



О. І. Жолнович*

ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК КРИТЕРІЙ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ГАЛУЗЕВИХ НОРМ

Відомо, що система права формується з усіх чинних юридичних норм, які структурно об'єднані в інститути та галузі права. Критеріями поділу системи права на галузі прийнято називати предмет правового регулювання, метод, принципи права, наявність системи законодавства, зацікавленість законодавця у виділенні окремої галузі та ін. Однак, ще С. С. Алексеев, досліджуючи структуру радянського права, стверджував, що лише єдність предмета є загальною умовою існування будь-якого структурного поділу права та визначає однорідність його фактичного змісту¹. Поділяв ці погляди і М. В. Молодцов, переконливо аргументувавши, що всі системоутворюючі фактори є допоміжними до предмета правового регулювання та похідними від нього².

Проблема системоутворення права залишається актуальною і, очевидно, саме предмет правового регулювання зумовлює цілісність та єдність системи права і диференціацію її на складові частини.

Предметом правового регулювання вважаються відособлені суспільні відносини, правове забезпечення яких досягається за допомогою норм певної галузі.

Вибудовуючи систему трудового права необхідно, насамперед, визначити структуру його предмета. Він, як об'єктивно зумовлена спільність трудових відносин, є певною системою, яка власне і має бути покладена в основу систематизації галузевих норм. Через те потрібно окреслити коло тих суспільних відносин, які утворюють об'єктивну основу галузі трудового права (її предмет), визначити склад його компонентів та з'ясувати їхню взаємодію.

До з'ясування проблемних питань предмета трудового права зверталися В. І. Прокопенко, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, В. В. Жернаков, Н. Б. Болотіна та деякі інші науковці.

Загалом суспільні відносини, що становлять предмет трудового права є досить складними і неоднорідними. До них традиційно належать власне трудові відносини та відносини, які забезпечують належне функціонування останніх, тобто є допоміжними. За такого підходу до розмежування трудових відносин виникають розбіжності при з'ясуванні складу тісно пов'язаних із трудовими відносин. Більше того деякі автори по-різному визначають їх роль і значення у структурі предмета трудового права³.

Більшість труднощів, які виникають при визначенні предмета трудового права, зумовлені надмірним розширенням кола тих суспільних відносин, що формують його предмет.

Зокрема, до числа структурних елементів предмета трудового права традиційно зараховують відносини щодо працевлаштування. Їх суб'єктами, крім працівників та роботодавців, є ще й органи, покликані забезпечувати зайнятість населення. Проте відносини між громадянами та державною службою зайнятості не можна назвати трудовими. У зв'язку з прийняттям Закону України "Про зайнятість населення"⁴ від 1 березня 1991 року, згідно з яким відносини

© Жолнович О. І., 2006

* асистент кафедри трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка

¹ Алексеев С. С. Структура советского права. — С. 49.

² Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. — М.: Юридическая литература, 1985. — С. 22-24.

³ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. — Львів: Видавничий центр Львівського національного ун-ту ім. Івана Франка, 1999. — С. 31-34.

⁴ ВВР УРСР. — 1991. — № 14. — Ст. 170.



працевлаштування посіли своє місце у структурі відносин зайнятості, постала необхідність з'ясувати юридичну природу самих відносин зайнятості, а разом з тим і визначити галузеву приналежність норм, що покликані їх регулювати.

Як зазначає П. Д. Пилипенко, відносини зайнятості — явище ширше, ніж відносини працевлаштування. Останні є всього лиш одним з елементів відносин зайнятості. Тому не можна ототожнювати ці два явища, які співвідносяться як ціле і частина. Навіть зміна термінології у назві окремих статей КЗпП України⁵ з “працевлаштування” на “зайнятість” не дає підстав для автоматичного перейменування відносин працевлаштування у відносини зайнятості. Відносини зайнятості не вичерпуються тільки працевлаштуванням, а охоплюють також відносини, що пов'язані із соціальним захистом безробітних, тобто не працівників, а осіб із іншим правовим статусом⁶.

Відносини служби зайнятості та роботодавців є типовими адміністративно-правовими відносинами. Служба зайнятості належить до органів виконавчої влади і здійснює свої повноваження у сфері державного управління працевлаштування та соціального захисту. Стосовно відносин, які виникають між громадянином, який направлений на роботу органом зайнятості і роботодавцем, то таке направлення не породжує трудових відносин, вони виникають тільки з укладенням трудового договору. Отже, є підстави стверджувати, що інститут працевлаштування перебуває поза межами трудового права і його місце у структурі цієї галузі є більш ніж дискусійним.

Ще одним видом суспільних відносин, які належать до предмета трудового права вважаються відносини нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства. Однак, очевидно, і ці відносини позбавлені трудової природи. Відомо, що для нагляду створено систему спеціальних органів. Зокрема, основні контрольні функції покладено на Державний комітет промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду. Контроль також здійснюють у межах своїх повноважень Головна державна інспекція з нагляду за ядерною безпекою Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, органи державного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України, органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України тощо. Ці органи для виконання своїх функцій вступають у відносини з роботодавцями, уповноваженими органами, посадовими особами, здійснюють перевірки, застосовують за необхідності заходи адміністративного впливу. Дані відносини мають яскраво виражений публічно-правовий характер, хоча традиційно вони є предметом трудового права, тому, що вони забезпечують належне функціонування трудових відносин. Аргументи не зовсім переконливі, оскільки функції з нагляду за дотриманням законодавства про працю в більшості перелічених органів не є основним напрямом діяльності. Здійснення таких функцій — усього лиш частина покладених державою завдань на ці органи. Тому навряд чи доцільно із загальної маси адміністративно-правових повноважень виокремлювати ті, які стосуються трудових правовідносин і на підставі цього зараховувати їх до предмету трудового права. Так у Положенні про Державний департамент промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду⁷ зазначено, що одним із завдань цього органу є “підготовка пропозицій щодо формування державної політики у сфері охорони праці в частині безпечного ведення робіт, промислової безпеки, державного гірничого нагляду, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, діяльності об'єктів підвищеної небезпеки, у сфері геологічного вивчення, використання та охорони надр, а також щодо механізму її реалізації”. Крім цього, на нього покладається “контроль за виконанням

⁵ ВВР УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.

⁶ Пилипенко П. Д. Вказ. праця. — С. 36.

⁷ ОВУ. — 2005. — № 46. — Ст. 2888.



функцій державного управління охороною праці...” Наведені завдання стосуються швидше забезпечення екологічної безпеки, а не врегулювання трудових відносин. Ще одним аргументом на користь адміністративно-правового регулювання цих відносин є те, що законодавча основа функціонування органів, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства перебуває у сфері впливу адміністративного права. Крім того, сучасне трудове право повинно позбутися радянського тотального публічного врегулювання відповідних відносин, оскільки це суперечить євроінтеграційним прагненням України. Таким чином, не доцільним є збереження у трудовому праві інституту „нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства”. Норми цього інституту є адміністративно-правовими та їхнє місце має бути визначено у структурі відповідної галузі.

Відносини щодо розгляду індивідуальних трудових спорів також становлять окрему групу відносин, які традиційно зараховують до предмета трудового права України. Вони передбачають досудовий розгляд спорів, що виникають між роботодавцем і працівником. З метою їх вирішення на підприємстві, установі, організації може створюватися спеціальний орган — комісія по трудових спорах (КТС). Донедавна така комісія була обов'язковим первинним органом щодо вирішення індивідуальних трудових спорів. Однак Конституція України інакше врегулювала це питання, надавши працівникам можливості безпосередньо звертатись до суду за захистом порушених прав. Відтак, працівники надають перевагу судовому порядку вирішення трудового спору, оскільки вважають роботу КТС неефективною. Це зумовлено тим, що її члени (вибрані трудовим колективом працівники) залежні від роботодавця і не можуть об'єктивно вирішити спір, що виникнув. А враховуючи те, що КТС формується з працівників підприємства, 50 відсотків яких повинні бути робітниками, то у більшості випадків не варто говорити про будь-яку їхню правову обізнаність (що може призвести до прийняття ними незаконних рішень). Таким чином, як справедливо зазначає А. Ярьсько, задекларований принцип швидкості та оперативності розгляду трудового спору в КТС є фікцією⁸.

Як свідчить історія радянського трудового права та досвід європейських країн⁹, досудовий розгляд індивідуальних трудових спорів має ґрунтуватися на соціально-партнерських засадах. Використання договірних принципів у правовому регулюванні цих відносин найбільше відповідає їх соціально-економічному змісту. Тільки у випадку формування комісії по трудових спорах з рівної кількості представників роботодавця і представників працівників дозволить сторонам виробляти прийнятні рішення і зробить діяльність такої комісії ефективною. Враховуючи сказане, робимо висновок про недоцільність виокремлення відносин по вирішенню індивідуальних трудових спорів у окрему групу. Ці відносини успішно вписуються у структуру соціально-партнерських відносин, де мають зайняти належне місце серед інших колективно-договірних відносин.

Таким чином, відкинувши відносини, які позбавлені трудоправової природи, можна визначити структуру предмета трудового права.

Всі суспільні відносини, що належать до предмета галузі, утворюють два рівноцінні блоки. До першого належать відносини найманої праці, що виникають на підставі укладеного трудового договору між працівником і роботодавцем, та відносини, пов'язані з підготовкою кадрів безпосередньо на виробництві, підвищенням кваліфікації та перекваліфікацією працівників. Вони

⁸ Ярьсько А. Доцільність функціонування комісій з трудових спорів // Право України. — 1998. — № 4. — С. 55.

⁹ Забродіна О. В. Розв'язання індивідуальних трудових спорів: світовий досвід та законодавство України // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Спецвипуск. — К.: Ін-т держави і права ім. В. Корецького НАН України, 2003. — С. 106.



завжди індивідуальні та виникають між працівником і роботодавцем, визначаючи їх взаємні права й обов'язки у процесі трудової діяльності. Другий блок складають відносини, що виникають між організаціями працівників та організаціями роботодавців щодо встановлення умов праці, прийняття локальних правових норм та соціально-економічного забезпечення працівників, а також вирішення колективних трудових спорів. Завдяки цим відносинам колективні суб'єкти мають можливість реалізувати свої права та інтереси і узгоджувати протиріччя, що об'єктивно існують у суспільстві між найманими працівниками і власниками капіталу (роботодавцями).

На таку особливість предмета трудового права звернули увагу ще С. А. Іванов, Р. З. Лівшиць, Ю. П. Орловський і запропонували поділяти трудові відносини на дві рівні складові: індивідуальні трудові та колективні трудові відносини¹⁰. Цю ідею не зовсім сприйняла тогочасна наука радянського трудового права. Наукова дискусія ведеться вже більше 20 років.

Так, О. І. Процевський вважає, що теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин у сучасних умовах, є намаганням підігнати відносини, що складають предмет трудового права, під поняття трудових. При цьому не враховуються природа походження індивідуальних та колективних прав, реалізація яких призводить до виникнення правовідносин¹¹.

Поділяє ці погляди і В. В. Жернаков, наполягаючи на тому, що "колективні" трудові відносини є організаційними щодо індивідуальних, вони не виникають поза останніми, тому не можуть існувати як самостійне правове явище. І назву цих відносин науковець бере в лапки, стверджуючи, що трудовими у власному розумінні можна вважати тільки індивідуальні трудові відносини працівника з роботодавцем стосовно безпосереднього виконання роботи за його трудовими обов'язками¹².

Натомість Г. І. Чанишева стверджує, що ідея колективних трудових відносин не набула широкого визнання через свою передчасність. Це був період панування державної форми власності, коли трудові колективи лише формально брали участь в управлінні підприємствами, ще не розпочався процес становлення соціального партнерства в Україні, а головне не було належної правової бази для регулювання зазначених відносин¹³.

Як переконливо доводить Н. Б. Болотіна ідея існування у структурі предмета трудового права індивідуальних і колективних трудових відносин продовжує жити і має практичне втілення¹⁴.

Прийнята на сьогодні законодавча база, зокрема Закони України "Про колективні договори і угоди"¹⁵, "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"¹⁶, "Про організації роботодавців"¹⁷, "Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)"¹⁸ дає можливість говорити про визнання важливості цих відносин на найвищому державному рівні, а також про своєрідне відособлене їх правове регулювання. Вони відрізняються від індивідуально-трудова за підставами виникнення, суб'єктним складом, змістом, сферою дії, а тому природно займають окреме місце у структурі предмета трудового права. Ці відносини мають таке ж право називати

¹⁰ Іванов С. А., Лівшиць Р. З., Орловський Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М.: Наука, 1978. — С. 110.

¹¹ Процевський О. Про предмет трудового права України // Право України. — 2001. — № 12. — С. 81-82.

¹² Жернаков В. В. Новый взгляд на систему трудового права Украины // Право України. — 1999. — № 11. — С. 142.

¹³ Чанишева Г. Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах. // Право України. — 2000. — № 8. — С. 31.

¹⁴ Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. — 2-ге вид., стер. — К.: Вікар, 2004. — С. 64-67.

¹⁵ ВВР. — 1993. — № 36. — Ст. 361.

¹⁶ ОВУ. — 1999. — № 38. — Ст. 1889.

¹⁷ ОВУ. — 2001. — № 25. — Ст. 1097.

¹⁸ ОВУ. — 1998. — № 12. — Ст. 435.



трудовами як і індивідуальні відносини, оскільки саме вони найбільшою мірою виділяють трудові відносини з різновиду цивільно-правових договірних відносин. Завдяки існуванню, насамперед, соціального партнерства трудове право оформилось як самостійна галузь права.

Незважаючи на заперечення окремих науковців, необхідно звернути увагу на те, що назви цих відносин — індивідуально- та колективно-трудова — доволі точно відображають відмінності та особливості трудових відносин, давно сприйняті міжнародною спільнотою і міжнародними організаціями, успішно використовуються у нашому законодавстві, передбачені у Проекті Трудового кодексу України, а тому немає достатніх підстав для вироблення нової термінології.

Можна зробити висновок, що предмет трудового права формують дві відособлені групи суспільних відносин — індивідуально-трудова та колективно-трудова.

Індивідуально-трудова відносини охоплюють відносини між роботодавцем і працівником стосовно укладення трудового договору та виконання взятих на себе зобов'язань, а також щодо підготовки кадрів безпосередньо на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників. Колективно-трудова об'єднують відносини щодо утворення і діяльності профспілок, утворення і діяльності організації роботодавців, щодо укладення і виконання колективних договорів і угод та встановлення умов праці, а також щодо вирішення трудових спорів.

Враховуючи те, що предмет трудового права вважається основою систематизації галузевих норм, його структура (а саме поділ на індивідуально-трудова та колективно-трудова відносини) обов'язково має бути відображена у системі трудового права України.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою трудового, аграрного й екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка
(протокол № 2 від 23 жовтня 2006 року)*

