

повинні слугувати певною основою для законів, що творяться заново (у даному контексті ми погоджуємось із думкою Н.Є. Толкачової стосовно важливості такого співставлення [5, с. 6]).

Отже, для вирішення проблеми невизначеності ієрархії у застосуванні правового звичаю у порівнянні із іншими джерелами трудового права, на нашу думку, Кодекс законів про працю України [4] варто доповнити нормою, яка чітко встановить ієрархію джерел трудового права, а також місце правових звичаїв серед них. Така норма повинна мати наступний вигляд:

«Стаття 3². Засади регулювання трудових відносин.

Законодавство про працю поширюється на усі трудові відносини та є обов'язковим як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

Звичай регулює трудові відносини у тій частині, у якій вони не можуть бути врегульованими законодавством про працю. Звичай може мати перевагу над законодавством про працю, якщо це передбачено законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

Відповідно, така ж норма має бути передбачена і у змісті Трудового кодексу України.

На нашу думку, закріплення такої норми дозволить чітко розмежувати, коли для регулювання трудових правовідносин мають застосовуватись положення законодавства про працю, а коли правові звичаї. Закріплення такої норми є актуальним в світлі того, що фактично працівник зіштовхується зі звичаями вже в момент оформлення своїх відносин з роботодавцем.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019 №2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 15.05.2020 року)
2. Ярошенко О. М. Щодо місця звичаю в системі джерел трудового права України. Проблеми законності : респ. міжвідом. наук. зб. Харків, 2008. Вип. 93. С. 68–76.
3. Панасюк О.Т. Звичаєве регулювання трудових відносин. Вісник КНУ. Юридичні науки. К., 2004. №60-62. С. 62-63
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50
5. Толкачова Н.Є. Правовий звичай, узвичаєність, звичай ділового обороту - форми права сучасної України: проблеми застосування. Соціологія права. 2011. № 2. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/39603/15-Tolkachova.pdf?sequence=1> (дата звернення 15.05.2020 року)

УДК 349.22

Остапенко Ю.О.,
кандидат юридичних наук,

ЕТАПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ З 1991 РОКУ

Стаття присвячена виокремленню та концептуалізації основних етапів еволюції правового регулювання трудових прав працівників в Україні з моменту проголошення незалежності, тобто, з 1991 року. Автором аналізуються наукові дослідження українських вчених у галузі трудового права, в яких ними розкриваються особливості регулювання трудових прав у відповідний історичний період. У статті обґрунтовується, що з 1991 року правове регулювання трудових прав працівників розвивалось в контексті наступних еволюційних етапів: перехідний етап регулювання трудових прав (1991–1995 роки); етап трансформації правового регулювання трудових прав у напрямку

трансформації трудового права (1996–2013 роки); етап правового регулювання трудових прав у процесі активної розробки нового трудового законодавства (з 2014 року дотепер).

Ключові слова: *еволюція права, нормотворчість, періодизація, правове регулювання, працівники, трудові права.*

The article is devoted to separation and conceptualization of the main stages of evolution of employees' labour rights legal regulation in Ukraine from the moment of independence proclamation, that is, from the year of 1991. The author analyzes scientific researches of Ukrainian and foreign scientists in the labour law area, where they disclose the peculiarities of labour rights regulation during the relevant historical period. The article substantiates that from 1991 the legal regulation of employees' labour rights developed in the context of the following evolution stages: a transitional phase of labour rights regulation (1991–1995); the transformation stage of labour rights legal regulation in the direction of labour law transformation (1996–2013); the stage of labour rights legal regulation in the process of an active development of the new labour legislation (from 2014 till present).

Keywords: *evolution of law, labor rights, legal regulation, periodization, rulemaking, workers.*

Постановка питання. Загальновідомо, що задоволення основоположних інтересів повсякчас було та залишається важливою метою існування та розвитку будь-якого суспільства. При цьому забезпечення суспільних інтересів означатиме «повне задоволення всіх індивідуумів (суб'єктивний інтерес) та їх утвердження в суспільстві як цінностей». О.М. Ковальчук і В.О. Хаврук справедливо зазначають з цього приводу, що окреслений «ідеалізований стан суспільства», в якому будуть забезпечені інтереси абсолютно всіх її членів (індивідуумів), власне, можна вважати «найвищою метою існування людської цивілізації» [1, с. 15]. Разом із тим, досягнення цієї мети ускладнюється специфікою сутнісного характеру та фактичної об'єктивації суспільства – складної структури, сукупності різних (досить часто протилежних) інтересів членів суспільства, зіткнення яких провокує соціальні конфлікти, унеможливаючи сталий розвиток людської цивілізації. Однак, вже декілька тисячоліть вказане питання вирішується шляхом формування певної збалансованої універсальної надії – ідеї «Загального блага», яка сьогодні зводиться до концепту «Людина – найвища соціальна цінність». Ця ідея досягається обраними членами суспільства лідерами (законодавчою, виконавчою, судовою владою) у відповідності до встановлених суспільством правил поведінки (обов'язкових регул), що також передбачають правила поведінки і самого суспільства, усіх його членів. Вказані обов'язкові правила поведінки на сьогоднішній день окреслені поняттям «право» (*law*).

При цьому право, як комплекс правил поведінки, певна річ, відображає ідею «Загального блага», а продукування вказаних правил (нормотворчість) сприяє оптимізації досягнення зазначеного блага. В.В. Муж зауважує, що на сучасному етапі розвитку суспільних відносин беззаперечним є той факт, що право виступає одним з домінуючих регуляторів цих відносин, забезпечуючи при цьому повноцінне існування усіх інститутів держави (президентства, національного парламенту, виконавчих органів влади) у межах «встановленої системи дозволів і заборон, при цьому обмежуючи певними рамками, які нормативно санкціоновані та закріплені, вплив таких інститутів на саме суспільство» [2, с. 57]. Саме у цьому сенсі органи влади (серед іншого, ті, які володіють нормотворчими повноваженнями) мають у своїй діяльності слідувати ідеї «Загального блага», впроваджувати її у власній діяльності, зокрема, впливаючи на суспільство та процеси у ньому шляхом нормотворчої діяльності.

Особливо актуальним це питання виявляється сьогодні, коли відбувається масштабна європеїзація українського законодавства, а на порядку денному національного парламенту стоїть питання прийняття нового кодифікованого законодавчого акту про працю, що зумовлюватиме суттєву зміну чинного трудового законодавства України. При цьому зазначимо, що зміна законодавства, на думку вчених, є його закономірною властивістю, котра «виявляється у реальному

перетворенні правил поведінки, що відображається на соціальному житті людини та, таким чином, має особливе соціально-правове значення, а, відтак, потребує належного здійснення» [3, с. 6]. Відтак, зміна законодавства не може здійснюватися у відриві від попереднього досвіду зміни правового регулювання, аналіз якого дозволяє в повній мірі переосмислити доцільність намічених змін, стратегічні шляхи еволюції відповідного правового регулювання.

Аналіз наукової літератури. Проблематику правового регулювання трудових прав на тих чи інших етапах розвитку трудового права України розглядали в своїх наукових дослідженнях та розвідках низка українських вчених, зокрема, І. В. Білик, Л. Ю. Величко, В. С. Венедіктов, Н. Д. Гетьманцева, І. В. Дашутін, В. І. Журавель, М. І. Іншин, В. В. Муж, М. В. Писарева, А. Л. Потіха, С. М. Прилипко, О. П. Рудницька, Д. І. Сіроха, О. М. Ярошенко ті інші правники. Між тим, не применшуючи висновки стосовно особливостей правового регулювання трудових прав працівників з 1991 року, вже сформульованих цими вченими, зазначимо, що окреслене питання потребує додаткової розвідки, в якій, з одного боку, будуть враховуватись останні зміни у законодавстві про працю, а, з іншого боку – систематизуватись основні етапи розвитку правового регулювання трудових прав.

Відтак, **метою** цієї наукової статті є виокремлення основних етапів еволюції правового регулювання трудових прав працівників в Україні з моменту проголошення незалежності України. Дотягатиметься вказана мета шляхом виконання наступних завдань: (1) аналіз наукових досліджень та розвідок, в яких українськими вченими розкриваються особливості правового регулювання трудових прав працівників в Україні з 1991 року; (2) виокремлення конкретних історичних етапів еволюції правового регулювання з 1991 року та їх концептуалізація в контексті загальної періодизації правового регулювання трудових прав працівників; (3) підведення узагальнюючих висновків проведеної наукової розвідки.

Виклад основного матеріалу. На сьогоднішній день трудові права працівників закріплюються в численних нормативно-правових актах як на міжнародному (універсальному та регіональному), так і на національному рівнях. Ця «нормативна маса» створює певну ілюзію прогресивності сучасного правового регулювання трудових прав працівників, надзвичайної висоти рівня соціально-правового статусу найманого (та в меншій мірі – ненайманого) працівника. Проте, наявність законодавчих норм, якими гарантуються ті чи інші трудові права працівника не означають, що в практичній дійсності ці права будуть мати дійсний та належний фактичний вияв. З цього приводу зауважимо наступне: хоча ми живемо у часи, коли працівники мають досить широкі трудові права, слід враховувати й те, що останні десятиріччя в світі та Україні відбуваються численні процеси та явища, котрі негативним чином відображаються на можливостях реалізації працівниками власних трудових прав. На усунення вказаного спрямоване триваюче реформування законодавства України про працю, вдаль звершення якого, як ми вже зазначали, може відбуватись лише з врахуванням здобутків та втрат нормативного досвіду регулювання трудових прав, зокрема, з часів проголошення незалежності нашої держави.

Аналізуючи особливості цього історичного періоду, можемо дійти висновку, що його слід поділити на наступні умовні етапи:

(1) перехідний етап регулювання трудових прав (1991–1995 роки). У результаті розпаду колишнього СРСР та прийняття 16 липня 1990 року Декларації про державний суверенітет України, а 24 серпня 1991 року Постанови «Про проголошення незалежності України» з'явилася суверенна Україна, перед якою постало чимало питань, одним із найбільш актуальних серед яких було питання побудови нової правової системи, яка б задовольняла потреби громадян. «Стосовно сфери трудових правовідносин, то для неї це був новий виток еволюції, за якого питання законності у трудових правовідносинах стало одним із найбільш важливих, оскільки необхідно було піднімати країну на новий рівень, у процесі чого взаємодія в системі "працівник-роботодавець-держава" була надзвичайно вагомим. За таких умов на державі лежала основна відповідальність за побудову гідного трудового законодавства, яке б відповідало міжнародним стандартам і специфіці сфери

праці України, а також забезпечення дотримання його всіма сторонами трудових відносин» [4, с. 46]. Саме з огляду на це, як зауважує О.П. Рудницька, у нашій державі розпочалось активне реформування трудового законодавства й правового регулювання трудових прав зокрема. При цьому, українське радянське трудове законодавство продовжувало діяти на території нашої держави, як це передбачалось у Законі України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» та в ст. 3 Закону України «Про правонаступництво України» закони Української РСР та інші акти, ухвалені Верховною Радою Української РСР, продовжують діяти на території України, оскільки вони не суперечать законам України, ухваленим після проголошення незалежності. Крім того, у разі неврегульованості того чи іншого питання про надання гарантійних виплат законодавством України діють і законодавчі акти колишнього Союзу РСР за умови, якщо вони не суперечать Конституції Української РСР і законам України. Також, як зазначає О.П. Рудницька, протягом окресленого періоду часу приймалася велика кількість важливих нормативно-правових актів у сфері трудової діяльності, одним із яких є Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, який дав визначення основній і додатковій заробітній платі [5, с. 87–88], Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року, Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року, Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року і т. д. Отже, проголошення нашою державою незалежності мало своїм наслідком поступове удосконалення правового регулювання трудових прав й затвердження нових нормативно-правових актів, які в тій чи іншій мірі регламентували аспекти трудової діяльності.

Окрім того, важливо звернути увагу й на те, що у цей період розпочалась «децентралізація» правового регулювання у сфері праці, правові відносини почали врегульовуватись не лише на рівні державних органів, але й на локальному рівні. Зокрема, на сьогоднішній день, поряд із законами трудові правовідносини регулюються цілою системою правових актів, які, як зазначає український вчений Д.І. Сіроха, видаються відповідно до законів, на їх основі та для їх виконання, шляхом конкретизованого нормативного регулювання трудових відносин [6, с. 269].

Підсумовуючи проаналізований історичний етап у становленні й розвитку правового регулювання трудових прав працівників, можна встановити, що визнання самостійності нашої держави зумовило прийняття демократичних нормативно-правових актів у сфері праці, які надавали змогу виконувати трудову діяльність в державних та місцевих органах, визначали систему оплати праці працівників, а також закріплювали інші трудові права у різних сферах трудової діяльності для працівників;

(2) етап трансформації правового регулювання трудових прав у напрямку трансформації трудового права (1996–2013 роки). Цей період ознаменувався прийняттям найважливішого акту законодавства України – Конституції України, яка є фундаментальним джерелом трудового права зокрема, детально регламентуючи певні трудові права працівників чи права, що набувають особливого сенсу в т. зв. «світі праці» (зокрема, ст. ст. 24, 43). Вказані права одночасно набули силу гарантій, передбачених Конституцією та, які нею захищаються. Основний Закон України, як зазначає В.І. Журавель, розширив можливості захисту трудових прав працівників, адже закріпив «право після використання усіх можливих національних засобів правового захисту звертатися до відповідних міжнародних судових установ або міжнародних організацій. Вимогою цього є тільки те, що Україна повинна бути їх учасником або ж членом» [7, с. 51–52]. Окрім того, слід мати на увазі, що Конституція стала фундаментом для концептуального переосмислення існуючого законодавства про працю та подальших дій щодо оптимізації цієї галузі законодавства у контексті ринкових перетворень, що відображено у процесі внесення змін у вже прийняті законодавчі акти та прийняття низки нових нормативно-правових актів у сфері праці, в котрих закріплювались нові та уточнювались вже раніше закріплені трудові права, механізми їх захисту, охорони та забезпечення. Зокрема, слід назвати наступні закони України: «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня

1998 року № 137/98-ВР, «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 червня 2001 року № 2493-III, «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» від 4 листопада 2004 року № 2150-IV, «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI, «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI і т. д. Окрім того, у цей період розпочався процес розробки нового кодифікованого законодавчого акту про працю, в межах якого до національного парламенту подавались, а ним розглядались різні варіанти трудових кодексів, які урешті не були прийняті;

(3) етап правового регулювання трудових прав у процесі активної розробки нового трудового законодавства (з 2014 року дотепер). Важливим у даному історичному етапі стала активна розробка інноваційного кодифікованого акту трудового законодавства, що має відповідати встановленим міжнародним та європейським правовим нормам. Зазначимо, що основною подією теперішнього періоду розвитку трудових прав стала розробка проекту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658, а 5 листопада 2015 року – прийняття його (в доопрацьованому варіанті від 20 травня 2015 року) за основу. При цьому, хоча передбачалось, що цей нормативно-правовий акт вступить в дію у 2016 році, адже це є важливою умовою євроінтеграційних реформ вітчизняного законодавства, зокрема законодавства у сфері праці, зауважимо, що вказаний проект до сьогодні ще не був прийнятий в якості закону (сьогодні цей законопроект представлений у розділі «Законодавство України» веб-порталу національного парламенту у редакції, підготовленій до другого читання, а саме у редакції від 24 липня 2017 року). Поряд із тим, слід зауважити, що цей законопроект максимально повно охоплює сучасні тенденції до врегулювання трудової діяльності (зокрема, закріплення можливості окремим категоріям працівників працювати вдома, виконувати роботу за сумісництвом; формулювання вимог щодо забезпечення права працівників на повагу до їхньої честі й гідності у трудових правовідносинах; визнання цивільно-правових відносин трудовими і т. д. [8, с. 28–29]) й закріплює найважливіші права і гарантії, необхідні сучасному працівнику.

Як вказує І.В. Білик, необхідність прийняття Трудового кодексу України обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, котрі відбуваються в сьогочасній Україні в силу формування ринкових відносин та соціально-економічні перетворення, і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Виникли значні проблеми різної вагомості, що повинні вирішуватись засобами трудового права, а законодавство про працю, яке у своїй основі представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди може забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що, в підсумку, негативно позначається на рівні гарантій трудових прав працівників. Діючий Кодекс був прийнятий ще у 1971 році і за більш аніж 40 років змінилося дуже багато, виникла нова держава Україна з іншою формою правління, державного устрою та політичним режимом. Відповідно змінилася і правова система держави [9, с. 209–210]. Отже, як визначає науковець, чинний Кодекс вже не в змозі ефективно врегульовувати сучасні трудові правовідносини, зокрема, це також стосується трудових прав працівників. Незважаючи на те, що КЗпП України 1971 року зазнавав істотних змін, все ж таки, даний момент він не відповідає вимогам суспільства.

Окрім цього, слід звернути увагу й на загальні тенденції трансформації трудового законодавства цього історичного етапу, що виразились, зокрема, у положеннях законів України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII, «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 року № 848-VIII і т. д. Окрім того, слід відзначити й тенденції щодо експансії трудового права, з урахуванням того, що «експансія трудового права», як така, виявляється у двох аспектах: (а) цією експансією є правове явище, котре «належить розглядати як проникнення трудового права у всі сфери суспільного життя, як визнання трудових прав людини базовими, а права на працю – провідним конституційним правом кожного, позаяк на ньому будується не лише буття й діяльність окремо взятої особи, а й економічно стабільне існування й

розвиток усієї держави»; (б) ця експансія виявляється у «встановленні презумпції трудових правовідносин» [10, с. 109].

Висновки. Підбиваючи підсумки викладеного, можна дійти думки, що еволюція правового регулювання трудових прав працівників в Україні охоплює низку історичних періодів. При цьому саме останній період розвитку розглядуваної суспільної категорії (тобто, з 1991 року) характеризуються значним розширенням прав та можливостей працівників у здійсненні ними праці, а також процесу експансії трудового права, зокрема, шляхом розширення на цивільно-правові відносини у сфері праці, якими сьогодні приховуються трудові правовідносини. Вказані еволюційні зміни можна пояснити як тим, що наша держава з проголошенням незалежності почала розвиватись як правова та соціальна держава, так і тим, що в останні десятиліття у світі відбулись суттєві науково-технічні зрушення, котрі обумовили не лише оптимізацію перебігу трудових правовідносин й реалізації працівниками трудової функції, але й поставило працівників, їх трудові права перед численними викликами, мінімізувати негативні наслідки яких було спрямоване трудове законодавство останніх років.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ковальчук О.М., Хаврук В.О. Цінність права в соціологічному підході до праворозуміння. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 15–18.
2. Муж В.В. *Юридичні засоби формування колективної правосвідомості*: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2016. 205 с.
3. Гладкий В.В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14–15 вересня 2018 р.). Херсон: Вид-во «Гельветика», 2018. С. 5–10.
4. Дашутін І.В. *Проблеми правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах*: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 382 с.
5. Рудницька О.П. Реформування трудового законодавства України про гарантійні виплати після проголошення незалежності України. *Волинські історичні записки*. 2008. Т. 1. С. 87–91
6. Сіроха Д.І. Нормотворчість органів державної влади у сфері праці. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харків. нац. ун-ту внутр. справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2017. С. 268–271.
7. Журавель В.І. *Співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників*: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 430 с.
8. Потіха А.Л. Трудовий кодекс України прийнятий у першому читанні. *Україна: події, факти, коментарі*. 2015. № 22. С. 27–38.
9. Білик І.В. Новий трудовий кодекс України: переваги та недоліки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24.5. С. 208–214.
10. Величко Л.Ю. *Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції*: дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 389 с.

УДК 349.2

Пікуль В.П.,
кандидат юридичних наук, суддя
Полтавського апеляційного суду

ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ