

Міністерство освіти і науки України
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки

До 25-річчя юридичного факультету

ТЕОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Монографія

Видання друку, змінене і доповнене

Луцьк
Вежа-Друк
2018

УДК 349.2 (477)

Т 77

Рекомендовано до друку еською радою
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки
(протокол № 8 від 26 червня 2018 року)

Автори:

Вусенко Ю. В. – розділ 1;
Старчук О. В. – розділ 2;
Щербюк Н. Ю. – розділи 3, 7;
Чубоха Н. Ф. – розділи 4, 5;
Якушев І. М. – розділ 6;
Сокол М. В. – розділ 8.

Рецензенти:

Хумарди Н. М. – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрІТ України, заслужений діяч науки і техніки України, провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України;
Пилипенко П. Д. – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового, аграрного та екологічного права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка.

Теорія трудового права України : монографія / І. М. Якушев, Т 77 Ю. В. Вусенко, М. В. Сокол [та ін.] ; за ред. І. М. Якушева. – Вид. 2-ге, змінене і доповнене. – Львів : Вежа-Друк, 2018. – 728 с.

ISBN 978-966-940-196-0

Здійснено аналіз і вичищення, і зарубіжних джерел, у яких з'ясовуються основні поняття однойменної галузі права, їх співвідношення з іншими правовими категоріями, викремлено критерії, за якими науковці класифікують форми, принципи, суб'єкти трудового права на певні види тощо, що забезпечило теоретичне підґрунтя для їх подальшого розгляду.

Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства з метою забезпечення дотримання трудових прав та інтересів суб'єктів трудового права України.

Монографію рекомендовано студентам, аспірантам, викладачам, а також усім, хто цікавиться проблемами трудового права.

УДК 349.2 (477)

© Якушев І. М., Вусенко Ю. В., Сокол М. В.,
Старчук О. В., Чубоха Н. Ф., Щербюк Н. Ю., 2018
© Майнівецька І. П. (обкладинка), 2018
ISBN 978-966-940-196-0

ПЕРЕДМОВА

Правове регулювання суспільних відносин базується на фунда-ментальних наукових дослідженнях правових явищ. І чим ґрунтовніше і всебічніше проводиться дослідження, тим більше можливостей пізнати об'єктівну суть явища і створити норму, яка ефективно здійснюватиме регулювання суспільних відносин.

Представлена монографія являє собою комплексне наукове дослідження теоретичних засад трудового права України. Необхідність такого дослідження зумовлена багатьма чинниками, найголовнішим серед яких є неадекватність законодавчого регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, що негативно впливає на можливість реалізації та захисту промисловими права на працю. Актуальність дослідження зумовлена розробкою нового Трудового кодексу України та необхідністю прийняття після його схвалення значної кількості нормативних актів. Зазначені обставини визначили основні напрямки наукового дослідження, його мету і завдання.

Проведене дослідження ґрунтується на наукових думках багатьох вчених як з теорії права, так і трудового та інших галузей права. Не применшуючи значення наукових досліджень усіх вчених, варто звернути увагу на праці, які стали фундаментальними для проведеного дослідження. Зокрема, значний вплив на формування наукової доктрини теорії трудового права мали монографії відомих вчених П. Д. Пилипенка "Проbleми теорії трудового права"¹ та О. І. Процевської "Методологічні засади трудового права"².

Чинне трудове законодавство сформулює у період адміністративно-командної економіки, єдині форми власності на засоби виробництва, деталізованої регламентації поведінки суб'єктів трудових відносин. Незважаючи на внесення суттєвих змін до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), прийняття нових нормативних актів, розширення сфери договірного регулювання, трудове законодавство України залишилося орієнтованим на регулювання праці на великих підприємствах. Очевидним є те, що внесення змін у законодавство є неадекватним засобом і вирішує проблему частково, а не комплексно.

Після проголошення незалежності Україна здійснила перехід від адміністративно-командного управління економікою до ринкових відносин. Такі кардинальні зміни в економіці держави безпосередньо вплинули на зміст трудових відносин, основні засади правового регулювання та його зовнішні форми. Значні зміни відбулися і у суб'єктному складі учасників процесу праці. Все це вимагає пересомислення засад правового регулювання ринку праці, створення норм трудового права, які у рівній мірі захищатимуть права та інтереси всіх працівників.

Представлене монографічне дослідження спрямовано на з'ясування суті найбільш важливих для теорії трудового права положень з врахуванням

¹ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів: Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, – 1999. – 214 с.

² Процевська О. І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевська. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.

РОЗДІЛ 3 ЄДИНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

3.1. Єдиність і диференціація правового регулювання трудових відносин: історія і сучасність

Теорія права визнає проблеми, пов'язані із правовим регулюванням суспільних відносин, є важливими для будь-якої державно організованої спільноти. Ефективність цієї регулювання суспільних відносин є фактором подальшого розвитку українського суспільства, де не є винятком і правове регулювання трудових відносин. Стаття 1 Конституції України проголошує назву держави, соціально і правовою. У статті 3 Основного закону зазначається і безпосередньо визначається в Україні найвищою соціальною цінністю. Права її європейської людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Вищезазвані положення повинні бути забезпечені засобами трудового права. Сучасне трудове законодавство відстає від вимог життя, про що переконливо свідчить практика і про що неодноразово наголошується у науковій літературі. Очевидним є правовокастунитивне коло Радянського трудового законодавства в останній з дежаков, І. І. Лівинь, Ю. П. Орловський зазначають, що відносини диференціація є кінцею чи характеристикою, яка виражає трудову єдність і будь-які інші галузі права. З огляду на це, і теоретично, і практично значення має вивчення вищезгаданої особливості в умовах перетворення суспільно-правового життя в Україні. Правове регулювання – це здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорона і розвиток.

Правове регулювання у найзагальнішій формі відображає соціальне призначення, службову роль права як одного із організаційних факторів у системі соціального регулювання суспільними процесами.

Категорія правового регулювання на відміну від права, яке є юридичною надбудовою у статті 1, індивідуально виражає так звану динамічну суть юридичної надбудови. Адея права не відбувається довільно. Необхідним є спеціальний "аргумент", який би приволов у дію його механізм, коли виникають відповідні потреби й інтереси, задоволення яких можливе і необхідно необхідні засобами права. Таким «аргументом» у механізмі дії права

є правове регулювання¹. При цьому ця дія динамічність не лише розкриває сутність і основні напрямки правового впливу, але й дозволяє зрозуміти зміст спеціальних засобів упорядкування правового впливу, але й засіб розбудови відповідних відносин, які виникають у суспільстві щодо застосування праці, відносин, які виникають у суспільстві щодо застосування праці, потреби того чи іншого регулювання. Якщо на перших етапах розвитку людського суспільства зазначені відносини регулювались звичаєм, то згодом, із появою держави, виникла необхідність врегулювати їх за допомогою такого універсального засобу, як право.

Можна виокремити такі етапи регулювання відносин щодо застосування праці. Ще у Римському праві було заочатковано відокремлення особистого найму на роботу від найму майнового і відособлення першого у самостійний договірний тип. Звичай, наслідки найму праці – підпорядкування працівника господарській владі наймача – у Римі було суто побутовим явищем, яке не належало до сфери цивільного права. Такі відносини взагалі не регулювались нормами права. Зазначений вид найму існував тому, що не був захищений державою.

У юридичній літературі дорядяцького періоду зауважувалось, що із договору чи, точніше, із прийняття працівника у сферу домашньої автономії господаря, яке сувровождувало договір, виникли відносини владі й підпорядкування, що регулювались не угодою сторін, а на розсуд господаря. Відомо, на першому етапі регулювання зазначених відносин влада господаря над особою працівника не була обмеженою. Держава не втручалась у відносини, які виникли між працівником і господарем після прийняття працівника на роботу.

Другий етап регулювання відносин у сфері праці характеризувався втіленням принципу договірної свободи. Повільно, поступово людство вийшло на такий етап розвитку, коли в економічно розвинених (за уявленням того часу) державах більшість громадян стада формально вільними людьми.

Вр'язані революції XVIII – XVIII ст. перетворили їх із об'єкта права у його суб'єкт. І, як виявилось, у більшості таких громадян не було практично нічого, окрім здатності до праці. На Заході цей період був пов'язаний із

¹ Обшира теорія права в государства [Учебник / под ред. В. В. Давыдов]. - М.: Юристъ, 2001. - С. 145.

² Горшенев В. М. Способы и организационные формы правового регулирования в социальном обществе / В. М. Горшенев. - М.: Юридическая литература, 1972. - С. 21.

³ Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социальном обществе / С. С. Алексеев. - М.: Юридическая литература, 1966. - С. 8-9.

⁴ Марченко В. И. Трудовое право России / В. И. Марченко // Трудовое право. - 2003. - № 7. - С. 8-9.

⁵ Там же. С. 396. - (Ч. 1. Общее учение. Серия: Классика российской цивилистики) - С. 171, 206.

¹ Конституція України / електронний ресурс // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

² Наволя С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Наволя. Р. З. Ливинь, Ю. П. Орловский. - М.: Наука, 1973. - С. 104.

³ Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социальном обществе / С. С. Алексеев. - М.: Юридическая литература, 1966. - С. 5. Скажу О. Ф. Теория держави і права: Підручник / О. Ф. Скажу. - Конюска, 2001. - С. 488.

⁴ Горшенев В. М. Способы и организационные формы правового регулирования в социальном обществе / В. М. Горшенев. - М.: Юридическая литература, 1972. - С. 19.

⁵ Там же. - С. 21.

закріпленням у Конституції Франції права на працю, яке охоронялося поряд із речовими правами. У Російській імперії, складовою частиною якої була Україна, фабрично-заводське законодавство сформувалося за досить короткий термін. Протягом 21 року (1882 - 1903 рр.) було послідовно прийнято дев'ять головних законів, які й склали його основу. Прийняття вищезгаданих законів, як зазначає І. Я. Кисельов, означало виникнення нової галузі – трудового права¹. Держава і суспільство того часу усвідомили необхідність захисту осіб наймані праці.

А. В. Кузьменко зауважує, що виникнення трудового права зумовлено організаційним посланням двох великих інститутів: приватноправового інституту трудового договору, який сформувався у сфері цивільного права, і публічно-правового інституту охорони праці (фабричного законодавства), що функціонував у рамках поліцейського (адміністративного) права². Саме це, на думку автора, дозволяє говорити про дуалізм трудового права, тобто про галузь права, яка поєднує у собі елементи приватного і публічного.

Заслугує уваги і той факт, що перші акти про працю стали наслідком робітничого руху у боротьбі за свої трудові права, а перші трудові закони продовжували втручання держави у регулювання трудових відносин і стосувались обмежень волі роботодавця і захисту певних категорій працівників.

Як зазначає І. Я. Кисельов, економічний, соціальний, політичний розвиток, удосконалення виробничих сил, усунівлення і усякдення виробничого і трудового процесів, боротьба працівників за свої права, поглиблення поділу праці, моральне удосконалення суспільства – все це спонукало до автономії групи норм, що регламентували застосування наймані праці³.

Таким чином, виникнення наймані праці у промисловості, яка пролягла швидкими темпами розвивається, зумовило активне втручання держави у регулювання трудових відносин. Занячене втручання призвело до появи нової галузі права – трудового права, яке поєднувало у собі елементи публічного і приватного права. Крім того, вартий уваги той факт, що втручання держави у вищезгадані відносини було пов'язано із захистом працівника від експлуатації з боку роботодавця як більш слабкої сторони у цих відносинах. А це означає, що з моменту виникнення трудового права мало захисну спрямованість.

За радянської влади розпочинається третій період регулювання відносин у сфері праці. Доревольційне фабричне законодавство було відмінено. Договірне визначення умов праці змінюється на централізоване регулювання трудових відносин шляхом прийняття декретів і законів. Правове регулювання

трудових відносин у нашій державі стало розвиватись інакше, ніж у країнах заходу та інших державах. Радянське трудове право формувалося як публічна галузь права⁴.

М. М. Агарков писав, що питання про публічне і приватне право вивалилось завдяки для побудови системи радянського права. До того ж для тих, хто сприймав свободу як щось несуттєве, кому було необхідне злиття усіх людей в єдину масу величезного механізму, приватне право не лише не мало цінності, але й стало тим, з чим потрібно було боротись⁵.

Третій період регулювання відносин щодо застосування праці характеризується витісненням приватних начал із трудового права і заміну їх публічними. У цей період захисна функція трудового права була мінімізована. Воно орієнтувалося на виконання економічних (виробничих) функцій і, відповідно, обслуговувало інтереси суспільства і держави.

Обмеження сфери приватного права означало обмеження прав і свобод громадян. На зміну договірному визначенню умов праці прийшло централізоване регулювання.

Але з часом такий підхід до правового регулювання трудових відносин переконав у тому, що є невиправданим, оскільки людина не прагне працювати сумішно, а це негативно відбивається й на самому виробництві. В. Ф. Яковлев зауважує, що експеримент над свободою з витіснення приватного права і заміні його публічним був невдалим.

В останні десятиліття спостерігається рух у протилежному напрямку до встановлення пріоритету приватного права⁶.

Кардинальні зміни соціально-економічних відносин, що відбулись у нашій державі, супроводжуються і негативними соціальними наслідками. З цього приводу С. В. Полієнко зазначає, що із розпадом СРСР, відмови від державного планування, приватизацією державної власності та іншими зазначеними елементами ринкового механізму західних «цивілізованих» держав, у країнах колишнього соціалістичного табору насувалися ера нової крайності – власне, необмеженого нудування приватного права і приватного інтересу⁷.

Сьогодні приватноправові начала у трудовому праві полягають у регулюванні правовідносин працівників, їх представників з роботодавцем чи його представниками, які регулюються у індивідуально-договірному або колективно-договірному порядку.

Разом із тим, як слушно зазначає Н. Б. Болотіна, необхідно враховувати традиції національної правової системи, в якій важливу роль відіграє

¹ Кисельов І. Я. Трудове право Росії. Историко-правове дослідження. Учебне пособие / І. Я. Кисельов. – М.: Изд-во Норма (Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М), 2001. – С. 5-10.

² Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: Опыт системно-юридического исследования / А. В. Кузьменко. – СПб., Издательство "Юридический центр Пресс", 2005. – С. 43.

³ Кисельов І. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов / І. Я. Кисельов. – М.: Дело, 1999. – С. 27.

⁴ Душинков А. М. Курс трудового права / А. М. Душинков, М. В. Душинова. – М.: Старт, 2009. – (Учебник. в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть). – С. 213.

⁵ Агарков М. М. Избранные труды по гражданскому праву. Т. 1 / М. М. Агарков. – М.: АО Центр Юридфор, 2002. – С. 105.

⁶ Яковлев В. Ф. Развитие частного права в России / В. Ф. Яковлев // Эж-Юрист. – 2003. – № 4. – С. 1.

⁷ Полієнко С. В. Взаимодействие системы права и системы законодательства / С. В. Полієнко // Государство и право. – 1999. – № 9. – С. 5-12.

Держава. При цьому регулювання трудових відносин.

Повноважені представити "центр" і видавати нормативні акти. Результати професійно-історичного процесу ведення загальної реформи організації-політичне (державна влада) і корпоративне співпраця отримали.

Публічність у трудовому праві полягає в особливій ролі держави, яка на законодавчому рівні встановлює мінімальні загальнообов'язкові соціальні стандарти у сфері праці, норми відшкодування соціального захисту для окремих категорій працівників; виступає гарантом дотримання соціальних прав людини у сфері праці; надає Верховною Радою України, Конституцією і обов'язковість як державою України, а також у наявності й функціонуванні трудовим законодавством, установ і організацій, котрі діють як роботодавці; в державних підприємствах, установах і організаціях, котрі діють як роботодавці; в обов'язку держави проводити діяльність щодо бронювання і створення робочих місць та фінансування програм щодо зайнятості й професійного навчання населення.

У сучасних умовах держава не регулює усі нюанси трудових відносин, вона визначає основні правові відносини. Усі інші основні моменти існують у сфері трудових відносин, можуть визначатися як безпосередньо роботодавцем, так і шляхом прийняття рішень із залученням представників працівників. Ноді зазначені акти можуть бути прийняті на рівні підприємства, але несамолюбно від особу прийняття, у них не можуть бути порушені права працівників, які визначені державою.

Таким чином, держава втручається у трудові відносини на державному рівні, створюючи законодавства про право, що розраховане на здійснюється шляхом співпраці із сторонами соціально-економічного паритету, шляхом впровадження трудових відносин на договірних засадах. Державна влада втручається у трудові відносини на державному рівні, створюючи законодавства про право, що розраховане на здійснюється шляхом співпраці із сторонами соціально-економічного паритету, шляхом впровадження трудових відносин на договірних засадах.

Керуючись вищезазначеними відносинами у сучасних умовах, зокрема воля виступає у регулюванні трудових відносин учасник соціального партнерства, а також як роботодавець.

Отже, сільськогосподарські підприємства та інші підприємства, які регулюються трудовими відносинами. Як засвідчує історичний досвід і практика останніх держав були різні.

Державне право України: Підручник / Н.Б. Болотина. - К.: Вікар, 2006. - С. 25.

Коллективні професії у сфері трудового права України [електронний ресурс] // Реєстр докт. Терія господарства и права : Учебник / Д.И. Спиридонов. - М.: Спиритовна Д.П. 2001. - С. 110.

ПІСЮЛОГ Захаров М.А. Державне право України : Підручник / Н.Б. Болотина. - К.: Вікар, 2006. - С. 26.

дестабілізувати відношення, заперечення чи надання переваги одним або іншим аспектам у трудовому праві може призвести до певних крайнощів, які руйнують неадекватність правового регулювання трудових відносин. А це означає, що питання дуалізму у трудовому праві є актуальним й нині.

Приватно-правові початки проявляються у договірному порядку регулювання трудових відносин між працівниками, їх представниками, а також роботодавцем та його представниками. Публічність у трудовому праві полягає в особливій ролі держави, зокрема, вона виступає як законодавець, як соціальний партнер і як роботодавець.

Провідна роль у правовому регулюванні трудових відносин належить централізованому регулюванню, чим і забезпечується його єдність. Єдність регулювання досягається за допомогою загальних (централізованих) норм. О.В. Давриченко зазначає, що держава прагне до єдності правової політики у сфері праці, водночас вона використовує й диференційованій підхід у правовому регулюванні праці окремих категорій працівників. Трудове право характеризується єдністю і диференційованістю. Диференціація правового регулювання трудових відносин здійснюється на різних рівнях. Зокрема, вона здійснюється на державному рівні шляхом встановлення відмінностей у правовому регулюванні різних видів відносин законами і підзаконними нормативними актами. Крім того, диференціація може здійснюватися на регіональному рівні. Крім того, диференціація може здійснюватися на підприємстві й регіональному рівнях. Поряд із цим багато питань місцевого порядку можуть вирішуватися на тих чи інших підприємствах, в установах чи організаціях. Як зауважує В. Я. Бурак, на рівні підприємства диференціація здійснюється локальним регулюванням.²

Таким чином, послання приватноправових і публічно-правових начал у трудовому праві зумовлює єдність і диференціацію у правовому регулюванні трудових відносин. Завдяки публічним початкам здійснюється централізоване регулювання трудових відносин, чим і забезпечується його єдність. Що ж до диференціації, то вона забезпечується саме посланням обох зазначених начал, оскільки може здійснюватися на різних рівнях правового регулювання трудових відносин: державному, локальному.

Правова і соціальна держава, як зазначає І. Я. Кисельов, - це не антитези, а динаміка розвитку держави, яка визначає пріоритет прав людини і у відповідності із цим визначає форми і методи своєї роботи. Здійснюючи протекторні її функції, держава повинна враховувати об'єктивні закони розвитку суспільства і керуватись ними; визнавати наявність реальних людських потреб і необхідність їх задоволення, тобто враховувати інтереси різних соціальних спільностей і конкретної особи; усвідібно стимулювати

Давриченко О.В. Правове регулювання праці на службу в органи внутрішніх дел України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Давриченко Олег Владимирович. - Х., 1998. - С. 28.

Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин // 12.00.05 / Бурак Володимир Ярославович. - Львів, 1999. - С. 160.

Кисельов І.Я. Сравнительное и межгосударственное трудовое право. Учебник для вузов / И.Я. Кисельов. - М.: Дело, 1999. - С. 208.

Давриченко О.В. Правове регулювання праці на службу в органи внутрішніх дел України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Давриченко Олег Владимирович. - Х., 1998. - С. 28.

Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин // 12.00.05 / Бурак Володимир Ярославович. - Львів, 1999. - С. 160.

Кисельов І.Я. Сравнительное и межгосударственное трудовое право. Учебник для вузов / И.Я. Кисельов. - М.: Дело, 1999. - С. 208.

Давриченко О.В. Правове регулювання праці на службу в органи внутрішніх дел України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Давриченко Олег Владимирович. - Х., 1998. - С. 28.

Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин // 12.00.05 / Бурак Володимир Ярославович. - Львів, 1999. - С. 160.

Кисельов І.Я. Сравнительное и межгосударственное трудовое право. Учебник для вузов / И.Я. Кисельов. - М.: Дело, 1999. - С. 208.

соціальної активності, особистості на основі принципів її виробничо-економічного і соціально-культурного самовизначення¹. Трудові права є елементами приватних і публічних начал у правовому регулюванні, угодженні держави. Приватно-публічне регулювання трудових відносин повинно ґрунтуватися на гармонізації інтересів суб'єктів трудових відносин². Тобто цей процес повинен бути спрямованим на забезпечення належного рівня гарантій захисту трудових прав найменш захищеними одиочасним створенням умов для більшої свободи учасників трудових відносин.

На початку 20-х років ХХ століття акціоною вважалося положення про те, що головним призначенням трудового права є охорона праці працівників³. Найбільш послідовно цю позицію сформулював Й. С. Войтинський, який зазначив, що радянське трудове право дає працівникам максимум економічно можливих правових гарантій, які односторонньо визначаються радянською владою як органами пролетарської диктатури⁴.

Деяко іншу позицію займав К. М. Варшавський, який, аналізуючи положення КЗпП 1922 року, вказував на його компромісний характер. Він зауважував, що КЗпП під час зліткнення інтересів наймача і працівника намагався знайти певну середину, а не надавав перевагу лише працівникам⁵. П. Д. Камінська підкреслила ідею захисту осіб, які працюють за наймом, як основну ідею радянського трудового права⁶.

Надалі соціальне призначення трудового права не заперечувалося, але переважачим став виробничий підхід, особливо з 30-х років минулого століття. Варто зауважити, що пріоритет виробничій функції трудового права знайшов законодавче закріплення у ст. 1 Кодексу законів про працю УРСР 1971 року. Вишезагадана норма діє і нині, у ній, зокрема, зазначається, що Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню якості цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, змінненню трудової дисципліни і посприямуючи перетворенню праці на благо суспільства у життєву потребу кожної працездатної людини. І лише потім у Кодексі йдеться про «всесмірну охорону трудових прав працівників».

¹ Сурилов А. В. Теория государства и права / А. В. Сурилов. - К.: Вища школа, 1989. - С. 17.
² Лушников А. М. Курс трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушнікова. - М.: Статут, 2009. - (Учебник. в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовое право в системе прав человека. Общая часть). - С. 219.
³ Там само. - С. 348.
⁴ Войтинський Й. С. Трудове право СРСР / Й. С. Войтинський. - М., Д.: Гос. изд-во, 1925. - С. 67-68.
⁵ Варшавський К. М. Трудове право СРСР / К. М. Варшавський. - Д.: "АСАДЕМА", 1974. - С. 22.
⁶ Камінська П. Д. Очерки трудового права / П. Д. Камінська. - М.: Юрид. изд-во НК РСФСР, 1927. - С. 29-30.

у кінці 70-х років ХХ століття у науці трудового права було сформульовано підлогу концепцію соціального призначення трудового права. С. О. Іванов зауважував, що суть соціального підходу до питань трудових відносин полягає в намаганні вирішувати питання переважно з позицій людини і для людини, з точки зору інтересів і потреб особи працівника¹. У 80-х роках минулого століття соціальний характер трудового права став об'єктом дослідження у сфері соціальної політики КІРС і Радянської держави. Зокрема, О. С. Папков і В. Г. Ротань зазначали, що за соціалізму головною метою виробництва було найбільш повне задоволення потреб працівників, у тому числі у їх фізичному і духовному розвитку, що унеможливило вважалося досягнення виробничого результату за рахунок особи працівника².

Не втрачено своєї актуальності вищезгадане питання й у сучасних умовах. Перетворення, які відбулися в економічній сфері України, не змінили суб'єктного складу трудових відносин. Ними були й залишаються працівник і роботодавець. Але у зв'язку із формуванням ринку, у тому числі і ринку праці, роботодавці економічні акценти застосовували здатності людини до праці, децю змістилися економічні акценти застосовувала право приватної власності Крім того, ст. 41 Конституції України гарантувала право працівника дозволити собі виробництво, що докорінно змінило ставлення власника до використання наявних у нього ресурсів. На жаль, це відкинуло й на ставлення працівника. Його значення і цінність у суспільному виробництві постійно принижувалася, він почав розглядатися як другорядна складова виробничих відносин.

Зв'язана ситуація, а також для ст. 1 Кодексу законів про працю України, у якій пріоритетом є виробничі функції, суперечать Конституції України, де зазначається, що людина її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а також права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави.

І. Я. Кисельов з цього приводу підкреслює, що трудове право виконує важливу для людства місію – надає ринку праці людського обличчя. Якщо цивільне право уособлює переважно "ринкову справедливість", то трудове право - міру соціальної справедливості, людяності, несе у собі гуманітарне навантаження. Воно покликане зробити ринкову економіку прийнятною для основної частини населення, зокрема для соціально незахищених, найбільш вразливих груп працівників³.

П. Д. Пилипенко зазначає, досягнення відповідного рівня правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах передбачає вироблення чіткої концепції реформування трудового законодавства, яка б відповідала інтересам захисту прав найманих працівників у державі, де, як зазначено в Конституції України, «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність,

¹ Іванов С. А. Дignость в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Давидов. - М.: Наука, 1982. - С. 48.
² Папков А. С. Социальная политика и трудовое право / А. С. Папков, В. Г. Ротань. - М.: Юрид. лит., 1986. - С. 211.
³ Кисельов И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / И. Я. Кисельов. - М.: Эксмо, 2005. - С. 100-101.

недогторкажість і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Права і інтереси працівників і роботодавців також повинні мати законні засоби захисту. Рівня інтересів працівників і роботодавців без надання пріоритету будуватимуться на рівності сторін.² Також існує погляд "опікунської сутності трудового права", який ґрунтується на тому, що працівник і роботодавець наділені різною дієздатністю.³

Трудові відносини мають складну структуру і є внутрішньо суперечливими. Очевидним є те, що і працівник, і роботодавець зацікавлені у відносній стабільності трудових відносин, і, зважаючи на комплекс характеру у роботодавця багато у чому протилежні. Р. З. Лівшиць зазначає, що інтереси працівника – їх соціальну сторону. Суперечливість соціальної і виробничої елементів – це суперечливість, яка закладена у самій природі трудових відносин.⁴

Варто підкреслити, що Й. С. Войтинський вперше, ще у науці радянського трудового права, визначив двостороннє начало галузі і заявив про соціально-господарське призначення трудового права.⁵ Соціально-господарське призначення трудового права відображає його суть, складає його основу. Саме тому це призначення повинно лишатися незмінним. Позбавте трудове право його захисної функції і воно втрапить свій характер.⁶ Трудове право повинно надавати пріоритет працівнику і захисту його інтересів. Але при цьому повинні враховуватися й інтереси роботодавця. Економічна слабкість працівника притаманна трудовим відносинам із їх вигодою, і саме трудове право виникло для її часткової компенсації. Оскільки трудові відносини є відносинами двосторонніми, то необхідним є баланс виробничих і соціальних інтересів. Цей баланс повинен зводитись не до рівності сторін, а полягати у переважному захисті інтересів працівника.

І. Я. Кисельов зазначає, що традиційно трудове право характеризується як право охорони праці. У цьому вбачали і продовжують убачати його головну соціальну функцію. Сьогодні деякі юристи на Заході вважають, що соціальна функція трудового права не може бути замкнута лише на охороні праці. Потрібно окреслити ще одну роль цієї функції – піклування про найбільш

¹ Пилипенко П. Д. Колифкаційні процеси у сфері трудового права України [електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.lawu.net.ua>

² Куренної А. М. "Коллективне право" російського трудового права / А. М. Куренної // М.: Проспект, 2000. – С. 37–49

³ Рыгачова Е. О. Системообразующие факторы права / Е. О. Рыгачова. – М.: Томск. Изд-во Томского гос. ун-та, 2003. – С. 99–106.

⁴ Ю. П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – С. 6.

⁵ Войтинський Й. С. Трудовий договір по Кодексу законів о труде / Й. С. Войтинський // Вопросы труда – 1923. – № 9. – С. 32.

⁶ Иванов С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – М.: Наука, 1982. – С. 53.

і послідовний розвиток прав людини у сфері праці. Це може здійснюватися з охороною праці, але не тогочасно з нею. Трудове право частково співпадає з охороною праці виконує не менш важливу місію, а саме полягає у забезпеченні широкотого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якіма наділяється людина – учасник процесу праці. Ці права і виступають разом з політичними, цивільними й іншими визані світовим співвідношенням показником цивільзованості будь-якого суспільства.¹

Цілі і завдання правового регулювання трудових відносин можуть змінюватися залежно від конкретних соціально-економічних і політичних умов розвитку суспільства, але вони не можуть виходити за рамки соціального характеру трудового права. Під соціальним призначенням галузі розуміють її соціальний характер і завдання, які визначають порядок застосування норм трудового права на практиці.² Соціальний характер трудового права визначається у захисті інтересів учасників трудових відносин, але із пріоритетом захисту прав і інтересів працівника, як економічно більш слабкої сторони.

Таким чином, завдання правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах полягає у визначенні і захисті взаємних прав та обов'язків працівників і роботодавців, забезпеченні сприятливих умов праці для працівників, створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження балансу інтересів працівників і роботодавців із урахуванням інтересів держави, але із пріоритетом захисту прав і інтересів працівника, як економічно більш слабкої сторони. Це є, на нашу думку, не лише послідовним розвитком прав людини у сфері праці згідно із Конституцією України і міжнародно-правовими стандартами, але й показником цивільзованості нашої держави.

О. С. Русєв зауважує, що створення максимально сприятливих умов для усіх працівників – обов'язковий елемент організації ефективної праці у різноманітному суспільстві. Це досягається, зокрема, нормативно – правовим регулюванням умов праці. Правові норми відображають тенденцію у досягненні єдності основних умов праці, у той же час вони враховують численні особливості праці, які визначаються специфікою галузі народного господарства, територіальним розташуванням підприємств, професій, віком працівника та іншими факторами. Таким чином, за допомогою норм трудового законодавства відноситься у життя принципи єдності і диференціації умов праці.³ Вся історія трудового права – це, по суті, історія соціального законодавства.⁴

¹ Кисельов И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И. Я. Кисельов. – М.: Дело, 1999. – С. 31.

² Лушников А. М. Курс трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушников. – М.: Статут, 2009. – (Учебник : в 2 т. Т. 1. Сущность, трудового права и история его развития. Трудовое право в системе прав человека. Общая часть). – С. 375.

³ Русєв О. С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Русєв Олена Святославівна. – Луганськ, 2003. – С. 38.

⁴ Трудове право України : Академічний курс / Інструкція для студ. юрид. вишніх навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2006. – С. 6.

Історико-правовий аналіз єдності і диференціації як особливості правового регулювання трудових відносин дозволяє виділити такі етапи її розвитку: дореволюційний період, післяреволюційний період, радянський період, а також період з моменту проголошення незалежності України. Витоками формування трудового права України стало трудове право Росії.

Реформи початку 60-х рр. XIX ст. створили умови для формування фабрично-заводського законодавства. Як уже згадувалось вище, з 1882 по 1903 рік було прийнято два ять головних законів, які склали основу промислового (робітничого) права.² Зазначені акти приймалися у різний час і були не регульовані окремих категорій працівників, таких як: малолітні, неповнолітні працівники, жінки, працівники сільського господарства. А це, на нашу думку, уже є проявом диференціації.

У першій третині XIX ст. у Росії була проведена великомасштабна систематизація усього законодавства і підготовлено Повне зібрання законів Російської імперії (45 томів), у якому у хронологічному порядку розмішувались нормативні акти, прийняті з 1649 р. по 1825 р. Акти про трудовий найм спочатку були розкидані по різних частинах Зібрання, в різних статутах, головним чином у Статуті про промисловість, Гірничому статуті, Статуті шляхів сполучення, а також у Положенні про найм на сільській роботі, у 1913 році положення, які стосувались регулювання праці працівників промисловості, у тому числі і гірничодобувної, були виділені із різних статутів і об'єднані в окремий акт, котрий отримав назву Статут про промислову працю. Поза цим статутом записались норми про працю робітників і службовців, які містились у Статуті шляхів сполучення, Положенні про найм на сільській роботі та ін.

Статут про промислову працю складався із чотирьох розділів, які поділялися на глави, і включав 597 статей. Заслужено на увагу перша глава другого розділу Статуту, яка включала вісім частин, зокрема: "Загальні положення", "Про роботу підлітків і осіб жіночої статі на фабрично-заводських, гірничих і гірничозаводських підприємствах", "Про найм малолітніх на роботу на фабрично-заводських підприємствах", "Про найм гірничих і гірничозаводських підприємств і робітників", "Про найм робітників на приватні золоті і платинові промисли", "Про найм засланих на сибірські золоті промисли", "Про найм робітників на сахалінські кам'яновугільні копальні", "Про найм на казенні гірничі підприємства".³

¹ Мотлєвський Л. В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Мотлєвський Леонід Володимирович. - Х, 2007. - С. 11.

² Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учебное пособие / И. Я. Киселев. - М. : Изд-во Норма (Издательская группа НОРМА-ИНФРА*), 2001. - С. 6.

³ Устан о промишленном труде // Свод законов Российской империи. Т. 11, Ч. 2. - СПб. : Русское Книжное Товарищество "Декгель", 1913.

І. Я. Киселев, звернувши увагу на той факт, що у Статуті про промислову працю здійснено певну диференціацію у правовому регулюванні праці. Поряд із регламентованою праці і трудових відносин на фабрично-заводських підприємствах і гірничозаводських підприємствах виділені спеціальні норми, які стосувались регулювання праці на казенних підприємствах, на приватних гірничих і платинових промислах тощо, а також в окрему групу винесені золотих і платинових промислів, підлітків та осіб жіночої статі.⁴

Таким чином, диференціація правового регулювання трудових відносин норми, котрі регулювали працю малолітніх, підлітків та осіб жіночої статі, пов'язана із появою перших нормативних актів про працю. Аналізуючи їх положення, ми можемо стверджувати, що уже на першому етапі (дореволюційному) у законодавстві було визначено підстави диференціації за віковими і статевими особливостями організму працівника, а також врахування особливих умов праці і праці за певними видами діяльності. Як свідчить зауважує Л. В. Мотлєвський, це пояснюється тим, що правове регулювання трудових відносин спочатку мало сегментарний характер, що й спричинило диференціацію. Вартий уваги і той факт, що окремі підстави диференціації, як наприклад, статево-вікові особливості робітника, умови праці, записались незмінними й до сьогодні, що свідчить про їх стійкість і об'єктивну необхідність.⁵

Щодо правового регулювання трудових відносин у радянський період, варто зауважити, що воно зазнало певних змін. Першим актом нового трудового законодавства став Декрет Ради Народних Комісарів про восьмигодинний робочий день,⁶ який розглядається представниками науки трудового права як фундамент радянського законодавства про охорону праці.⁷ Положення Декрету поширювались на всі підприємства та на всіх найманих працівників. Що ж до диференціації правового регулювання трудових відносин, то за основу було взято підстави диференціації фабричного законодавства. Варто зауважити, що становилися працівники, праця яких уже регулювалась спеціальним законодавством, було значно покращено порівняно із фабричним законодавством. Це стосувалося осіб до 18 років і жінок. Зокрема, у Декреті було обмежено допуск до надурочних робіт жінок і осіб, які не досягли 18 років; заборонено нічну працю жінок і підлітків віком до 16 років; заучення до підземних робіт жінок і молоді до 18 років; підвищено мінімальний вік прийому на роботу з 12 до 14 років, з подальшим підвищенням його до 15 років.

Загальні положення, а також підстави диференціації, які були закладені у Декреті про восьмигодинний робочий день, збереглися у першому Кодексі

¹ Киселев И. Я. Сравнительное и межгосударственное трудовое право. Учебник для вузов / И. Я. Киселев. - М. : Дело, 1999. - С. 13.

² Мотлєвський Л. В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Мотлєвський Леонід Володимирович. - Х, 2007. - С. 12.

³ О восьмичасовом рабочем дне : Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 года // СУ РСФСР - 1917. - № 1. - Ст. 10.

⁴ Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : Учебное пособие / И. Я. Киселев. - М. : Изд-во Норма (Издательская группа НОРМА-ИНФРА*), 2001. - С. 110.

законів про працю РСФСР, прийнятому у 1918 році. Завважимо, що у п. 2 зазначеного Кодексу вперше закріплено єдність правового регулювання трудових відносин. Його норми поширювались "на всіх осіб, які працюють за винагороду і обов'язкові для всіх підприємств, установ і господарств (радянських, громадських, приватних і домашніх), а також для всіх приватних осіб, які застосовують чужу працю за винагороду".

Отже, характеризуючи післяреволюційний період, варто зауважити, що вперше на законодавчому рівні було закріплено єдність правового регулювання трудових відносин. Щодо ж диференціації, то в основу було покладено підстави фабричного законодавства з вягомим покращенням становища працівників, трудові відносини яких регулювались спеціальним законодавством.

У 1922 році було прийнято перший Кодекс законів про працю УСРР, який було розроблено на базі Кодексу законів про працю РСФСР 1922 р.¹ У цей же період з'явився велика кількість нормативних актів, які регулювали працю окремих категорій працівників, завдяки чому з'явилися нові підстави для диференціації. Зокрема, було прийнято норми, котрі регулювали працю надомників, домашніх працівників, сезонних і тимчасових працівників, сільськогосподарських працівників, мілітаризованих працівників, працівників концейнних підприємств, радянських працівників за кордоном, а також положення Кодексу щодо особливостей тієї чи іншої галузі (запозиченого і водного транспорту, медицини, лісової, торф'яної промисловості, будівництва).

Саме із цими нормативними актами пов'язано формування радянського трудового права, адже вони діяли протягом тривалого часу. Щодо ж стосується єдності диференціації, то порівняно із Декретом про восьмигодинний робочий день і КЗпП 1918 року, перелік підстав для диференціації було дещо розширено, а також з'явився велика кількість нормативних актів, які регулювали працю окремих категорій працівників.

У 1971 р. було прийнято новий Кодекс законів про працю УСРР.⁴ У цьому Кодексі з'явилися норми, що стосувались робітників, які працювали у районах з особливими географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, про умови праці жінок, неповнолітніх. Крім цього, у трудовому законодавстві з'явилися нові нормативні акти про умови праці тимчасових і сезонних працівників, учителів загальноосвітніх шкіл, інженерно-педагогічних працівників профтехучиллиць, керівних і інженерно-технічних працівників.

Таким чином, якщо характеризувати радянський період розвитку єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин, то варто

зазначити, що критерії диференціації, які були закладені ще у фабрично-заводському праві, залишились, але дещо розширились у результаті розвитку трудового права.

Кодекс законів про працю 1971 року із відповідними змінами і доповненнями діє і нині. У ст. 3 чинного Кодексу зазначається, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевий належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх договором, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються у порядку, передбаченому законодавством про працю. Згідно зі ст. 7 цього Кодексу, особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовим договором, додаткові підстави для припинення трудового договору (крім передбачених ст. 37 і 41 Кодексу) встановлюються законодавством. Крім того, Кодекс має главу XII "Праця жінок" і главу XIII "Праця молоді", які містять норми, котрі регулюють працю таких категорій працівників, як жінки і молоді.

Сьогодні, крім положень Кодексу законів про працю України, діє ціла низка нормативних актів, які регулюють працю окремих категорій працівників. І це є суттєвим недоліком чинного законодавства, який потребує усунення.

Т. А. Коляда зазначає, що доцільно у Кодексі передбачити главу за назвою "Особливості регулювання праці окремих категорій працівників", у якій мають бути визначені категорії працівників і особливості регулювання їх трудових правовідносин.¹ І з тим важко не погодитись. Варто зауважити, що у Проекті Трудового кодексу України міститься Книга четверта під назвою "Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців".²

Будь-яке революційне, нове право, щоб бути соціально ефективним, має органічно поєднуватись із старим правом, виходити із нього, щоб не зламати історичну традицію і не суперечити історично сформованим правовим уявленням, історичній правосвідомості народу.³

Варто зауважити, що тенденції єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин супроводжувала трудове право на вельому

¹ Кодекс законів о труде РСФСР от 10 декабря 1918 года // СУ РСФСР. - 1918. - № 88 - 89. - Ст. 905

² Кодекс законів про працю УСРР від 15 листопада 1922 року. - Х. НКЮ УСРР, 1929.

³ Кодекс законів о труде РСФСР от 30 октября 1922 года // СУ РСФСР. - 1922. - № 70. - Ст. 903

⁴ Кодекс законів про працю УСРР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УСРР. - 1971. - Додаток № 50. - Ст. 375

¹ Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук. - 12.00.05 / Коляда Тетяна Анатоліївна. - Х. 2004. - С. 24.

² Проект Трудового кодексу України: за станом на 20 грудня 2015 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://eska2.gada.gov.ua/8080/ris/zvceb_pkvkrpnsd_1?id=Kpr3511&3097

³ Козловський А. А. Право як піпанами. Вступ до правосології права / А. А. Козловський. - Чернівці: "Рута", 1999. - С. 270

шляху його становлення і розвитку. Це дає підстави говорити про об'єктивну необхідність диференціації, яка здійснюється з метою ефективності правового регулювання трудових відносин працівників, які мають неоднакові можливості особистісного характеру для виконання трудових функцій або ж працюють у різних умовах. На наше переконання, це пов'язано із соціальним характером трудового права.

Відображаючи рівень суспільного розвитку, досягнення юридичної науки і практики, тенденції показують напрямки змін у трудовому законодавстві, що дає можливість улагоджувати його. У сучасних умовах трудове право повинно компенсувати правовими засобами фактичну нерівність сторін трудових відносин (працівника і роботодавця). І в першу чергу захищати інтереси працівника, оскільки він є більш слабкою стороною трудових відносин. Крім цього, трудове право покликане забезпечити досягнення певного компромісу між працівниками і роботодавцями. Розв'язання зазначених проблем можливе шляхом послонання єдності і диференціації у правовому регулюванні трудових відносин. Зумовлено це, на нашу думку, послонанням приватно-правових і публічно-правових начал у трудовому праві, а також соціальним характером трудового права.

У ст. 3 Проекту Трудового кодексу України зазначається, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах "рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності шляхом забезпечення єдності і диференціації умов праці...".¹

Тенденції пов'язують між собою минуле, теперішнє і майбутнє трудового права України, характеризують вислизагдану галузь у динаміці. З огляду на це, на нашу думку, тенденція єдності і диференціації буде притаманна трудовому праву і у майбутньому.

3.2. Єдність і диференціація у предметі і методі трудового права України

Реалізуючи конституційне право на працю, особа має можливість вступати у різні суспільні відносини з метою застосування своєї здатності до праці. Послонання із працею є такою загальною особливістю більшості відносин, що її ускладнює можливість визначити межі впливу трудового права на суспільні відносини щодо застосування праці. Така ситуація поєднується з множинністю проявів праці, складністю та багатогранністю самої праці як філософського, соціального, економічного і правового явища.

Як зазначає І. Я. Кисельов, сьогодні предметом регулювання трудового права є найманна залежна праця, хоча зміст проблематики предмета трудового права за останні роки значно розширився. За останні десятиліття на Заході спостерігається тенденція збільшення сфери застосування трудового права, поширення його захисних положень на категорії осіб, яких не можна вважати найманним персоналом, так званих автономних (незалежних) працівників, членів виробничих кооперативів, сімейних підприємств, державних службовців, поліцейських і військовослужбовців. Ймовірно, що експансія

яка веде до більшої однорідності в регулюванні трудового права, буде продовжуватись, у найрадикальніших випадках трудові відносини, буде продовжуватись, у регулюванні цього може... відбутись зміна предмета його регулювання...¹

Крім цього, в умовах зростання ролі майнових відносин зумовлених механізмами, активізувались дискусія про «несамостійність» ринкових механізмів, підпорядкування його праву цивільному. Існує позиція, що трудове право, підпорядкування трудовим правом, називаються майновими відносинами, які регулюються трудовими відносинами, але не характеризуються трудовими відносинами, які мають особливості, але не характеризуються однорідністю.

Тому трудове право, як самостійна галузь, існує лише на рівні законодавства, а на рівні права – частина цивільного права. Значення позиція не є новою, оскільки ідею, що трудове право є частинною (чи підгалуззю) цивільного права, підтримували ще К. М. Варшавський та М. М. Атарков. Згодом з'явилась позиція, згідно з якою трудове право – самостійна, але суміжна з цивільним правом галузь, норми якої повинні застосовуватись за наявності протални у трудовому законодавстві (М. В. Догалов, Д. М. Генкін, М. И. Бару, С. М. Брагусь, С. С. Алексєєв).²

О. М. Курячий зауважує, що у сучасних умовах виникли наукові питання, котрі поєднують необхідність "експансії" цивільного права у трудові відносини, а застосування цивільно-правових договорів, як універсального засобу регулювання трудових відносин, авторами цих ідей є панасесо. На практиці також має місце намагання перетворити трудові відносини у цивільно-правову форму. Досить часто у людині немає вибору і вона змушена погоджуватись на роботу на будь-яких умовах. Цивілізоване суспільство повинно перекладати засоби її захисту. Ринок сам по собі не містить соціальних гарантій, які б захищали людину праці, їх система повинна бути розроблена на державному рівні і реалізована під контролем держави. Саме тому визначення предмета трудового права і відмежування його від цивільного права мають практичне значення.

Ю. П. Орловський вказує, що особливе значення проблеми єдності і диференціації правового регулювання для трудового права зумовлене двома факторами: 1) специфікою предмета правового регулювання; 2) роллю

¹ Кисельов І. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов / И. Я. Кисельов – М.: Дело, 1999. – С. 28.

² Гражданское право Украины: учебник / под ред. А. А. Гушвина, В. М. Самойленко]. – Х.: Очкова, 1996. – (В 2 ч., Ч. 1) – С. 27-30.

³ Варшавский К. М. Трудовой договор по КЗоТ РСФСР / К. М. Варшавский. – СПб.: Академия, 1923. – С. 20-21.

⁴ Атарков М. М. Предмет и система советского гражданского права / М. М. Атарков // Советское государство и право. – 1940. – № 8-9. – С. 52-72.

⁵ Догалов В. М. Основы трудового права / В. М. Догалов. – Д.: Прибой, 1927. – С. 50; Генкин Д. М. Предмет и система советского гражданского права / Д. М. Генкин // Советское государство и право. – 1940. – № 2. – С. 47; Бару М. О. О субординированном применении норм гражданского права к трудовым правоотношениям / М. О. Бару // Советская юстиция. – 1963. – № 14. – С. 17-18; Брагусь С. Н. Предмет и система гражданского права / С. Н. Брагусь. – М.: Госюриздат, 1963. – С. 11-12; Алексєєв С. С. Структура советского права / С. С. Алексєєв – М.: Юрид. лит., 1975. – С. 190-192.

⁶ Трудовое право России / [под ред. А. М. Курячий] – М.: Юристъ, 2004. – С. 41-42.

РОЗДІЛ 7

СУБ'ЄКТНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

7.1. Співвідношення загальних і спеціальних норм у трудовому законодавстві України

Для правового регулювання трудових відносин характерним є зв'язок між єдністю та диференціацією. Зважаючи на це, норми трудового права поділяються на дві групи.

Перша група — це норми загального характеру, які закріплюють правове становище усіх без винятку працівників, що працюють на підставі трудового договору, чим забезпечують єдність регулювання у цій сфері. Другу групу становлять спеціальні норми, які враховують особливості праці окремих категорій працівників.

Правова норма за своєю суттю є правилом, моделлю поведінки¹. Враховуючи різні ознаки, єдине за своєю сутністю поняття поділяється (можна сказати диференціюється) на різні види. Кожна галузь права для реалізації завдань, які стоять перед нею, "містить у собі певний набір різноманітних видів правових норм, які виконують спеціалізовані функції". Як зазначає С. С. Алексєєв, це пов'язано із тим, що у праві відбувається і посилюється "розподіл праці", у результаті якого окремі норми все більше диференціюються на виконання різних операцій, конкретизуються у своєму змісті². Норми ж, які виконують зазначені завдання і функції, отримали назву спеціальних³.

У літературі зазначається, що спеціальна норма — це загальноприйнятій державний принцип, результат правової спеціалізації, який встановлюється з метою конкретизації і деталізації, урахування своєрідності й особливостей певної групи (підвиду) суспільних відносин, вид яких регулюється загальною правовою нормою⁴. Враховуючи особливості трудових відносин і реалії сьогоднішнього дня, на нашу думку, дане визначення потребує певного уточнення у царині трудового права.

Веручи до уваги, що від специфіки суспільних відносин (їх складових) та вибору методу прямо буде залежати характеристика норми, яка використовується для правового регулювання відносин праці, а відповідно і того нормативно-правового акту, де ця норма буде закріплена. А це, у свою

¹ Алексєєв С. С. Механізм правового регулювання в соціалістическом государстве / С. С. Алексєєв. — М.: Юридическая литература, 1966. — С. 275.

² Алексєєв С. С. Структура советского права / С. С. Алексєєв. — М.: Юрид. лит., 1975. — С. 52.

³ Сенякин И. Н. Специальные нормы советского права / И. Н. Сенякин. — Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1987. — С. 24.

⁴ Сенякин И. Н. Специальные нормы советского права / И. Н. Сенякин. — Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1987. — С. 54; Байтін М. Н. Нормы советского права: проблемы теории / М. И. Байтінна. — Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1987. — С. 203-204.

подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 14 квітня 1995 р. № 66¹.

Не маючи за мету перераховувати всіх суб'єктів права, які за певних обставин можуть бути учасниками правовідносин, що тісно пов'язані з трудовими, слід зазначити, що їх участь в цих правовідносинах спрямована, в першу чергу, на забезпечення прав та свобод людини і суспільства відомою. Останні визначають зміст їх правового статусу, права і обов'язки в трудовому праві.

¹ Інструкція про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності: затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 14 квітня 1995 р. № 66 // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. — 1995. — № 12.

чергу, відображається або у єдності, або у диференціації правового регулювання праці¹.

Для правового регулювання трудових відносин найважливішими є норми Конституції України як загальної, так і спеціальної (галузєвої) значення. Зокрема, до норм, що окремо стосуються сфери трудового права, належать положення статей 43, 44, 45 Основного закону. Трудові відносини регулюються трудовим законодавством, яке включає у себе, перш за все, Кодекс законів про працю України, а також інші закони та підзаконні нормативно-правові акти, які мають загальне значення.

Загальні норми регламентують родові відносини віділому. Специфіка відносин, які регулюються нормами трудового права, зумовлює необхідність виокремлення спеціальних приписів, без яких неможливо врахувати особливості цих відносин. Саме ця галузь потребує спеціальних норм, за посередництвом яких розкривається її суть і значення². Отож, диференціація правового регулювання трудових відносин забезпечується як шляхом прийняття нормативних актів на рівні законів, підзаконних, у тому числі й відомчих актів, так і локального нормотворчості. Як зазначає Т. А. Колjada, ... спеціальні централізовані норми містяться в різних нормативно-правових актах: прийнятих поза підприємством, організацією, установою, і поширюються на певну категорію власників (уповноважених ними органів) чи працівників; спеціальні локальні норми приймаються безпосередньо на підприємстві, в установі, організації і діють в межах останніх³. В силу цього, спеціальна норма трудового права — це норма, яка встановлюється на державному чи локальному рівні з метою конкретизації і деталізації, врахування своєрідності й особливостей трудових і тісно пов'язаних із ними відносин.

Спеціальним правовим приписам як особливому різновиду регулятивних норм, окрім загальних рис, характерних для усіх юридичних норм, притаманний ряд специфічних ознак⁴.

По-перше, загальною особливістю зазначеного різновиду юридичних норм є те, що їх виникнення є результатом спеціалізації правового регулювання суспільних відносин⁵. С. С. Алексєєв зауважує: "складність і багатоманітність суспільних відносин, неможливість завдання виконуваних правом ... - усе це зумовлює необхідність спеціалізованого, диференційованого... правового регулювання"⁶. Таке регулювання і

здійснюється за допомогою спеціальних норм. У сфері трудового права регулювання спеціальних норм зумовлено спільністю єдності і диференціації у предметі трудового права.

По-друге, специфічною ознакою спеціальних норм є їх похідний характер від загальних приписів, їх функціонування на основі й у тісному взаємозв'язку із загальними нормами⁷. Загальні норми через високий рівень своєї абстрактності містять у собі певну множину можливих варіантів поведінки. Вказати на кожен із них законодавець не в силі. Він змушений встановлювати у таких нормах лише межі можливої поведінки, у результаті чого виникає необхідність у конкретизації загального припису, тобто шляхом зменшення його об'єму виділяється один чи декілька можливих варіантів поведінки, кожен із яких закріплюється, як правило, у спеціальній нормі. Випезадані норми виконують регулятивну функцію права⁸.

По-третє, спеціальні норми завжди регулюють конкретні родові відносини. Якщо загальні норми покликані регулювати родові відносини віділому, то спеціальні — лише певну сукупність цих елементів, сторін, які входять до виду чи підвиду цих відносин⁹. При цьому, як уже зазначалося, у процесі правового регулювання вони постійно взаємодіють із загальними приписами. Подібна взаємодія може мати різний характер. З одного боку, вона проявляється у тому, що спеціальні норми, будучи винятками із загальних норм, визначають сферу їх дії, а з другого — взаємодія полягає у доповненні, деталізації і конкретизації загальної норми спеціальними приписами.

М. І. Байтін зазначає, що залежно від змісту даних норм у частині їх співвідношення із загальними нормами можна виділити своєрідний блок спеціальних норм-диференціації: норми-доповнення, норми-винятки, особливі приписи⁴. Більшість авторів спеціальні норми поділяє на норми-доповнення, норми-винятки, норми-приспосабливання⁵. Д. А. Сироматська доповнює цей перелік нормами, які встановлюють більш суворі заходи дисциплінарної і матеріальної відповідальності та спрощені підстави припинення трудового договору⁶. М. Й. Бару вважає, що, окрім зазначених видів норм, диференціації притаманні ще й норми-альтернатива⁷. С. В. Попов виділяє такі групи спеціальних норм у трудовому законодавстві: норми-

¹ Сейякин И. Н. Цит. праця. — С. 42.

² Байтін М. И. Нормы советского права: проблемы теории / М. И. Байтінна. — Саратов: Изд-во Саратова, ун-та, 1987. — С. 197.

³ Сейякин И. Н. Цит. праця. — С. 43.

⁴ Байтін М. И. Нормы советского права: проблемы теории / М. И. Байтінна. — Саратов: Изд-во Саратова, ун-та, 1987. — С. 199.

⁵ Горшенев В. М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе / В. М. Горшенев. — М.: Юридическая литература, 1972. — С. 51; Андреев В. С. Проблемы общей теории трудового права / В. С. Андреев, А. С. Паников, О. В. Смирнов, В. И. Сколарчук // Правоведение. — 1980. — № 2. — С. 70; Пролевский А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А. И. Пролевский. — М.: Госоргздат, 1963. — С. 111.

⁶ Сироматская Д. А. Трудовые отношения и трудовое право / Д. А. Сироматская // Государство и право. — 1996. — № 7. — С. 78.

⁷ Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. — 1971. — № 10. — С. 48.

¹ Сейякин И. Н. Специальные нормы советского права / И. Н. Сейякин. — Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1987. — С. 29.

² Там само. — С. 32.

³ Колjada Т. А. Дифференциация правового регулирования праці за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук. — 12.00.05 / Колjada Тетяна Анатоліівна. — Х., 2004. — С. 58.

⁴ Сейякин И. Н. Специальные нормы советского права / И. Н. Сейякин. — Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1987. — С. 41-46; Байтін М. И. Нормы советского права: проблемы теории / М. И. Байтінна. — Саратов: Изд-во Саратова, ун-та, 1987. — С. 194-200.

⁵ Сейякин И. Н. Специальные нормы советского права / И. Н. Сейякин. — Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1987. — С. 42.

⁶ Алексєєв С. С. Структура советского права / С. С. Алексєєв. — М.: Юрид. лит., 1975. — С. 53.

включення; норми-доповнення; норми-приспосовування; норми-альтернативи та норми, що встановлюють підвищену відповідальність. Ми поділяємо позицію тих науковців, котрі вважають, що спеціальні норми поділяються на норми-доповнення, норми-виключення і норми-приспосовування.

Одним із видів правових норм у диференційованому регулюванні є норми-доповнення. Оскільки основне призначення диференціації полягає у тому, щоб наблизити правове регулювання до конкретного адресата, якому притаманні специфічні особисті ознаки або який працює в різних умовах. Оскільки це регулювання враховує додаткові фактори порівняно із тими, які відображені загальними правовими нормами, воно здійснюється, як правило, на більш пильговій основі.

Варто зазначити, що серед науковців немає однозначності у поглядах на поняття правової пільги. Частина із них під правовою пільгою розуміють різновид спеціальних прав громадян, які надаються певним групам населення;² інші – більш високий рівень прав для окремих груп порівняно із загальним рівнем;³ треті – заохочувальне звільнення учасника суспільного життя від деяких встановлених нормами права, обов'язків.⁴

Вважаємо, що і одні, і другі, і треті мають рацію, хоча визначають правову пільгу дещо однією та формально. Об'єднує ці підходи те, що Полетинги стверджують, що пільга є певне юридичне полегшення для особи, кількості обов'язків, але й за рахунок збільшення кількості відповідних прав, переваг. Тому у визначення, на нашу думку, доцільно включити і змістовну ознаку, яка показує соціальну цінність зазначеного юридичного закону. Мова йде про те, що пільга дозволяє суб'єкту більш повно задовольнити свої інтереси, максимально реалізувати надані права.

О. В. Малько наголошує, що пільга – це правомірне полегшення становища суб'єкта, яке дозволяє йому більш повно задовольнити свої інтереси, і виражається у наданні додаткових, особливих прав (переваг) або ж у звільненні від певних обов'язків.⁵

Вважаємо, що зазначене визначення потребує деякого уточнення. Зокрема, таке полегшення становища суб'єкта, не лише дозволяє задовольнити його інтереси, але й сприяє створенню можливості для повної реалізації закріплених у законодавстві прав і свобод.

Встановлення пільг – це типовий прийом правового регулювання, зацікавленої диференціації. За допомогою пільг законодавець видає становніше

¹ Попов С.В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки: Монографія / С.В. Попов – Самара: КНОІ ОДУВС, 2008. – С. 229.

² Папкин М.Е. Личные работы и служащим / М.Е. Папкин. – М.: Профиздат, 1979. – С. 4; 156. Вытуж Н.В. Правовой статус личности в СССР / Н.В. Вытуж. – М.: Юрид. лит., 1985. – С. 83.

³ Правовая система социализма: понятие, структура, социальные связи. Кн. 1 / А.М. Растищев, О.А. Тараров, В.П. Казимирчук и др. – М.: Юрид. лит., 1986. – С. 298.

⁴ Баранов В.М. Подзаконные нормы советского социалистического права / В.М. Баранов. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1978. – С. 66.

⁵ Малько А.В. Личная и социальная правовая политика / А.В. Малько. – СПб., Изд-во "Юридический Центр Пресс", 2004. – С. 64.

тієї чи іншої групи громадян у певній сфері суспільних відносин¹. Пільги – це елемент, перш за все, спеціального правового статусу, механізм доповнення основних прав і свобод суб'єкта специфічними можливостями юридичної особини громадянина, і є сліним, однаковим для всіх, і таким, що не залежить від характеру. Порівняно із загальними правовим статусом, який є статусом особи як громадянина (статі, віку, сімейного і матеріального становища, характеру рідних обов'язків (статі, віку, сімейного і матеріального статусу включає як переваги (пільги), так і роботи і т.п.), спеціальний правовий статус включає як переваги (пільги), так і обмеження, залежно від службового та іншого становища особи².

Таким чином, норми-доповнення – це вид спеціальних норм, котрі створені для певної категорії працівників пильгові умови, які сприяють на здійснення додаткових гарантій їх трудових прав відповідно до специфіки умов праці або їх індивідуальних особливостей.

Створення пильгових умов не суперечить законодавству, яке має випу юридичну силу, оскільки права та свободи людини і громадянина ототожнюються найвищою соціальною цінністю, яка є змістом діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування і повинна забезпечуватися правосуддям. У статті 9-1 Кодексу законів про працю України зазначається, що підприємства, установи і організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові пільги порівняно із законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників³. Таким чином, за умови дотримання принципу заробити дискримінації спеціальні норми-доповнення можуть виникати на різних рівнях правового регулювання, як на державному, так і на локальному.

Р. З. Дивиниць зауважує, що диференціація проявляється на різному рівні трудових прав, причому така відмінність може полягати лише у підвищенні загального рівня, а не в його зниженні. Відступ від загального рівня допускається тільки в бік підвищення. На його думку, в... законодавстві про працю "негативна диференціація" не допускається⁴.

Як зазначає Н. В. Болотіна, з такою думкою наводять чи можна погодитися, оскільки зазначає явище є наявним у чинному законодавстві. У ст. 7 КЗпП України вказує, що особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, встановлюється законодавством. Тим самим, як зазначає науковець, законодавець у цьому випадку виключає диференціацію умов праці зазначених працівників локальними нормами. Крім цього, до загальних законодавчих актів про працю можуть включатися положення, що стосуються

¹ Баранов В.М. Подзаконные нормы советского социалистического права / В.М. Баранов. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1978. – С. 98.

² Малько А.В. Личная и социальная правовая политика / А.В. Малько. – СПб., Изд-во "Юридический Центр Пресс", 2004. – С. 66.

³ Кодекс законів про працю України [електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

⁴ Трудовое право России: Учебник для вузов / отв. ред. проф. Р.З. Дивиниць и проф. Ю.П. Орловский. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА*М, 1998. – С. 30.

Тільки певної групи працівників (наприклад, у КЗпП України є окремі глави Трудового кодексу, "Права молоді"). Можуть прийматися особливі нормативно-правові акти, що поширюють тільки на ту або іншу категорію працівників (наприклад, постанови КМУ від 11 серпня 1995 р. № 648 "Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах" тощо).

Зміст норм-виключень не зводиться лише до звуження рівня правових гарантій, вони можуть і посилювати правовий захист прав працівників¹. Як зазначає Ю. П. Орловський, застосування їх в одних випадках знижує рівень гарантій². Саме такого роду норми-виключення характерні інтересів законодавства про працю жінок, молоді. Як зазначає Н. В. Болотіна, мова йде про "позитивну" диференціацію (встановлення пілль, переваг, привілеїв)³. Спеціальні норми-виключення визначають винятки із загального правила, містять деякі відхилення від нього. Вони діють замість загального правила і закріплюють окремі умови, які не можуть застосовуватися до ролювих суспільних відносин⁴.

В. І. Нікітінський, М. А. Покровська⁵ вважають за необхідне у майбутньому скоротити число спеціальних норм, що знижують загальнозастосовуваний рівень правових гарантій з наступною відмовою від прийняття таких норм.

Вважаємо за необхідне зауважити, що «нетипова» диференціація, яка полягає у зниженні рівня правових гарантій для деяких категорій працівників, суперечить Конституції України. Згідно ст. 64 Основного закону конституційні права і свободи не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. Ними є воєнний або надзвичайний стан. Але і в цих умовах не можуть бути обмежені права, передбачені ст. 24 Конституції України, де у ч. 1 зазначається, що громадяни мають рівні права і свободи та є рівними перед законом. Н. В. Болотіна зазначає, що права і свободи, як державні службовці, вимагає більш спеціального регулювання. Адже не досить специфічна сфера, тому потрібно відобразити у законі таких підвищений рівень, соціальної відповідальності даних працівників⁶.

¹ Горшенев В. М. Способи и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе / В. М. Горшенев, - М.: Юридическая литература, 1972. - С. 53.

² Орловский Ю. П. Труда молодежи в СССР. Правовое исследование / Ю. П. Орловский. - М.: Изд-во "Наука", 1974. - С. 37.

³ Болотина Н. В. Трудовое право Украины: Педручник / Н. В. Болотина. - К.: Вікар, 2006. - С. 117.

⁴ Байтін М. И. Нормы советского права: проблемы теории / М. И. Байтін - Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1987. - С. 201.

⁵ Нікітінський В. И. Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующего условия труда / В. И. Нікітінський // В сб.: Трудовое право в свете решений XXI сессии КПСС. - М.: Изд-во АН СССР, 1960. - С. 200-203; Покровская М. А. О субъектivity дифференциации в советском трудовом праве / М. А. Покровская // Правоведение. - 1967. - № 6. - С. 52.

⁶ Болотіна Н. В. Цит. праця - К.: Вікар, 2006. - С. 119.

Відповідно, "нетипова" диференціація має право на існування для відображення особливостей трудових функцій працівника або ж серйозність наслідків порушення ним своїх трудових обов'язків і полягає у встановленні більш суворих заходів дисциплінарної і матеріальної відповідальності чи додаткових підстав для припинення трудового договору. Але у цьому випадку, на нашу думку, потрібно розширити коло підстав, передбачених у Конституції України, за яких може бути обмежено права і свободи людини та громадянина. Норми, які посилюють правовий захист прав працівників, дійсно мають це у межах принципу заборони дискримінації. Норми ж, які знижують рівень гарантій, повинні робити це у межах, необхідних для захисту конституційного устрою, моральності, життя, здоров'я, прав і законних інтересів інших осіб, забезпечення обороноздатності і безпеки держави, що, у свою чергу, теж відповідає принципу заборони дискримінації.

Таким чином, норми-виключення — це спеціальні норми, які встановлюють винятки із загального правила, чим посилюють правовий захист прав працівників або ж звужують рівень правових гарантій останніх. Диференціація як антипод рівності у правовому регулюванні повинна провокуватися в досить жорстких рамках і межах, щоб не перетворилася у дискримінацію. Тому норми-виключення, які не порушують принципу заборони дискримінації, можуть прийматися як на державному, так і на локальному рівні. Норми ж, які обмежують загальноприйнятті гарантії, повинні прийматися згідно із цілями, передбаченими Конституцією України і лише на рівні закону.

Ще одним видом спеціальних норм є норми-приспосабування. Це норми, які забезпечують диференціацію регулювання праці шляхом пристосування загальних принципів до особливостей трудової діяльності. Альтернативний характер зазначених норм (наприклад, ст. ст. 52, 83 КЗпП України) стосується не характеру співвідношення загальних і спеціальних норм, а власне правосуб'єктності діяльності, яка здійснюється вже на підставі наявності у трудовому законодавстві певної спеціальної норми.

Тобто, норми-приспосабування — це спеціальні норми, за посередництва яких відбувається пристосування загальних принципів до особливостей трудової діяльності. Подібні норми не обмежують прав та свобод людини і громадянина у сфері праці, вони трансформують, пристосовують загальну норму до тих чи інших конкретних обставин. В силу цього, вони можуть прийматися як на державному, так і на локальному рівні.

По-четверте, виокремлення спеціальних норм, їх функціонування зумовлене явищем, яке є протилежним диференціації, - уніфікації. Наявність спеціальних норм, їх різноманітність створює ситуацію, коли виникає необхідність в об'єднанні, певному упорядкуванні цих принципів в окремому нормативному акті чи розділі цього акта⁷. Якщо пропесе диференціації із його

¹ Давриненко О. В. Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке) / О. В. Давриненко - Харьков: АБГ-Пресс, 2000. - С. 72.

² Севякин И. Н. Специальные нормы советского права / И. Н. Севякин. - Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1987. - С. 45.

поглибленими сторонами легко ускладнює правовотворчу діяльність, створює певні труднощі у законодавстві, то уніфікація спрощує ці моменти і цим здійснює свій позитивний вплив на правове регулювання. А саме: зменшує об'єм нормативного матеріалу, виключає елементи дублювання, полегшує вивчення і застосування правових норм і т.п.¹ Наприклад, якщо у чинному КЗпП спеціальні норми згруповані у главі XII "Праці жінок" і XIII "Праці молоді", то у Проекті Трудового кодексу України містяться Книга четверта працівників і роботодавців.² Це, на нашу думку, є свідченням удосконалення законодавчої техніки і розвитку вітчизняного законодавства, підвищення рівня його ефективності.

Таким чином, вищевказані ознаки дають можливість відрізнити спеціальні норми трудового права від інших правових приписів. Вони характеризують особливості і призначення спеціальних норм. Зокрема, розкривають суть загальних приписів, забезпечують досягнення цілей, поставлених загальним законодавством, всебічно регулюють відносини, які становлять предмет трудового права, чим зумовлюють усунення прогалин у сфері трудового права.

Взаємозв'язки спеціальних норм між собою та іншими правовими приписами породжують таке явище у практиці, як конкуренція. Конкуренція бліжче норм, коли суцільні відносини охоплюються ознаками двох чи Зазначені норми покликані регулювати подібні, споріднені відносини, а різниця між ними полягає у ступені урегульованості.³ Чинне законодавство про працю не містить вказівки на конкуренцію правових норм і навіть не оперує зазначеним терміном, хоча, як зазначає І. М. Сенякин, використовують розуміння певні надмірні зусилля чи витрати у процесі правовозасвоєння, які б характеризували її як негативне явище. Подолання конкуренції правових приписів зводиться до вирішення питання про перевагу, пріоритет однієї конкурентної норми перед іншою.⁴

Можна виокремити два види конкуренції правових норм: 1) конкуренція загальних і спеціальних норм; 2) конкуренція спеціальних норм.⁵

Як зазначає Ю. П. Орловський, поділ диференційованих правових норм на норми-доповнення і норми-виключення не означає, що перша група завжди містить додаткові пільги чи встановлює додаткові гарантії, а друга – погіршує

правове становище працівника. Ця різниця стоєть за співвідношення загального і спеціального. Якщо диференціація здійснюється за допомогою норм-доповнень, то ці норми діють поряд із загальними правовими нормами. Регулювання трудових відносин шляхом норм-виключень означає, що конкретні повноваження, які встановлюються загальними правовими нормами, не стосуються тих працівників, на яких поширюється норма-виключення.⁶

При конкуренції загальних і спеціальних норм необхідно враховувати дві обставини. По-перше, якщо конкурують загальна норма і спеціальна норма-виключення, то застосовується остання, оскільки вона виключає використання загальної норми. По-друге, якщо конкурує генеральний припис і спеціальна норма-доповнення, то вони діють паралельно.⁷

Таким чином, як зазначається у літературі, спеціальна норма має пріоритет перед загальною нормою.⁸ Зумовлено це, на нашу думку, тим, що на відміну від загальних норм, спеціальні норми не можуть бути нормами-декларативами, нормами-принципами, оскільки виконують інші завдання у механізмі правового регулювання, вони завжди носять регулятивний характер.⁹

У царні трудового права спеціальні норми сприяють всебічній урегульованості трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, конвекретизації їх окремих особливостей, специфіки, тонкощів і винятків. Крім того, спеціальні норми приймаються, як правило, з метою покращення становища працівника, що відповідає соціальної спрямованості трудового права.

Другим видом є конкуренція самих спеціальних норм. При цьому, на наше переконання, варто враховувати такі моменти. При конкуренції спеціальних норм, які прийняті в різний час, але на одному рівні (або на державному, або на локальному), діє норма, що була хронологічно прийнята пізніше. При конкуренції спеціальних норм, які прийняті на різних рівнях, діє норма, яка значно покращує становище працівника. Зумовлено це, на нашу думку, соціальним характером трудового права.

Таким чином, спеціальні норми є засобом забезпечення диференційованого правового регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. У випадку, коли відносини, які є предметом трудового права, не спроможна адекватно забезпечити загальна норма, з'являються норми, котрі спрямовані на диференційоване регулювання праці.

Такими нормами є норми-доповнення, норми-виключення, норми-присвоєння. Зумовлено це необхідністю всебічного регулювання зазначених відносин, врахуванням їх комплексного характеру, розкриттям їх суті, змісту і специфічних рис.

¹ Сенякин И. Н. Специальные нормы советского права / И. Н. Сенякин. – Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1987. – С. 17-18.
² Проект Трудового кодексу Украины за станом на 20 травня 2015 р. [Електронний ресурс].
³ Сенякин И. Н. Специальные нормы советского права // И. Н. Сенякин. – Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1987. – С. 62-63.
⁴ Там само. – С. 62.
⁵ Матков В. П. Конкуренция уголовно-правовых норм и ее преодоление / В. П. Матков // Советское государство и право. – 1975. – № 3. – С. 62.

⁶ Сенякин И. Н. Цит. праця. – С. 65.
⁷ Сенякин И. Н. Цит. праця. – С. 62.

¹ Горшенев В. М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе / В. М. Горшенев. – М. : Юридическая литература, 1972. – С. 52.

² Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 48.

³ Душинков А. М. Цит. праця. – С. 294.
⁴ Сенякин И. Н. Цит. праця. – С. 57.

939. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис... канд. юрид. наук: спец.: 12.00.05 / О. М. Ярошенко. — Х., 1999. — 18 с.

940. Ярошенко О. М. Щодо дискримінації в реалізації права на працю / О. М. Ярошенко // Право України. — 2000. — № 7. — С. 53-55.

941. Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів / О. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. — 2005. — № 1 (40). — С. 206-214.

942. M. Cully, S. Woodland and G. Dix, Britain at Work As depicted by the 1998 Employee Relations Survey 247.

943. Webster's New Universal Unabridged Dictionary. N.Y., 1993. P. 720.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІМОВА 3

РОЗДІЛ 1. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ 5

- 1.1. Індивідуальні трудові відносини як основа предмету трудового права 5
- 1.2. Юридична природа та сутність правовідносин, що пов'язані з трудовими 19
- 1.3. Правові відносини, що передують виникненню індивідуальних трудових відносин 33
- 1.3.1. Правовідносини працевлаштування, їхній склад та структура 33
- 1.3.2. Суб'єкти правовідносин працевлаштування 43
- 1.3.3. Зміст правовідносин працевлаштування 56

- 1.4. Правовідносини, що супроводжують функціонування індивідуальних трудових відносин 65
- 1.4.1. Колективно-трудова правовідносини та їх роль в системі трудових правовідносин 65
- 1.4.2. Правові відносини навчання і перекваліфікації 74
- 1.4.3. Правовідносини нагляду і контролю та їх роль у забезпеченні гарантій трудових прав найманих працівників та роботодавців 83

- 1.4.4. Правовідносини з розгляду трудових спорів та їх місце у системі трудових правовідносин 92

РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ 100

- 2.1. Поняття та ознаки принципів трудового права України 100
- 2.2. Співвідношення понять "принципи права", "правові принципи", "право", "метод правового регулювання" 110
- 2.3. Класифікація принципів трудового права України 122
- 2.3.1. Критерії поділу принципів трудового права України 143
- 2.3.2. Види принципів трудового права України 152

РОЗДІЛ 3. СУТНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ 212

- 3.1. Сутність і диференціація правового регулювання трудових відносин: історія і сучасність 212
- 3.2. Сутність і диференціація у предметі і методі трудового права України 226
- 3.3. Сфера регулювання трудового права України 250
- 3.4. Завдання диференціації регулювання трудових відносин у сучасних умовах 266

РОЗДІЛ 4. ФОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ, КЛАСИФІКАЦІЯ 274

- 4.1. Поняття та сутність форм трудового права України 274
- 4.2. Класифікація форм трудового права України 291

РОЗДІЛ 5. ВИДИ ФОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ 304

- 5.1. Нормативно-правові акти як форми трудового права України 304
- 5.1.1. Акти централізованого законодавства та їх роль в забезпеченні трудових відносин 304

5.1.2. Міжнародний договір як форма трудового права України.....	324
5.1.3. Децентралізовані нормативно-правові акти як форми трудового права	334
5.2. Нормативно-правовий договір – форма трудового права України.....	344
5.2.1. Договірне регулювання у трудовому праві України та його форми.....	344
5.2.2. Види нормативно-правових договорів, що забезпечують трудові відносини	358
РОЗДІЛ 6. СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ.....	378
6.1. Поняття суб'єкта трудового права України.....	378
6.2. Співвідношення суб'єкта трудового права і трудових правовідносин.....	393
6.3. Види суб'єкта трудового права України.....	404
6.4. Працівник як суб'єкт трудового права України.....	410
6.5. Правосуб'єктність роботодавця у трудовому праві України.....	430
6.6. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права України.....	448
6.7. Професійкові організації як суб'єкти трудового права України.....	463
6.8. Правовий статус інших суб'єктів трудового права України.....	473
РОЗДІЛ 7. СУБ'ЄКТИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	483
7.1. Співвідношення загальних і спеціальних норм у трудовому законодавстві України.....	483
7.2. Фактори суб'єктної диференціації у трудовому праві України.....	492
7.3. Вік як фактор суб'єктної диференціації у трудовому праві України.....	498
7.4. Стать як фактор суб'єктної диференціації у трудовому праві України.....	509
7.5. Стан здоров'я як фактор суб'єктної диференціації у трудовому праві України.....	519
РОЗДІЛ 8. ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ І КОНФЛІКТІВ.....	528
8.1. Співвідношення понять "спір" та "конфлікт". Причини виникнення розбіжностей між суб'єктами соціально-трудових відносин в Україні.....	528
8.2. Правовий аналіз типології трудових спорів, конфліктів та критерії їх класифікації.....	545
8.3. Механізм правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів у країнах Європи та України.....	552
8.4. Порівняльно-правовий аналіз примірно-претензійних способів вирішення колективних трудових спорів в Україні, в державах-учасницях СНД та ЄС.....	560
8.5. Поняття права на страйк та його основні ознаки. Правова регламентація незаконних страйків.....	598
ВІСНОВКІ.....	655
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	665

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

- Якушев Ігор Михайлович** – професор кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного факультету Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, кандидат юридичних наук, доцент;
- Вусенко Юлія Василівна** – доцент кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного факультету Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, кандидат юридичних наук, доцент;
- Сокол Марія Василівна** – доцент кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного факультету Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, кандидат юридичних наук, доцент;
- Старчук Оксана Володимирівна** – доцент кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного факультету Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, кандидат юридичних наук, доцент;
- Чубоха Надія Федорівна** – доцент кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного факультету Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, кандидат юридичних наук, доцент;
- Щербюк Наталя Юрївна** – доцент кафедри філософії, політології та права Луцького національного технічного університету, кандидат юридичних наук, доцент.