносини з розгляду трудових спорів [12, с. 120].

Предмет правового регулювання є матеріальним критерієм розмежування норм права по окремих галузях права. Разом з цим на практиці досить часто норми однієї галузі права проникають в іншу, здійснюючи свій вплив на регулювання суспільних відносин, які становлять предмет інших галузей права. Фахівці з трудового права останнім часом все частіше порушують проблему сфери дії галузі права. Наприклад, В.М. Толкунова розглядає сферу дії трудового права як межі поширення дії трудового законодавства [21, с. 18]. Г.С. Скачкова підкреслює, що царина дії трудового права – це сфера безпосередньої дії трудового законодавства, межі поширення норм трудового права за колом урегульованих ним суспільних відносин, тобто за його предметом у межах, визначених законодавцем для даної групи правових норм [15, с. 144]. О.С. Пашков обстоював позицію, за якою до сфери дії трудового права необхідно віднести всі угоди про працю, які передбачають виконання робіт незалежно від їх строку й форми оплати, в тому числі й цивільно-правових договорів, тому що будь-яка праця, в якій би формі вона не здійснювалася, підлягає охороні державними інституціями [7, с. 80, 81].

Висловлена ідея в науці трудового права не є новою. Свого часу П.Р. Стависький обстоював позицію, що трудовому законодавству належить стати універсальним регулятором суспільних відносин, пов'язаних із працею, де б вони не виникали, і що б не було підставою їх появи, і пропонував засобами цього законодавства регламентувати трудові відносини робітників і службовців, колгоспників, кооператорів, працівників міліції та інших воєнізованих організацій, а також відносини, що впливають із договорів підряду, доручення, авторського договору та інших цивільно-правових угод, пов'язаних із працею [19, с. 54].

Багато дослідників під час окреслення сфери дії трудового права наводять аргумент, що норми законодавства про працю повинні впорядковувати всі трудові відносини незалежно від форми власності організації, на підставі якої вона створена, а також від її організаційно-правової форми. Методологічним підґрунтям цьому є дослідження відомого правознавця минулого Л.С. Таля, який ще на початку ХХ ст. зробив спробу виокремити сферу дії трудового права й довести, що норми цивільного законодавства не можуть повною мірою врегулювати взаємовідносини між працівником і роботодавцем. Зокрема, правник вирізняв такі ознаки трудового договору, які можна визнати також характерними рисами трудових відносин: робітник віддає свою робочу силу на користь підприємства або господарства (водночас науковцем справедливо зазначалося, що при цьому не створюється нового колективного суб'єкта); від працівника, який найнявся на підставі трудового договору, вимагається особисте виконання роботи; з укладеної трудової угоди впливає підпорядкування робітника роботодавцеві, який,

у свою чергу, повинен захищати його особистість від можливих небезпек, пов'язаних із виконанням безпосередньої його роботи; найманий робітник має право на винагороду за свою працю, що не залежить від того, скористався роботодавець його працею чи ні [20, с. 80–90].

На думку А.М. Слюсаря, до сфери дії трудового права належать такі відносини: а) які з'являються в результаті реалізації здатності до праці; б) які забезпечують охорону й розвиток трудової діяльності працівників; в) що виникають у зв'язку з неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків; г) процесуальні, існуючі у сфері трудового права. Ось чому трудовий договір можна розглядати як визначальну ознаку повного включення у сферу дії трудового права суспільних відносин, що опосередковують трудову діяльність людини [16, с. 65].

**Висновки і перспективи подальших розвідок.** Реформування та подальший розвиток системи права України вимагає новітнього погляду на її побудову. Зокрема, на перше місце має стати необхідність у переосмисленні місця трудового права в системі права України. Нині дедалі частіше лунають заклики до «повернення трудового права в лоно цивільного права», побудови системи права за принципом поділу на приватне та публічне право тощо. Але всі ці заклики не можуть привести до позитивних змін у вітчизняній правовій системі, навпаки, втілення таких підходів у практичну площину лише загострить існуючі та породить нові проблеми в суспільстві. Для того, щоб досягти соціального балансу та справедливості в державі, видиться лише один шлях – в центрі системи права соціальної, правової держави має бути трудове право. Лише так можливо буде втілити в життя конституційний припис: «людина, її життя і здоров'я <...> є найвищою соціальною цінністю» (ст. 3 Основного Закону), який донині є лише нормою-декларацією.

Людина в дійсності може стати найвищою соціальною цінністю лише тоді, коли держава служитиме на благо людини, а не навпаки. Людина, здійснюючи свою трудову діяльність, має отримувати достойну плату за це, лише тоді в неї з'явиться можливість реалізувати всі інші свої конституційні права. Тобто в центрі системи права України має стояти галузь права, яка регулює відносини з реалізації здатності людини до праці, а держава має виконувати при цьому роль гаранта, який створює умови для гідної праці. Лише працюючи, особа має можливість реалізувати інше своє конституційне право – на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48 Конституції України).

Трудове право має стати центральною ланкою, фундаментом усіх галузевих юридичних наук, і всі ці галузі мають будувати свою внутрішню систему, виходячи з необхідності створення безперешкодних умов для реалізації людиною її права на гідну працю.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Александров Н.Г. Отличительные признаки трудового правоотношения. Вопросы трудового права. М.-Л.: Изд-во АН СССР, 1948. С. 20–57.
2. Генкин Д. М. Предмет и система трудового права. Сов. гос-во и право. 1940. № 2. С. 62–68.
3. Глинська С.О. Щодо поняття сфери дії трудового законодавства. Вісн. Львів, ун-ту: Серія юридична. 2008. Вип. 47. С. 132–137.
4. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: системно-юридический анализ: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. СПб., 2002. 207 с.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права: моногр. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. 938 с.
6. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. М.: Изд-во «Наукова думка», 1984. 279 с.
7. Пашков А.С. Проект нового Трудового кодекса. Гос-во и право. 1995. № 3. С. 76–85.
8. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудового права: моногр. Львів: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. 214 с.
9. Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1983. 176 с.
10. Прокопенко В.І. Трудове право: підруч. Х.: Консум, 1998. 480 с.
11. Процевский А.И. Предмет советского трудового права: моногр. М.: Юрид. лит., 1979. 224 с.
12. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.
13. Процевський О.І. Про предмет трудового права. Право України. 2001. № 12. С. 81–86.
14. Ротань В.Г. Стратегічно визначальна роль трудового права в забезпеченні організації та прогресу суспільства. Актуал. пробл. розвитку законодавства про працю та соц. забезпечення: тези допов. та наук. повідом. міжнар. наук.-практ. конф. (22-23 квіт. 2009 р.). Х.: Нац. юрид. акад. України, 2009. С. 63–65.
15. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: монография. М.: МГИУ, 2003. 316 с.
16. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія. Х.: Фінн, 2011. 336 с.
17. Смирнов О.В. О сфере действия советского трудового права. Пробл. труд. права и права соц. обеспечения. М.: ИГП АН СССР, 1975. С. 35–41.
18. Советское трудовое право: учебник / под ред. Н.Г. Александрова и Д.Г. Генкина. М., 1946. 481 с.
19. Стависский П.Р. Некоторые проблемы обновления трудового законодательства. Реформа трудовых законов в СССР: тезисы докладов и выступлений на научн. конф. (Москва, 27-28 ноября 1990 г.). М.: Ин-т законодат. и сравнит. правоведения, 1990. С. 51–56.
20. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общее учение. Ярославль: Тип. Губерн. правления, 1913. 150 с.
21. Толкунова Н.Н. Трудовое право: курс лекцій. М.: ТК Велби; Проспект, 2002. 320 с.
22. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юрид. літ-ра, 2001. 328 с.

**Величко Л.Ю. СФЕРА ДІЇ ТА ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА: НОВІ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

У статті проаналізовані наукові напрацювання минулого щодо предмету та сфери дії трудового права. Автор окремо зосередила увагу на дослідження предмету трудового права. Також автором узагальнено підходи до окреслення сфери дії трудового права. У статті наголошено на значущості визначення предмету та сфери дії трудового права в сучасних реаліях. На основі проведеного дослідження автор зробила висновок про необхідність перегляду місця трудового права в системі права України.

**Ключові слова:** трудове право, предмет галузі права, сфера дії, право на працю, трудові відносини.

**Величко Л.Ю. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ И ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА: НОВЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

В статье проанализированы научные наработки прошлого относительно предмета и сферы действия трудового права. Автор отдельно сосредоточила внимание на исследовании предмета трудового права. Также автором обобщены подходы к определению сферы действия трудового права. В статье отмечена значимость определения предмета и сферы действия трудового права в современных реалиях. На основе проведенного исследования автор сделала вывод о необходимости пересмотра места трудового права в системе права Украины.

**Ключевые слова:** трудовое право, предмет отрасли права, сфера действия, право на труд, трудовые отношения.

**Velichko L.Yu. SPHERE OF ACTION AND SUBJECT OF LABOR LAW: NEW PROSPECTS OF DEVELOPMENT**

The article analyzes the scientific developments of the past regarding the subject and scope of labor law. The author has separately focused on the study of the subject of labor law. The author also generalizes approaches to defining the scope of labor law. The article emphasizes the importance of determining the subject and scope of labor law in modern realities. The analysis of the doctrine of the subject of labor law makes it possible to specify the criterion of the allocation (association) of social relations that make up his subject, to understand the historically predetermined features of the content of individual elements, to propose an interpretation of this legal category, taking into account economic and legal changes in society related with eurointegration processes. At the same time, in spite of the considerable scientific researches of the Trudoviks, it is very difficult to achieve the «purity» in the allocation, not just the amount, but the system of social relations that make up the subject of labor law is very difficult, since labor, its organization and conditions include both of its varieties - as independent (work of the owner), and not independent (hired labor). The complex of social relations on the application of labor at work also

involves the work of co-owners, their logistical support. The relations that are formed in the process of functioning of the labor market, the organization and use of hired labor, cover a significant area of relations in the management of labor, some of which is, the subject of civil, administrative, agricultural law and labor economics.

On the basis of the research, the author concluded that there is a need to review the place of labor law in the system of law of Ukraine. Reform and further development of the Ukrainian legal system requires a fresh look at its construction. In particular, the need to reconsider the place of labor law in the system of law of Ukraine should be the first place. Today, calls are increasingly being made for «the return of labor law to the womb of civil law,» the construction of a system of law based on the principle of division into private and public law, and so on. But all these calls can not lead to positive changes in the domestic legal system; on the contrary, the implementation of such approaches in a practical plane will only exacerbate existing ones and create new problems in society. In order to achieve social balance and justice in the state, only one way is seen - labor law should be at the center of the system of law of a social, legal state. Only so will it be possible to implement the constitutional prescription: «man, his life and health ... are of the highest social value» (Article 3 of the Fundamental Law), which until now is only a norm-declaration. In fact, a person can become the highest social value, only when the state serves the good of man, and not vice versa. A person, while carrying out his work, must receive a decent pay for it, only then will it be possible to exercise all his other constitutional rights. That is, in the center of the system of law of Ukraine there should be a branch of law regulating relations on the realization of human ability to work, while the state must fulfill the role of guarantor, which creates conditions for decent work. Only the person working has the opportunity to realize his other constitutional right – an adequate standard of living for himself and his family, which includes adequate food, clothing, housing (Article 48 of the Constitution of Ukraine). Labor law should become the central link, the foundation of all branch legal sciences, and all these industries must build their internal system, based on the need to create unimpeded conditions for the person to exercise his right to decent work.

**Key words:** labor law, subject of the field of law, sphere of action, right to work, labor relations.