

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**БІРЮКОВА Алевтина Геннадіївна**



УДК 349.2

**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ ГАЛУЗЕЙ  
ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**Автореферат**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора юридичних наук

**Київ – 2016**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

**Науковий консультант:** доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України  
**ІНШИН Микола Іванович,**  
Київський національний університет імені  
Тараса Шевченка, завідувач кафедри трудового  
права та права соціального забезпечення.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**ЛУКАШ Сергій Станіславович,**  
Сумська філія Харківського національного  
університету внутрішніх справ, директор;

доктор юридичних наук, доцент  
**КУТОМАНОВ Дмитро Євгенович,**  
Харківський національний університет міського  
господарства імені О.М. Бекетова, проректор з  
науково-педагогічної роботи та міжнародних  
зв'язків;

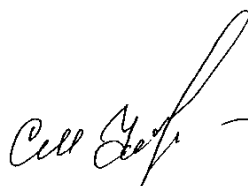
доктор юридичних наук, доцент  
**МІЩУК Михайло Олександрович,**  
Донецький юридичний інститут МВС України,  
професор кафедри цивільного та господарського  
права.

Захист відбудеться «01» листопада 2016 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розісланий «30» вересня 2016 року.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради



**С.М. Черноус**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Із часу отримання Україною незалежності й обрання шляху демократичної, правової, соціальної держави, що орієнтується на ринкові механізми управління економікою, а не на використання командно-адміністративних методів, притаманних радянській плановій економічній системі, одним з основних завдань для неї став пошук найбільш оптимальної моделі соціально-економічного розвитку Української держави й суспільства. Ключовими питаннями, які необхідно вирішити на цьому шляху, є забезпечення всіх необхідних умов для формування і нормального й безперешкодного розвитку соціально-трудова і тісно пов'язаних з ними відносин. Адже в житті суспільства й кожного окремого індивіда праця відіграє дуже важливу роль, а тому вона є невіддільною від людського буття.

Право на працю – невід'ємне право людини і громадянина. Кожен має можливість безперешкодно реалізовувати свою здатність до праці, втілювати у процесі здійснення останньої свої здібності, вміння й навички за умови непорушення прав і свобод інших фізичних і колективних суб'єктів, а також без шкоди інтересам соціуму й держави в цілому. Обов'язок кожної сучасної цивілізованої країни, що сповідує демократичні цінності й ідеали соціально-правової держави – повноцінно гарантувати право на працю і всебічно забезпечувати його безумовну реалізацію.

Гарантування й забезпечення трудових і тісно пов'язаних з ними прав людини і громадянина вимагає від держави здійснення складної й великої за обсягом роботи зі створення низки умов економічного, соціального, політичного і правового характеру. Усі ці умови становлять собою матеріальне й формальне підґрунтя для вільної й безперешкодної реалізації фізичними особами свого права на працю. Наразі в Україні на цьому шляху існують певні проблеми, найголовніша з яких полягає у тому, що її трудове право, змістом якого є сукупність суб'єктивних можливостей, правомочностей і відповідних їм обов'язків суб'єктів у сфері праці, не реалізується взагалі або ж реалізується неповною мірою, оскільки не має належної формалізації. Інакше кажучи, особи не в змозі повноцінно скористатися своїми реальними можливостями у сфері праці, що виникли внаслідок об'єктивного розвитку суспільства, зокрема його соціально-економічної сфери, через те, що матеріальні і процедурні аспекти втілення цих можливостей не мають належного законодавчого відображення: без організуючого і впорядковуючого впливу форми (тобто нормативно-правового акта – закону чи підзаконного акта) зміст (тобто права і свободи) не здатен ефективно реалізуватись.

Основною причиною невідповідності трудового законодавства України основним засадам трудового права є те, що держава й досі перебуває на стадії перехідного періоду, однією зі специфічних особливостей якого є те, що, з одного боку, вона начебто прагне певною мірою відсторонитися від детальної,

всепроникаючої регламентації трудових відносин, надаючи більше свободи учасникам останніх самостійно їх урегулювати, а з іншого – механізм регламентування цих відносин іншими інструментами (окрім державно-владного веління) ще не досяг належного рівня свого розвитку.

Окремі питання співвідношення трудового права і трудового законодавства були предметом наукових пошуків таких учених як М.Г. Александров, В.М. Андрійв, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, С.Я. Вавженчук, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Л.Я. Гінзбург, Ю.М. Гришина, О.Д. Зайкін, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєв, М.М. Клемпарський, Д.Є. Кутоманов, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, М.О. Міщук, В.І. Нікітинський, О.М. Обушенко, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, А.М. Слюсар, О.В. Смирнов, А.І. Ставцева, В.М. Толкунова, К.П. Уржинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Проте комплексного дослідження широкого кола питань, пов'язаних зі співвідношенням трудового права і законодавства, останніми роками не проводилось.

Таким чином, необхідність упорядкування системи трудового права та трудового законодавства, недостатня розробленість її теоретичних засад і недосконалість відповідного нормативно-правового регулювання обумовлюють актуальність дослідження співвідношення трудового права та законодавства.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2015 р., а також теми наукових досліджень кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Проблеми становлення соціального права в Україні», затвердженої 28 березня 2016 року.

**Мета і задачі дослідження.** *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі аналізу існуючих наукових підходів, а також чинного законодавства України та зарубіжних країн і практики його реалізації сформулювати концептуальні засади співвідношення трудового права та трудового законодавства і виробити на цій основі шляхи їх удосконалення.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації були поставлені такі основні *задачі*:

- охарактеризувати співвідношення трудового права та трудового законодавства на етапі їх становлення та розвитку;
- визначити сучасний стан співвідношення трудового права та законодавства;
- розкрити теоретико-методологічні підходи до визначення понять «трудове право» та «трудове законодавство»;

- охарактеризувати проблеми співвідношення теоретичної конструкції понять «система трудового права» та «система трудового законодавства»;
- з'ясувати сутність та структуру системи трудового законодавства України;
- визначити поняття, внутрішню будову та види нормативно-правового акта як структурного елементу системи трудового права та законодавства;
- розкрити проблеми співвідношення інституту трудового права та інституту законодавства;
- окреслити наукові підходи до визначення поняття принципів трудового права та законодавства;
- проаналізувати систему принципів трудового права та законодавства;
- охарактеризувати загальноправові та галузеві принципи трудового права і трудового законодавства України;
- розкрити поняття та систему джерел трудового права і трудового законодавства;
- охарактеризувати закони як найвищий рівень джерел трудового права та законодавства України;
- розкрити підзаконну нормотворчість як джерело трудового права і законодавства;
- визначити локальні нормативно-правові акти в системі джерел трудового права та законодавства;
- напрацювати загальну характеристику договірному рівню правового регулювання трудового права та трудового законодавства;
- визначити проблеми розмежування та перспективи розвитку співвідношення трудового права та трудового законодавства;
- узагальнити закордонний досвід формування трудового права та трудового законодавства на рівні соціального партнерства.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини, що виникають під час реалізації права на працю.

*Предметом дослідження* є проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства.

**Методи дослідження.** Методологічне підґрунтя дисертаційного дослідження становить система методів і прийомів наукового пізнання. За допомогою формально-логічного методу сформульовано дефініції понять «трудове право», «трудове законодавство», «система трудового права», «система трудового законодавства», «принципи трудового права та законодавства», «загальноправові принципи трудового права» тощо (підрозділи 1.1–1.3, 2.1, 3.1, 3.2 та інші). Системно-структурний використано при дослідженні нормативно-правових актів, які є джерелами трудового права та трудового законодавства (підрозділи 4.1–4.5). Методи класифікації та групування застосовано для визначення системи принципів трудового права та законодавства (підрозділ 3.2), характеристики системи джерел трудового

права та трудового законодавства (підрозділ 4.1), видів законів як джерел трудового права та трудового законодавства (підрозділ 4.2), системи підзаконних нормативно-правових актів як джерел трудового права та трудового законодавства (підрозділ 4.3) тощо. Документальний аналіз використовувався для вироблення пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення теоретичної конструкції співвідношення трудового права та трудового законодавства (Розділи 1–3, 5). Логіко-семантичний слугував методологічною основою для внесення пропозицій щодо удосконалення вітчизняного трудового законодавства (підрозділи 4.2–4.5, 5.1).

Науково-теоретичну базу дисертаційного дослідження склали праці українських і зарубіжних учених у сфері трудового права, права соціального забезпечення, теорії держави та права. Крім того, в роботі були задіяні наукові праці вітчизняних філософів, політологів і фахівців інших галузей науки. Емпіричну базу дослідження склала правозастосовна практика.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що робота є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права та суміжних галузей права визначити сутність та особливості співвідношення трудового права та трудового законодавства, виробити авторське бачення шляхів їх удосконалення. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових концептуальних наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

*вперше:*

– узагальнено та систематизовано сучасні наукові погляди щодо співвідношення трудового права та трудового законодавства у ретроспективному аспекті, у зв'язку з чим окреслено як спільні їх риси, так і виокремлено принципові відмінності, серед яких зосереджено увагу на затримці розвитку трудового законодавства у порівнянні з трудовим правом;

– запропоновано виокремлювати три основні виміри втілення принципу законності у трудовому праві та законодавстві, а саме: по-перше – це можливість людини і громадянина реалізувати свої суб'єктивні права, свободи та законні інтереси у будь-якій формі та будь-яким способом, що не заборонений законодавством, окрім випадків, коли конкретні варіанти їх поведінки (способи та форми дій) прямо передбачені діючим законодавством як обов'язкові; по-друге, обов'язок органів влади діяти виключно у відповідності до законодавчих приписів; по-третє, законність є вимогою, на підставі якої будується ієрархічна система законодавства України: найвищу юридичну силу мають закони України на чолі з Конституцією, усі інші нормативно-правові акти мають підзаконний характер, тобто вони повинні відповідати законам та прийматися на розвиток та виконання положень останніх;

– з позиції науки трудового права обґрунтовано, що під принципами кодифікації трудового законодавства слід розуміти науково обґрунтовані

найбільш загальні ідеї, настанови, положення, що покладаються в основу кодифікації та визначають її зміст і спрямування;

– запропоновано власне бачення автора щодо співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства, у зв'язку з чим наголошено, що між системою трудового права і системою трудового законодавства суттєвої різниці немає. Обидві системи на зовнішньому рівні являють собою сукупність розташованих у певному порядку правових елементів. І одна й інша системи характеризуються наявністю взаємозв'язків між її елементами, завдяки яким досягається їх єдність, а також ієрархії у розташуванні складових;

– узагальнено наукові підходи щодо розуміння співвідношення трудового права та трудового законодавства, у зв'язку з чим наголошено, що між системами трудового права і трудового законодавства все ж таки існують відмінності, які виявляються у тому, що: а) структура системи права є більш об'єктивною у своїй побудові, бо вона формується під впливом об'єктивного розвитку суспільства; б) галузі трудового права і трудового законодавства мають у своєму складі підгалузі й інститути, і в цьому вони схожі, однак первинним елементом структури системи трудового права є правова норма, а вихідною ланкою трудового законодавства є стаття або положення того чи іншого нормативно-правового акта; в) системі трудового права з метою наділення її елементів (норм, інститутів тощо) такими атрибутами як загальність і загальнообов'язковість, держава надає їй певної законодавчої форми, що створюється відповідними компетентними суб'єктами, отже, ця система має суб'єктивний характер, зокрема, внутрішню структуру;

*удосконалено:*

– теоретико-методологічні підходи до розуміння поняття «трудове право», виходячи з аналізу наукової та навчальної юридичної літератури, констатовано, що термін «трудове право» містить у собі такі характерні ознаки: а) являє собою галузь права; б) складається із сукупності (або системи) норм, що регулюють окрему сферу суспільних відносин (трудових і тісно пов'язаних із ними); в) його норми встановлюється чи санкціонується державою;

– характеристику ознак трудового законодавства, до яких віднесено: по-перше, системність, яка передбачає саме систему, де кожен нормативно-правовий акт перебуває на своєму місці і виконує власну регулятивну роль у механізмі правового регулювання трудових відносин, а не просту сукупність, довільно розміщених складових, просте їх скупчення, нагромадження; по-друге, це система не норм права, а нормативно-правових актів, тобто законодавство відображає форму існування права, його зовнішній вираз;

– перелік основних ознак нормативно-правового акта як структурного елемента системи права та головної форми буття права; до таких ознак запропоновано віднести наступні: а) виражають волю владного суб'єкта (саме владного, а не державно-владного суб'єкта, адже у трудовому законодавстві

важлива роль належить локальним нормативно-правовим актам, які приймаються на підприємствах різних форм власності); б) мають офіційний характер та чітко встановлену документальну форму; в) приймаються суб'єктами у межах своїх повноважень та компетенції (тобто орган чи посадова особа можуть видавати тільки ті різновиди нормативно-правових актів, які їм дозволяє обсяг їх прав і обов'язків, та тільки з тих питань, які входять до предмету їх відання); г) може мати правовстановлюючий, правозмінюючий чи правоскасовуючий характер; г) має внутрішню логічну структуру; д) займає своє певне місце у ієрархічній системі трудового законодавства залежно від юридичної сили; е) як правило адресований до невизначено широкого кола суб'єктів та розрахований на використання протягом тривалого, найчастіше, чітко не визначеного строку;

– обґрунтування позиції про те, що свободу праці, а також заборону примусу до неї ні в якому разі не можна розглядати як абсолютні постулати, адже обираючи вид та форму своєї зайнятості, особа повинна керуватися не тільки власними бажаннями та амбіціями, але й виходити з прав та законних інтересів інших учасників суспільного життя;

– гносеологічний підхід до розуміння законів як окремого рівня джерел трудового права і законодавства, у зв'язку з чим доведено, що вони являють собою систему нормативно-правових актів, тобто офіційних документів найвищої юридичної сили, які містять приписи щодо врегулювання найбільш важливих та принципових аспектів трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, приймаються з урахуванням пануючих у суспільстві загальносоціальних цінностей та його нагальних потреб і запитів в особливому порядку виключно представницьким органом держави або ж безпосередньо народом України шляхом вільного волевиявлення на референдумі та виражають інтереси більшості населення;

– обґрунтування, що підзаконний нормативно-правовий акт як формальне джерело трудового права і законодавства являє собою будь-який юридичний документ, що видається компетентними органами державної влади, органами місцевого самоврядування чи іншими уповноваженими на це суб'єктами в межах їх компетенції, який містить загальнообов'язкові правові норми, що врегульовують трудові та тісно пов'язані із ними відносини, має меншу юридичну силу ніж закон та приймається на виконання, уточнення, деталізацію і розвиток норм останнього;

– визначення поняття «підзаконна нормотворчість», яке трактується як діяльність компетентних органів влади, як правило виконавчої, а також органів місцевого самоврядування та безпосередньо територіальних громад щодо розробки, прийняття та ведення в дію нормативно-правових актів, які мають меншу юридичну силу, аніж закони;

– характеристику основних властивостей локального рівня трудового законодавства;

*дістали подальшого розвитку:*

– доктринальні підходи до обґрунтування, що трудове законодавство України є окремою галуззю національної законодавчої системи та головною формою втілення (об'єктивації, позитивації) у об'єктивній дійсності трудового права. Вона являє собою складне суб'єктивно-об'єктивне утворення, внутрішньоорганізаційна структура якого формується шляхом розташування у ієрархічній послідовності різних за юридичною силою нормативно-правових актів;

– визначення поняття інституту трудового законодавства. Під інститутом трудового законодавства запропоновано розуміти сукупність нормативних приписів трудової галузі законодавства, які спрямовані на врегулювання відносно відокремленого кола однорідних трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Тобто інститут законодавства являє собою збірну категорію, яка включає нормативно-правові приписи із різних за юридичною силою нормативно-правових актів, об'єднаних за такою ознакою як предмет регулювання;

– наукові підходи до визначення поняття «принципи трудового права», під яким запропоновано розуміти основні ідеї, найважливіші закономірності, керівні положення (вимоги), на яких ґрунтується й відповідно до яких функціонує механізм правового регулювання сфери трудових і тісно пов'язаних з ними відносин;

– теза, що запропонований у проекті ТК України перелік принципів далеко не досконалий і потребує подальшого доопрацювання, втім сам факт його включення до єдиного кодифікованого законодавчого акта, що регулює трудові відносини, вже слід оцінити як значний позитивний крок. Навіть у такому вигляді коло принципів трудового права і законодавства визначають загальні вимоги та межі щодо формування і розвитку трудових і тісно пов'язаних із ними правовідносин;

– позиція, що результатом здійснення кодифікації законодавчих джерел трудового права має стати прийняття нового зведеного нормативно-правового акта – Трудового кодексу України, який стане стрижневим законом у сфері використання найманої праці, а також тісно пов'язаних із цим відносин. Зауважено, що створення чіткої централізованої, ієрархічної системи трудового законодавства аж ніяк не означає жорстку централізацію у питанні державного регулювання трудових відносин – навпаки, оновлене законодавство повинно більше уваги приділяти питанням соціального партнерства, дозволяючи працівникам та роботодавцям самостійно, без надмірного державного втручання, на договірних засадах врегульовувати свої взаємовідносини;

– узагальнення недоліків локального рівня трудового законодавства;

– формулювання напрямків вдосконалення національного трудового законодавства.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що одержані в результаті дослідження висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – як основа для подальшого дослідження проблем співвідношення трудового права та трудового законодавства;

– у правотворчості – в ході уточнення та доповнення чинних законодавчих та підзаконних актів, що буде сприяти поліпшенню правового регулювання трудових відносин;

– у правозастосовній діяльності – з метою покращення практичної діяльності суб'єктів трудових відносин;

– у навчальному процесі – під час підготовки підручників та навчальних посібників з дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення».

**Апробація результатів дослідження.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Методологія публічного та приватного права: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Одеса, 01–02 листопада 2013 р.); «Нові завдання та напрямки розвитку юридичної науки у XXI столітті» (м. Львів, 15–16 листопада 2013 р.); «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 05 березня 2014 р.); «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 05 березня 2015 р.); «Сучасні проблеми розвитку державності та напрями їх вирішення через призму правотворчої діяльності» (м. Харків, 22–23 травня 2015 р.); «Сучасний вимір держави і права» (м. Львів, 22–23 травня 2015 р.); «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.); «Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.).

**Публікації.** Основні результати дослідження викладено в одноосібній монографії, двадцяти одній статті, які опубліковані у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, а також восьми тезах доповідей і повідомлень на вказаних конференціях.

**Структура роботи.** Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, які об'єднують сімнадцять підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 406 сторінок. Список використаних джерел складається з 377 найменувань і займає 39 сторінок.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, практичне значення і необхідність її вивчення, визначено мету і задачі дослідження, його об'єкт, предмет, зазначено наукову новизну отриманих результатів, подано відомості про апробацію проведеного дослідження.

**Розділ 1 «Теоретико-правові засади розвитку трудового права та законодавства»** складається з 3-х підрозділів.

У підрозділі 1.1 «Співвідношення трудового права і трудового законодавства на етапі їх становлення та розвитку» акцентовано увагу, що з моменту проголошення незалежності України однією з основних сфер суспільних відносин, що потребувала правового врегулювання, стала сфера трудових відносин. Адже розбудова української держави та здійснення її всебічного зміцнення, в тому числі економічного, спираються на самовіддану працю населення країни.

Обґрунтовано, що вдосконалення врегулювання сфери трудових відносин має відбуватися на базі ґрунтовного науково-теоретичного опрацювання найбільш важливих аспектів трудового права і трудового законодавства відповідно. Зокрема одним із таких важливих питань, що потребують наукового вивчення, є проблема співвідношення галузей трудового права і трудового законодавства. Наголошено, що розгляд історичних аспектів становлення та розвитку трудового права та законодавства допоможе встановити етапи виникнення та подальшого розвитку трудового права і трудового законодавства, прояснити яким чином вони співвідносились один з одним протягом тривалого історичного розвитку.

Аналіз розвитку трудових відносин розпочато з періоду панування феодальних відносин. Окреслено особливості становлення трудового права та законодавства на початковому етапі розвитку трудових відносин. Доведено, що формування первинних засад трудового права зумовлено активним використанням найманої праці, яка була характерною для капіталістичного способу виробництва, у зв'язку з чим наступним етапом розвитку трудового права та законодавства названо етап розвитку фабричного законодавства. Детально охарактеризовано зазначений етап та виокремлено його особливості.

На підставі аналізу розвитку трудових відносин безпосередньо в Україні з'ясовано, що джерелом формування українського трудового права було коло суспільних відносин між паном та наймитом, громадою та особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи, членами цехового братства. При цьому у врегулюванні таких відносин, зокрема щодо укладання трудових угод, першорядне значення мали звичаї (звичаєве право). Тобто відбувалися процеси об'єктивного суспільного розвитку, які заклали основу утворення галузі трудового права, однак про появу трудового законодавства у той час говорити було ще зарано. Принципові питання трудових відносин між найманим працівником і тим хто наймає регулювалися інститутами цивільного права та звичаями.

Далі у підрозділі виникнення та становлення трудового законодавства в Україні проаналізовано з урахуванням прийнятих кодексів законів про працю, починаючи з 1918 року. Зроблено висновок, що як у минулому, так і на

сучасному етапі розвитку трудового права та законодавства право випереджає законодавство, що в деяких випадках призводить до неналежного правового регулювання окремих суспільних відносин у сфері праці.

У підрозділі 1.2 «Сучасний стан правового регулювання трудового права і законодавства України» проаналізовано, перш за все, правове підґрунтя розвитку сучасного трудового права та законодавства.

Акцентовано увагу на значній ролі Конституції України у формуванні сучасної галузі трудового права та законодавства. Обґрунтовано, що хоча конституційні положення мають досить загальний, навіть подекуди дещо абстрактний характер, втім вони формують досить надійне підґрунтя для розвитку інших галузей права і законодавства, зокрема трудового. Відзначено, що проаналізований зміст конституційних норм дозволяє стверджувати, що Конституція є не тільки головним нормативно-правовим актом держави, але й уособлює у собі найвищі досягнення правової думки, адже у її нормах розкриваються такі світоглядні ідеї як загальна рівність та справедливість, примат прав людини і громадянина над усіма іншими павами, наявність у людини ряду невід'ємних прав, обумовлених її природою.

Наголошено, що у формуванні сучасної галузі трудового права і трудового законодавства важливу роль відіграють нормативно-правові акти міжнародного характеру. Охарактеризовано правову конструкцію міжнародних нормативно-правових актів, що регламентують відносини у сфері праці. Констатовано, що міжнародні нормативно-правові акти здійснюють неабиякий позитивний вплив на розвиток трудового законодавства України, збагачуючи його загальносоціальними принципами рівності, гуманності, взаємної поваги до людської гідності і честі тощо.

Аналізуючи проблеми кодифікації трудового права та трудового законодавства, вкотре наголошено на неприпустимості ситуації, коли сучасні трудові відносини урегульовано застарілим Кодексом законів про працю, який прийнято більше 40 років тому. Наголошено, що сьогодні, попри усі зміни, що вносяться до нього, він є морально застарілим. Тому змінити слід не окремі статті чи, навіть глави Кодексу, а усю концепцію його побудови.

Доведено, що сьогодні особливо актуальним є питання здійснення кодифікації трудового законодавства України, результатом здійснення якої має стати єдиний зведений акт – Трудовий кодекс. При цьому дуже важливо, щоб новий основний закон галузі трудового права і законодавства максимально ефективно забезпечував баланс інтересів як працівників, так і роботодавців. Крім того, у Кодексі мають бути враховані усі аспекти регулювання трудових відносин, обумовлені інтеграційними процесами та участю України у різного роду міжнародних договорах.

Підрозділ 1.3 «Теоретико-методологічні підходи до визначення понять «трудова право» і «трудова законодавство» присвячено дослідженню теоретичних конструкцій понять «трудова право» та «трудова законодавство».

Наголошено, що, проаналізувавши поняття «трудове право» і «трудове законодавство», ми таким чином зможемо виокремити їх суттєві як спільні, так і специфічні для кожного із них ознаки, що, у свою чергу, дозволить більш чітко усвідомити співвідношення зазначених понять.

З метою з'ясування сутності поняття «трудове право» проаналізовано підходи вчених до характеристики поняття «право». Доведено, що в одних випадках автори акцентують увагу на тому що право являє собою регулятор суспільних відносин, який формується під впливом об'єктивного розвитку суспільства, у інших увага зосереджується переважно на його нормативній складовій, тобто стверджується, що право являє собою систему правил, встановлених та забезпечених державою. Обґрунтовано власну позицію щодо визначення поняття «право».

Наведено та узагальнено погляди вчених щодо визначення поняття «трудове право», на підставі чого зроблено висновок, що, як правило, автори обмежуються викладенням у його визначенні таких ознак: а) являє собою галузь права; б) складається із сукупності (або системи) норм, що регулюють окрему сферу суспільних відносин (трудових і тісно пов'язаних із ними); в) його норми встановлюються чи санкціонуються державою. Наголошено, що набагато більше уваги вчені приділяють не визначенню поняття трудового права, а окресленню його предмета. Обґрунтовано власну позицію щодо визначення поняття «трудове право». Воно являє собою систему об'єктивно сформованих норм (правил) і принципів, найбільш важливі з яких закріплені на рівні відповідних нормативно-правових актів і регулюють трудові відносини між роботодавцями та працівниками, а також інші тісно пов'язані із ними відносини, встановлюючи таким чином міру справедливості та свободи у поведінці суб'єктів у процесі реалізації зазначених відносин.

Під час аналізу поняття «трудове законодавство» наголошено, що дослідники із галузі трудового права, в основному не приділяють достатньої уваги його визначенню. Як правило, все зводиться до характеристики складових, що входять до структури законодавства: Конституції України, міжнародних нормативно-правових актів, КЗпП України, законів, підзаконних нормативно-правових актів тощо. Обґрунтовано, що під час формулювання визначення поняття трудового законодавства слід виходити із того, що воно являє собою: по-перше, систему, саме систему, де кожен нормативно-правовий акт перебуває на своєму місці і виконує власну регулятивну роль у механізмі правового регулювання трудових відносин, а не просту сукупність складових, їх скупчення, нагромадження; по-друге, це система не норм права, а нормативно-правових актів, тобто законодавство відображає форму існування права, його зовнішній вираз, а норми права – змістовну складову законодавства. Також наголошено, що говорячи про трудове законодавство, слід виходити із його широкого тлумачення, адже окрім законів трудові відносини регулюються великою кількістю підзаконних нормативно-правових актів, зокрема відомчого

характеру, які значним чином уточнюють, доповнюють та розвивають норми законів.

На підставі загальнотеоретичного розуміння поняття «законодавство» запропоновано визначення терміна «трудове законодавство», під яким слід розуміти систему нормативно-правових актів різної юридичної сили, які перебувають у певній ієрархічній послідовності, доповнюють один одного, містять правові норми і принципи, що прямо чи опосередковано регулюють трудові та тісно пов'язані із ними відносини.

**Розділ 2 «Система трудового законодавства України та її вплив на трудове право»** складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 *«Проблеми співвідношення теоретичної конструкції понять «система трудового права» та «система трудового законодавства»* наголошено, що попри те, що національні трудове право і трудове законодавство потребують проведення широкої кодифікації, вони все ж таки є системними явищами, тобто такими, які складаються з окремих елементів, які перебувають у взаємозв'язку один з одним і виконують власну, обумовлену його місцем у системі, функцію. На підставі аналізу наукових підходів вчених щодо змісту поняття «система права» взагалі та «система трудового права» зокрема, а також «система законодавства», в тому числі трудового, обстоюється позиція, що у загальному вигляді між системою трудового права і системою трудового законодавства суттєвої різниці немає. Обидві системи на зовнішньому рівні являють собою сукупність розташованих у певному порядку правових елементів. І одна, й інша системи характеризуються наявністю взаємозв'язків між її елементами, завдяки яким досягається їх єдність, а також ієрархії у розташуванні складових.

Втім між системою трудового права і трудового законодавства все ж таки є відмінності, які проявляються під час аналізу їх структури. Проаналізовано структуру системи трудового права та системи трудового законодавства. Наголошено на тому, що структура системи права відрізняється більшою об'єктивністю у своїй будові, адже вона формується під впливом об'єктивного розвитку суспільства. У той час як структура системи законодавства формується в основному суб'єктами нормотворчості. Акцентовано увагу на тому, що не можна повністю заперечувати суб'єктивний вплив на формування структури трудового права, як власне кажучи і будь-якої іншої галузі права, законодавчих актів, адже свою об'єктивність право знаходить саме у них.

Обґрунтовано висновок, що у сфері трудових та тісно пов'язаних із ними відносин система трудового права і система трудового законодавства тісно пов'язані та взаємно переплітаються. Так як сьогодні у нашій державі, як власне кажучи і у багатьох інших сучасних демократичних країнах, домінує природно-правовий підхід до праворозуміння, то очевидно, що система права не є тотожною системою законодавства, як це було б за умов використання нормативістського (позитивістського) підходу до праворозуміння, згідно з

постулатами якого закон – це право, а право – це закон. Система трудового права формується під впливом об'єктивних чинників, однак з метою наділення її елементів (норми, інститути тощо) такими атрибутами як загальність та загальнообов'язковість державою їй надається певна форма, що йменується законодавчою. Дана форма створюються відповідники компетентними суб'єктами, а отже має суб'єктивний характер, зокрема внутрішню структуру. При цьому наголошено, що, по-перше, змістом законодавчої форми не завжди є право, йдеться про випадки прийняття так званих неправових законів, коли останні не відповідають або прямо суперечать основним ідейним засадам і принципам права; а по-друге, законодавство – це хоча й основна, проте не єдина форма існування права.

У підрозділі 2.2 «Сутність і структура системи трудового законодавства України» розглянуто сутність і структуру системи трудового законодавства України із тим, щоб встановити її недоліки та визначити можливі шляхи їх усунення (подолання).

На початку підрозділу здійснено аналіз такого теоретичного питання як праворозуміння, типи якого безпосередньо впливають на процес пізнання правових явищ та процесів, в тому числі на усвідомлення сутнісного призначення та внутрішньої організації (будови) системи трудового законодавства. Доведено, що праворозуміння – це система світоглядних ідей та уявлень людей про право: його природу, зміст, призначення тощо. Наголошено, що у сучасній теорії права існує досить широке коло підходів до розуміння природи права: нормативний, генетичний, системний, соціологічний, функціональний, аксіологічний, психологічний тощо. Встановлено, що усі теорії ґрунтуються на співвіднесенні чи протиставленні закону і права, в одних (соціологічна та природно-правова концепції) право – це лиш окрема, причому не основана форма вираження права, а в інших (позитивізм) – закон і є правом. Акцентовано увагу, що характеризуючи право, не слід так різко протиставляти один одному закон та право, їх необхідно розглядати у поєднанні.

На підставі аналізу поглядів вчених до характеристики сутності системи законодавства та системи трудового законодавства, а також враховуючи позитивні та негативні моменти кожної з концепцій, зроблено наступні висновки про сутність системи трудового законодавства: а) воно є головною формою буття (існування) трудового права, засобом його об'єктивації у оточуючій дійсності; б) трудове законодавство концентрує у собі суто юридичну, регулятивну складову трудового права шляхом його формалізації, тобто закріплення найбільш суттєвих та важливих ознак і властивостей трудового права; в) трудове законодавство має владно-державну природу та загальнообов'язковий характер, його основи формуються та охороняються державою в особі її компетентних органів і посадових осіб. Тобто, саме законодавство є проявом державної волі, що надає йому загальнообов'язкового характеру; г) являє собою ієрархічну систему, що будується за таким критерієм

як юридична сила. Наголошено, що за своєю сутністю трудове законодавство – це складне багатогранне суб’єктивно-об’єктивне системне утворення, яке має власну внутрішню структуру. Запропоновано власне визначення поняття «структура системи трудового законодавства».

Виокремлено та проаналізовано три основних критерії для класифікації структури законодавства: предмет регулювання або так звана горизонтальна структура; юридична сила нормативно-правових актів – вертикальна структура; та територіальна структура, в основі якої лежить специфіка організації територіального устрою держави.

У підрозділі 2.3 «Поняття, внутрішня побудова та види нормативно-правового акта як структурного елемента системи трудового права і законодавства» зосереджено увагу на розгляді нормативно-правового акта (його понятті, змісті та видовому різноманітті) як елемента трудового законодавства та джерела трудового права.

Проаналізовано теоретичні підходи до визначення поняття «нормативно-правовий акт». Окреслено відмінності думок вчених та офіційного тлумачення визначення поняття «нормативно-правовий акт». Запропоновано власне визначення поняття «нормативно-правовий акт як елемент системи трудового законодавства». Наведено та проаналізовано перелік основних ознак нормативно-правового акта як структурного елемента системи права та головної форми буття права.

Наголошено, що до нормативно-правових актів трудового законодавства, як власне кажучи і до нормативно-правових актів будь-якої іншої галузі національного законодавства, пред’являється ряд вимог, яким вони мають відповідати. Проаналізовано зазначені вимоги, окреслено їх особливості. Окрему увагу приділено характеристиці внутрішньої структури нормативного акта залежно від його різновиду, яка складається з наступних елементів: статей, параграфів, пунктів, підпунктів, частин, абзаців тощо; статті об’єднуються в глави, а глави – в розділи нормативного правового акта.

Доведено, що первинною елементарною ланкою законодавства в цілому, в тому числі його трудової галузі, є нормативно-правовий акт, адже він являє собою зовнішню форму права, його оболонку, а нормативний припис – якраз хоча й дрібну (найменшу), втім логічно та граматично завершену зовнішню конструкцію, змістом якої є елементи правової норми.

Проаналізовано існуючі теоретичні підходи до характеристики видів нормативно-правових актів. Охарактеризовано окремі види нормативно-правових актів.

У підрозділі 2.4 «Проблеми співвідношення інституту трудового права й інституту законодавства» наголошено, що аналізуючи систему трудового права та законодавства, не можна оминати питання їх інститутів, які разом з нормативно-правовими актами входять до структури даної галузі права та законодавства.

Охарактеризовано теоретичні підходи до розуміння понять: «інститут», «інститут права» «нормативно-правовий інститут», «інститут трудового права», «інститут законодавства» та «інститут трудового законодавства». Запропоновано визначення понять «інститут трудового права» та «інститут трудового законодавства».

Наведено думки вчених щодо розмежування інституту права та інституту законодавства. Підтримано позицію, відповідно до якої слід відрізнити інститут права та інституту законодавства. Доведено, що співвідношення між даними юридичними явищами відбувається за тим же принципом, що і між нормою права та нормативним приписом або системою права та системою законодавства, а саме: як зміст і форма.

Обстоюється позиція, що інститути трудового права змістовно мають більш повний, послідовний та завершений вигляд порівняно з інститутами законодавства, оскільки перші охоплюють усі однорідні суспільні відносини у трудовій та суміжних сферах, у той час як інститути законодавства можуть бути орієнтовані лише на окремі сторони та аспекти зазначених однорідних трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Тобто, при формуванні інституту законодавства одним із основних критеріїв виступає не стільки повнота охоплення тієї чи іншої групи однорідних суспільних відносин, скільки цілісність та завершеність його юридичної конструкції та зовнішньої організації. Доведено, що поняття «інститут законодавства» може бути ширшим за «інститут права».

**Розділ 3 «Принципи трудового права і законодавства»** складається із трьох підрозділів.

У підрозділі 3.1 *«Поняття принципів трудового права і законодавства»* зазначено, що формулювання та визначення основних понять є одним із ключовим моментів для кожної галузі теоретичного знання, адже поняття виступає формою або способом відображення тих чи інших фрагментів дійсності (буття), що становлять об'єкт вивчення певної науки.

Охарактеризовано теоретичні підходи до визначення понять «принципи», «принципи права», «принципи трудового права», «принципи трудового законодавства». Доведено, що попри специфіку розуміння поняття «принципи» у різних галузях теорії та практики, найбільш загальний, сутнісний зміст цієї категорії залишається незмінним незалежно від сфери її застосування. Запропоновано визначення поняття «принципи» – це головна закономірність, основна вимога, правило, відправне положення, що лежить в основі певної теорії, процесу, явища, механізму (системи), предмета та характеризує його сутність у найбільш загальному, так би мовити «сухому» вигляді.

Під час аналізу визначень понять «принципи трудового права» та «принципи трудового законодавства» з'ясовано, що у загальному вигляді принципи трудового права – це основні ідеї, найважливіші закономірності, керівні положення (вимоги), на яких ґрунтується та у відповідності з якими

функціонує механізм правового регулювання сфери трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Втім, такий підхід до визначення поняття принципів трудового права хоча і відображає сутнісне призначення та роль перших у сфері інших, проте не дає чіткого розуміння стосовно того, чи є різниця між принципами трудового права та принципами трудового законодавства. Наголошено, що не акцентують на цьому питанні особливу увагу і більшість дослідників, зокрема це чітко видно із наведених та проаналізованих у дисертаційному дослідженні наукових точок зору щодо змісту поняття «принципи трудового права». Встановлено, що одні правники пов'язують принципи трудового права тільки із трудовим законодавством, тобто вони наголошують на тому, що принципи являють собою чіткі формально-визначені та загальнообов'язкові положення об'єктивного права. Доведено, що з такою позицією важко погодитися у повній мірі, адже таким чином між принципом та правовою нормою втрачається межа і фактично всі норми трудового права можна вважати принципами, тобто зміст принципів трудового права зводиться до змісту трудового законодавства. Доведено, що більш прийнятною видається позиція вчених, які виходять із того, що принципи права пов'язані із трудовим законодавством та виступають його ідейною основою, втім не вичерпуються ним.

Зроблено висновок, що для більш повного розуміння принципів трудового права та трудового законодавства слід враховувати обидві наведені вище точки зору. Тобто, з одного боку не можна відмовитися від того, що принципи права є ідеями та зводити їх виключно до нормативних, нехай навіть найбільш загальних, основоположних приписів трудового законодавства. Адже само по собі право є формою суспільної свідомості і за своєю глибинною сутністю воно являє собою глобальну світоглядну ідею. У той же час, не кожна ідея, що виникає у правовій свідомості людей, стає принципом права, претендувати на це можуть тільки ті із них, що відображають найсуттєвіші закономірності функціонування механізму правового впливу та правового регулювання, які були неодноразово підтверджені особливостями об'єктивного суспільно-політичного, економічного та культурного розвитку суспільства і отримали повноцінне наукове осмислення та обґрунтування. Для того щоб набути загальної обов'язковості, вони проходять процес позитивації, тобто стають частиною змісту норм позитивного (юридичного) права.

У підрозділі 3.2 «Система принципів трудового права і законодавства» визначено, що під системою принципів трудового права та трудового законодавства слід розуміти сукупність їх основоположних закономірностей, відправних ідей, які перебувають у нерозривному зв'язку та взаємодії, наслідують, доповнюють і розвивають один одного, розкриваючи сутнісний зміст та призначення трудового права і законодавства, а також забезпечуючи їх функціонування як єдиного, цілісного та злагодженого механізму, що регулює трудові та тісно пов'язані із ними відносини.

Зазначено, що у юридичній літературі досить багато уваги приділяється проблематиці класифікації принципів права. Проаналізовано точки зору вчених щодо класифікації принципів права взагалі та принципів трудового права, зокрема. Виокремлено та проаналізовано загальносоціальні та спеціально-соціальні принципи права.

Наголошено, що найчастіше правники в якості критерію класифікації принципів права обирають таку системоутворюючу ознаку як сфера поширення принципів права. На підставі даної властивості усі принципи права поділяють на загальноправові (або загальні), міжгалузеві, галузеві та, у ряді випадків, дослідники також виокремлюють принципи інститутів права.

Встановлено, що в трудовому праві більшість правників виходять із того, що систему принципів трудового права та законодавства утворюють загальноправові, галузеві та міжгалузеві принципи. Запропоновано визначення понять «загальноправові принципи трудового права та законодавства», «галузеві принципи трудового права та законодавства», «міжгалузеві принципи трудового права та законодавства». Охарактеризовано зазначені принципи трудового права та законодавства.

Наголошено, що ми не заперечуємо можливості інших підходів до систематизації принципів трудового права та законодавства. Так, наприклад, можна здійснити їх класифікацію на підставі такого критерію як рівень нормативно-правового закріплення принципів, за яким юридична сила кожного принципу та його місце у системі принципів трудового права і законодавства залежить від юридичної сили нормативно-правових актів, в яких вони закріплені.

У підрозділі 3.3 «Загальноправові й галузеві принципи трудового права і трудового законодавства України» присвячено увагу дослідженню змісту та співвідношенню основних загальноправових та галузевих принципів, які є основними блоками системи принципів трудового права і законодавства, адже перші відображають зв'язок трудової галузі права і законодавства з системою національного права та законодавства взагалі, а другі характеризують специфіку відносин, що становлять об'єкт регулювання трудової галузі права і законодавства, а також особливості цього регулювання.

Зауважено, що і загальноправові, і галузеві принципи трудового права та трудового законодавства – це досить широкий перелік закономірностей, основоположних ідей та вимог. Узагальнення думок вчених щодо системи загальноправових принципів дозволило до таких віднести: системно-структурну організацію права; відповідність об'єктивного і суб'єктивного права; внутрішні несуперечності правової системи; верховенство права; верховенство закону (принцип законності); пріоритетність норм міжнародного права щодо норм національного права; забезпечення захисту законних інтересів учасників правовідносин; демократизм; свободу та соціальну справедливість; гуманізм; рівність усіх перед законом і судом; неприпустимість будь-яких форм та видів

дискримінації; визнання, дотримання та захист прав і свобод людини і громадянина; співпрацю; сумлінне виконання зобов'язань; мирне врегулювання спорів; невтручання і незастосування сили; повагу до фундаментальних прав людини і права націй на самовизначення; презумпцію добропорядності суб'єкта права тощо. Серед зазначених принципів виокремлено та проаналізовано такі: а) принцип гуманізму (даний принцип за своєю сутністю є етичним, його виникнення та дія обумовлені самим фактом народження і життя людини, він вимагає, щоб поведінка кожного члена суспільства будувалася та реалізовувалася з урахування потреб й інтересів інших людей); б) принцип верховенства права (є одним з найбільш загальних та всеосяжних правових принципів, який буквально пронизує усі найбільш важливі та суттєві аспекти суспільного життя); в) принцип соціальної справедливості (відповідно до якого право виступає як міра справедливості, як морально-правова співмірність вкладеного та отриманого в усіх сферах життєдіяльності людини та їхнього правового забезпечення); г) принцип свободи (ґрунтується на тому, що свобода – це природний стан людини, тому він (принцип) передбачає можливість особи самостійно обирати лінію своєї поведінки, яка обмежується тільки правами та свободами інших учасників суспільного життя, а також з міркувань забезпечення суспільної безпеки); ґ) принцип формальної рівності (за загальним правилом усі люди є рівними у своїх можливостях); д) принцип правової визначеності (правові приписи повинні бути сформульовані настільки чітко, щоб особа могла повністю усвідомлювати їх зміст, а також наслідки виконання чи невиконання цих приписів; принцип демократизму (принцип декларує народовладдя, тобто він проголошує, що єдиним джерелом влади є народ, який реалізує цю владу безпосередньо (референдум, плебісцит) та (або) через відповідні державні інституції (органи державної влади та місцевого самоврядування); е) принцип законності (являє собою імперативну вимогу, відповідно до якої усі юридично значущі відносини, процеси та явища повинні відбуватися на підставі, в порядку та межах, визначених законодавством). Детальному аналізу піддано кожен із зазначених принципів.

Далі в роботі наголошено, що з метою конкретизації та розвитку загальноправових принципів в окремих сферах суспільних відносин у кожній галузі права функціонують свої власні (галузеві) принципи, які встановлюють основи правового регулювання з урахуванням специфіки цих відносин. Охарактеризовано підходи вчених щодо переліку галузевих принципів трудового права та законодавства. Запропоновано власне бачення системи галузевих принципів трудового права. До таких віднесено: а) принцип свободи праці та заборони примусової праці (встановлює таку організацію трудової сфери суспільного життя, за якої кожен суб'єкт на свій розсуд (довільно), незалежно ні від кого, обирає, яким чином, у який спосіб та у якій формі він реалізовуватиме свою здатність до праці); б) принцип рівності та заборона дискримінації у сфері праці (принцип покликаний гарантувати кожній особі, що

прагне реалізувати свої здібності до праці, рівні можливості для цього, зокрема через встановлення пільг і гарантій для певних категорій громадян-працівників, які мають ті чи інші особливості психофізіологічного розвитку, соціального статусу тощо і потребують у зв'язку із цим особливої уваги з боку держави в частині забезпечення їх можливості здійснювати свої трудові права на рівні з іншими людьми, що не мають таких особливостей); в) принцип соціального партнерства і договірного встановлення умов праці. Наголошено, що зазначений перелік принципів не є вичерпним.

**Розділ 4 «Джерела трудового права і законодавства»** містить п'ять підрозділів.

У підрозділі 4.1 «*Поняття і система джерел трудового права і трудового законодавства*» узагальнено теоретичні підходи до визначення понять «джерела права», «джерела трудового права», «джерела трудового законодавства». Охарактеризовано їх співвідношення та запропоновано власне визначення кожного з них.

Наголошено, що в цілому у наукових колах сформувався два основні підходи до визначення джерел права: широкий та вузький. Перший, тобто широкий підхід, передбачає врахування усіх умов та факторів суспільного життя, які впливають на виникнення правових норм, до яких відносить соціально-економічні, політичні, культурні, релігійні, міжнародні (геополітичні) та інші обставини. Відповідно з більш вузької точки зору пропонується розглядати джерела права як офіційні способи об'єктивації правових норм, тобто їх вираження та документальне закріплення компетентними нормотворчими суб'єктами. На відміну від широкого розуміння, у контексті якого відображається сам процес зародження та становлення правових норм як юридичної констатації об'єктивно сформованих та існуючих суспільних відносин і закономірностей, вузький підхід вказує лише на зовнішній зміст правових норм, тобто у даному випадку джерело розглядається як місце перебування цих норм, звідки ми їх черпаємо, звідки про них дізнаємося, а не як їх виток, першопричина.

З метою більш змістовного усвідомлення сутності таких категорій як «джерела трудового права» та «джерела трудового законодавства» обґрунтовано необхідність звернутися до аналізу таких понять: нормотворчість, правотворчість та правоутворення. Проаналізовано зазначені терміни, окреслено їх особливості. Констатовано, що законодавство – це теж нормотворчість, хоча й особлива його форма. Однак у контексті нашого дослідження, в якому ми виходимо, як правило, із широкого тлумачення поняття законодавства, розмежування законотворчості (або законодавчої діяльності) та нормотворчості має певне практичне значення, так як такий підхід дозволяє виокремити законодавчий та підзаконний рівні формування трудового законодавства.

Доведено, що у найбільш глибокому сенсі джерелами трудового права виступає ціла низка умов і обставин, що складаються в процесі суспільного

життя та супроводжують його, вони маю соціально-економічний, політичний, культурно-духовний та інший характер. Крім того не можна забувати про природні права людини, на базі яких формуються основні загальноправові принципи, що притаманні й трудовому праву та законодавству. А отже, їх (природні права) також можна розглядати як витoki трудового права.

Обстоюється позиція, що «джерела трудового права» явище ширше за «джерела трудового законодавства», хоча у ряді випадків вони співпадають, втім не ототожнюються. У підрозділі розглянуто систему джерел трудового права і трудового законодавства, виходячи з їх формального тлумачення. У зв'язку з цим наголошено, що найбільш доречним буде в якості системоутворюючого критерію зазначеної системи обрати форму вираження норм права та законодавчих приписів. Тим більше, що даний критерій характеризує не тільки спосіб зовнішнього вираження джерел трудового права і законодавства, але й відображає їх юридичну силу. Тож на підставі цього критерію виділено законодавчий, підзаконний та локальний рівні джерел трудового права і законодавства.

У підрозділі 4.2 «*Закони як найвищий рівень джерел трудового права і законодавства України*» відмічається, що система джерел трудового права і законодавства України складається з декількох рівнів, головна роль серед яких належить тому, що формується з нормативно-правових актів вищої юридичної сили – законів, у яких у романо-германській (континентальній) правовій системі в основному містяться правові норми та принципи, в тому числі ті, що належать до галузей трудового права і законодавства України.

Наведено теоретичні підходи до визначення поняття «закон», на підставі чого зроблено висновок, що є природні та суспільні закони, які сприймаються як щось вихідне, незаперечне, необхідне та обов'язкове. З'ясовано, що у загально-філософському сенсі закон – це завжди об'єктивність, тобто він не залежить від волі та бажання людини, від її свідомості. Причому це стосується як природних, так і суспільних законів, які визначаються особливостями суспільного буття. Закон відображає об'єктивний стан речей, об'єктивні зв'язки між речами, предметами, явищами.

Акцентовано увагу на тому, що хоча більшість правників одностайні у баченні визначення поняття «закон», повноцінного офіційного трактування вказаного поняття в Україні не існує, у зв'язку з чим дістало подальшого розуміння обґрунтування необхідності прийняття Закону України «Про нормативно-правові акти».

Запропоновано власне визначення поняття «закон як джерело трудового права та законодавства». Виокремлено основні характеристики закону як джерела трудового права та законодавства. Охарактеризовано законодавчу діяльність, яку необхідно розуміти як врегульовану відповідними нормативно-правовими актами послідовність дій, які здійснюються компетентними суб'єктами щодо розробки, обговорення, прийняття та видання законів.

Зроблено висновок про особливості законів та їх значення у системі трудового права та законодавства. Виділено недоліки законодавчого рівня джерел трудового права, обґрунтовано шляхи їх усунення. Доведено, що всебічне та глибинне опрацювання законів, а також науково-обґрунтований, виважений підхід до їх створення дозволить не тільки якісно та ефективно управляти існуючими соціальними відносинами та процесами, але й також випереджати їх, створюючи необхідні юридичні підвалини для їхнього подальшого розвитку і вдосконалення.

У підрозділі 4.3 «Підзаконна нормотворчість як джерело трудового права і законодавства» наголошено, що законодавчі приписи у ряді випадків мають доволі загальний характер, тому для того щоб на практиці їх норми більш повно та чітко враховували усі нюанси розвитку суспільно-державного життя, потрібні більш гнучкі та оперативні нормативно-правові акти, які б, так би мовити, адаптували абстрактні (узагальнені) положення законів до існуючих реалій. Такі нормативно-правові акти прийнято йменувати підзаконними.

На підставі аналізу відповідної нормативно-правової бази та думок вчених запропоновано визначення поняття «підзаконна нормотворчість» та власне визначення поняття «підзаконні нормативно-правові акти». Виокремлено декілька рівнів підзаконних нормативно-правових актів. Доведено, що найвищий рівень посідають підзаконні нормативно-правові акти Верховної Ради України та Глави держави – Президента України. Охарактеризовано зазначені нормативно-правові акти, які є безпосередньо джерелом трудового права та законодавства.

Далі в системі підзаконних нормативно-правових актів виокремлено нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України. Доведено, що актами Кабінету Міністрів України як джерелами трудового права і законодавства регулюються найбільш важливі питання щодо формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості, а також щодо організації та діяльності різних ланок органів виконавчої влади, до компетенції яких належить забезпечення нормального функціонування трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, в тому числі здійснення їх охорони та захисту. Названо та охарактеризовано відповідні нормативно-правові акти.

Окрему увагу приділено характеристиці правотворчої діяльності центральних органів виконавчої влади.

Наприкінці підрозділу виокремлено характерні особливості підзаконних нормативно-правових актів як джерел трудового права та законодавства. Вказано на їх загальні недоліки, запропоновано шляхи усунення зазначених недоліків.

У підрозділі 4.4 «Локальні нормативно-правові акти в системі джерел трудового права і законодавства» акцентовано увагу на тому, що локальні нормативно-правові акти завжди були у центрі уваги провідних вчених у галузі трудового права. Доведено, що інститут локальної нормотворчості та локальних

нормативно-правових актів відомий вітчизняному законодавству вже досить тривалий строк. Проаналізовано локальні джерела трудового права та законодавства на різних етапах розвитку трудового законодавства.

Досліджено точки зору вчених щодо розуміння поняття і сутності таких явищ як локальна нормотворчість, локальні норми та локальні нормативно-правові акти. Обґрунтовано висновок, що фактично даний рівень джерел трудового права має підзаконний характер, втім в силу специфіки суб'єктів локальної нормотворчості та процедури її здійснення, яка у ряді випадків передбачає погодження актів адміністрації роботодавця з трудовим колективом та (або) з профспілковим представником, локальні акти як джерела трудового права і законодавства виокремлюються в самостійну групу (вид). Наголошено, що локальні акти займають найнижчу, з точки зору юридичної сили, ланку в ієрархії джерел трудового права, тому вони приймаються у відповідності та на виконання усіх вищестоящих нормативно-правових актів, прийнятих у централізованому порядку. Зауважено, що від локальних нормативно-правових актів слід відрізнити акти застосування роботодавцем норм трудового права, які на відміну від перших мають індивідуальний характер, тобто звернені до конкретної особи (адресата) і в більшості випадків не вимагають погодження з виборним органом первинної профспілкової організації.

Виділено основні властивості локальних нормативно-правових актів та обґрунтовано висновок, що локальна нормотворчість є повноцінним джерелом трудового права і законодавства. Більш того, завдяки своїй гнучкості та безпосередній наближеності до предмета регулювання локальна нормотворчість та локальні нормативно-правові акти здатні усувати недоліки і прогалини трудового законодавства, особливо враховуючи його нинішній стан в Україні, роблячи його більш демократичним та правовим. Тобто за відсутності повноцінної можливості реалізувати в повній мірі свої можливості у сфері праці через недосконалість централізованого законодавства працівники та роботодавці можуть на підставі взаємного погодження розробити для себе норми співпраці, які будуть для них обов'язковими. При цьому ці локальні норми можуть значно розширювати права сторін, однак у той же час локальні нормативно-правові акти не можуть містити положення, які погіршують становище працівників порівняно з законом чи підзаконним нормативно-правовим актом. Тому деякі питання щодо врегулювання взаємовідносин між роботодавцем і працівником не можуть вирішуватися у локальному порядку, наприклад, це стосується підстав звільнення працівників.

Акцентовано увагу, що локальна нормотворчість має бути системною, здійснюватись у певних межах та відповідати принципу законності. Забезпечення виконання цих вимог у процесі локальної нормотворчості та локального правового регулювання трудових відносин повинно здійснюватися офіційними централізованими нормативно-правовими актами, зокрема законами України.

У підрозділі 4.5 «Договірний рівень правового регулювання трудового права і трудового законодавства» зазначено, що однією із сфер суспільного життя, де все більшої популярності набувають договірні форми врегулювання відносин, є сфера праці.

Проаналізовано точки зору провідних вчених у галузі трудового права щодо характеристики договірної регулювання трудових відносин. В основу розгляду правового та законодавчого регулювання трудових відносин на договірному рівні покладено форми його здійснення: індивідуально-договірна та колективно-договірна. Загалом, форма будь-чого – це його зовнішній вияв, прояв у об'єктивній дійсності, крім того форма завжди нерозривна пов'язана із змістом і впливає на його внутрішню організацію. Тому саме форми договірної регулювання трудових відносин найбільш чітко відображають зв'язок трудового права як змісту із договірними актами як окремою ланкою трудового законодавства та формальним джерелом цього змісту.

На підставі аналізу думок вчених та трудового законодавства охарактеризовано індивідуальне та колективне договірне регулювання трудових відносин. Доведено, що договірні акти також мають підзаконний характер. Наголошено, що договірне регулювання праці надає у розпорядження сторін досить широкі можливості щодо врегулювання своїх взаємин з урахуванням соціально-економічних та виробничих інтересів кожної з них.

**Розділ 5 «Проблеми співвідношення трудового права та трудового законодавства» містить два підрозділи.**

У підрозділі 5.1 «Проблеми розмежування і перспективи розвитку співвідношення галузі трудового права і трудового законодавства» проаналізовано сучасні тенденції реформування трудового права та трудового законодавства. Наголошено, що право на працю є невід'ємним правом людини і громадянина, кожен має можливість безперешкодно реалізувати свою здатність до праці, втілювати у процесі її здійснення свої здібності, вміння та навички, звісно ж за умови, що це не порушує прав і свобод інших фізичних та колективних суб'єктів, а також не шкодить інтересам суспільства і держави в цілому. Обов'язок кожної сучасної цивілізованої країни, що сповідує демократичні цінності та ідеали соціально-правової держави полягає у повноцінному гарантуванні права на працю та всебічному забезпеченні його реалізації.

Доведено, що основною проблемою у співвідношенні трудового права та законодавства є те, що на сьогодні в Україні склалася така ситуація, за якої трудове право за станом свого розвитку значно випереджає трудове законодавство. Відзначено, що основною причиною невідповідності трудового законодавства України основним засадам трудового права є те, що наша держава й досі перебуває на стадії перехідного періоду, однією зі специфічних особливостей якого є те, що держава, з одного боку начебто

прагне у певній мірі відсторонитися від детальної, всепроникаючої регламентації трудових відносин, надаючи більше свободи учасникам цих відносин самостійно врегульовувати свої взаємини, однак недержавний механізм регулювання трудових відносин, з іншого боку, ще не має достатньо ефективних інструментів для цього.

Обґрунтовано, що подальший розвиток реально існуючих трудових відносин гальмується надмірною застарілістю та заполітизованістю трудового законодавства, яке за своєю сутністю все ще залишається радянським. Воно (трудове законодавство), з одного боку, не закріплює належним чином той мінімум основоположних правових принципів і гарантій, який визнається та діє у більшості високорозвинених демократичних держав світу, і в сучасних умовах суспільного розвитку України є абсолютно необхідними для нормального розвитку її соціально-трудової сфери, а з іншого боку, діючий Кодекс законів про працю у врегулюванні окремих питань трудових відносин занадто перенасичений гарантіями та різного роду пільгами, реальність здійснення яких досить сумнівна, а отже сумнівна й їх практична цінність.

Запропоновано конкретні шляхи вирішення проблеми невідповідності трудового законодавства трудовому праву.

*У підрозділі 5.2 «Зарубіжний досвід формування галузі трудового права і трудового законодавства на рівні соціального партнерства»* розглянуто окремі аспекти законодавчого врегулювання трудових відносин на прикладі деяких зарубіжних країн з акцентом на соціальному партнерстві. Проаналізовано теоретичні підходи до визначення поняття «соціальне партнерство» у трудовому праві та трудовому законодавстві.

Проаналізовано особливості співвідношення трудового права та трудового законодавства у галузі реалізації соціального партнерства у таких країнах як Німеччина, Швеція, Франція, Сполученні Штати Америки. Обґрунтовано висновок, що досвід високорозвинених країн світу свідчить про те, що уміле, збалансоване поєднання централізованого та децентралізованого підходу до нормативно-правового регулювання сфери трудових і тісно пов'язаних із ними відносин забезпечує постійну відповідність діючого законодавства правовим реаліям суспільного життя. Саме завдяки такому підходу досягається повноцінне втілення статичного та динамічного аспектів законодавства. Так його статичну складову уособлюють закони, прийняті у централізованому порядку, які врегульовують найбільш важливі питання у сфері реалізації права на працю, в тому числі в частині порядку та форм здійснення соціального партнерства. Тобто закони виступають юридичними гарантіями дотримання основних прав і свобод учасників трудових відносин, у той час як локальна нормотворчість та акти соціального партнерства відображають динамічну складову законодавства, оскільки вони унормовують соціально-трудові відносини на конкретних підприємствах (організаціях, установах) з урахуванням специфіки їх діяльності.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми – визначення проблем розвитку та співвідношення галузей трудового права і трудового законодавства. В результаті проведеного дослідження сформульовано ряд концептуальних висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на удосконалення співвідношення трудового права та законодавства.

1. Установлено, що трудове право як система ідей, принципів поглядів на трудові відносини між працівниками й роботодавцями склалося раніше, аніж з'явилося трудове законодавство. Ґрунтувалося трудове право на звичаях і традиціях. Ускладнення виробничих відносин змусили правлячу верхівку вдатися до більш детальної і змістовної регламентації трудових відносин шляхом видання відповідних нормативно-правових актів. Далі розвиток трудового права і трудового законодавства йшли паралельно. Проте наголошується на тому, що низка тодішніх нормативно-правових актів (особливо часів радянської влади) були далекі від правових. Адже в Конституції проголошувалось одне, а в законах і підзаконних нормативно-правових актах – зовсім інше, і на практиці застосовувалися положення саме останніх, які досить часто своїм змістом не те що не відповідали, а навіть прямо суперечили нормам Основного Закону країни.

2. Обстоюється позиція, що за роки незалежності в Україні було виконано величезний обсяг роботи щодо розвитку національних галузей трудового права і трудового законодавства. При цьому розбудова зазначених галузей велась у такий спосіб, щоб первинне значення мало саме природне право, зокрема, природні права людини і громадянина на життя, свободу, працю, власність тощо. А законодавство, у свою чергу, закріплювало і зміцнювало ці права. Таким чином, стверджується ідея, що право виникає внаслідок об'єктивного розвитку суспільства, а не навпаки – коли права осіб породжуються, змінюються чи скасовуються виключно як результат владних велінь (рішень) правлячої верхівки (еліти) шляхом їх викладення в законі. Доведено, що наразі особливо актуальним є питання кодифікації трудового законодавства, результатом здійснення якої має стати єдиний зведений акт – Трудовий кодекс України. При цьому дуже важливо, щоб новий основний закон галузі трудового права й законодавства максимально ефективно забезпечував баланс інтересів працівників і роботодавців. Крім того, у ньому мають бути враховані всі аспекти регулювання трудових відносин, обумовлені інтеграційними процесами й участю України в різного роду міжнародних договорах.

3. Визначено, що трудове право – це система об'єктивно сформованих норм (правил) і принципів, найбільш важливі з яких закріплені на рівні відповідних нормативно-правових актів, якими регламентуються трудові, а

також інші тісно пов'язані з ними відносини між роботодавцями і працівниками, що встановлюють міру справедливості і свободи в поведінці суб'єктів зазначених відносин у процесі їх реалізації.

4. Під трудовим законодавством запропоновано розуміти систему нормативно-правових актів різної юридичної сили, що перебувають у певній ієрархії, доповнюють і наслідують один одного, містять правові норми і принципи, які прямо чи опосередковано впорядковують трудові й тісно пов'язані з ними відносини.

5. Обґрунтовано, що між системами трудового права і трудового законодавства все ж таки існують відмінності, що виявляються під час аналізу їх структури і полягають у наступному: а) структура системи права є більш об'єктивною у своїй побудові, бо вона формується під впливом об'єктивного розвитку суспільства; б) галузі трудового права і трудового законодавства мають у своєму складі підгалузі й інститути, і в цьому вони схожі, однак первинним елементом структури системи трудового права є правова норма, а вихідною ланкою трудового законодавства – стаття або положення того чи іншого нормативно-правового акта; в) системі трудового права з метою наділення її елементів (норм, інститутів тощо) такими атрибутами як загальність і загальнообов'язковість держава надає певної законодавчої форми, що створюється відповідними компетентними суб'єктами, отже, ця система має суб'єктивний характер, зокрема внутрішню структуру.

6. Доведено, що сутність системи трудового законодавства полягає в тому, що воно: а) є головною формою буття (існування) трудового права, засобом його об'єктивації в оточуючій дійсності; б) концентрує в собі суто юридичний, регулятивний складник трудового права шляхом його формалізації, тобто закріплення його найбільш суттєвих і важливих ознак і властивостей; в) має владно-державну природу й загальнообов'язковість, а його підвалини формуються й охороняються державою в особі її компетентних органів і посадових осіб, тобто саме законодавство є проявом державної волі, що й надає йому такої загальнообов'язковості; г) становить собою ієрархічну систему, що будується за таким критерієм як юридична сила.

7. Підкреслюється, що структура системи трудового законодавства – це його внутрішня організація, упорядкування й розміщення в певній послідовності відповідних нормативно-правових актів, яка характеризується ієрархічністю та за якої нижчестоящі нормативно-правові акти належить приймати на основі й у відповідності з вимогами вищестоящих.

8. Запропоновано авторську дефініцію поняття «принципи трудового права», під яким слід розуміти основні ідеї, найважливіші закономірності, керівні положення (вимоги), на яких ґрунтується й відповідно до яких функціонує механізм правового регулювання сфери трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Такий підхід до визначення вказаного поняття хоча й відображає сутнісне призначення й роль принципів у сфері зазначених відносин,

однак не дає чіткого розуміння стосовно того, чи є різниця між принципами трудового права і принципами трудового законодавства.

9. До системи принципів трудового права й законодавства входять: а) загальноправові, які є спільними для всієї національної системи права й законодавства, а для кожного правового процесу чи явища – основоположними, що знаходять свій прояв у кожній правовій галузі й/або правовому інституті, в тому числі й у тих, предметом регламентації яких є трудові й тісно пов'язані з ними відносини; б) міжгалузеві, які є спільними одночасно для декількох галузей права, зокрема для трудової та інших. Ці принципи повинні стосуватись не будь-яких галузей права, а лише тих, що є суміжними, спорідненими з галуззю трудового права, тобто предмет і метод правового регулювання яких має певний змістовний і логічний зв'язок з предметом і методом трудового права. Тільки за умови схожості їх закономірностей можна вести мову про них як про спільні принципи; в) галузеві, які і є безпосередньо принципами трудового права. Вони зумовлені об'єктивним розвитком трудових і тісно пов'язаних з ними відносин і виявляються в тому чи іншому виді в усіх інститутах, підінститутах і нормах трудового права.

10. Сьогодні процес правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин ґрунтується на низці специфічних відправних, базисних вимог, покликаних забезпечити дотримання прав учасників зазначених відносин і належне виконання обов'язків, що відповідають цим правам. Серед загальноправових принципів виокремлено і проаналізовано такі принципи як гуманізм, верховенство права, соціальна справедливість, свобода, формальна рівність, правова визначеність, законність. До галузевих віднесено такі принципи трудового права як свобода праці й заборона примусової праці, рівність і заборона дискримінації у цій сфері, соціальне партнерство й договірне встановлення умов праці.

11. Констатується, що джерела трудового права і трудового законодавства співпадають. Це офіційні юридичні документи компетентних суб'єктів, що входять до системи позитивного права й закріплюють правові норми, які регулюють трудові й тісно пов'язані з ними відносини. Така точка зору в певному сенсі є доволі зручною, оскільки вона, по-перше, ґрунтується на суто юридичних аспектах, а, по-друге, значно спрощує розгляд таких питань як система й види джерел трудового права й законодавства. Водночас формальний підхід не віддзеркалює глибинної сутності останніх, не дозволяє усвідомити витоків трудового права й першопричин, що його породжують чи спричиняють.

12. Зроблено певні концептуальні висновки про властивості законів та про їх значення в системі джерел трудового права й законодавства: а) вони закріплюють найбільш важливі, засадничі питання державного регулювання сфери трудових і тісно пов'язаних з ними відносин; б) становлять одночасно фундамент і верхівку системи трудового законодавства; в) мають найбільший ступінь узагальнення; г) вирізняються відносною стабільністю й розраховані на

тривалий термін дії; г) мають складну, тривалу процедуру прийняття; д) виражають волю народу щодо того, як мають функціонувати й розвиватися трудові відносини на конкретному етапі історичного розвитку соціуму.

13. Названо такі недоліки законодавчого рівня джерел трудового права:

– чинні закони й ті, що приймаються, доволі часто не відповідають реаліям сьогодення, тобто законодавчі приписи, що становлять їх зміст, є не актуальними й не відповідають вимогам своєчасності й доцільності, внаслідок чого чимало реально існуючих відносин у сфері праці належним чином не реалізуються, оскільки законодавство їх не врегулює й не захищає;

– низка нормативно-правових актів є неефективними, тобто виявляється велика різниця між очікуваними й наявними (реальними) результатами їх регулятивного впливу на трудові й тісно пов'язані з ними відносини. Однією з основних причин цієї проблеми є недосконалість нормотворчої діяльності, перш за все, через нехтування її суб'єктами правилами юридичної техніки;

– для законодавчого рівня джерел трудового права характерною рисою є їх безсистемність. Частково вирішити цю проблему можна шляхом проведення систематизації джерел трудового права й законодавства.

14. Наголошено на таких теоретичних висновках щодо підзаконних нормативно-правових актів як джерел трудового права й законодавства: а) ці нормативні акти видаються на підставі й на виконання Конституції й законів України, які регулюють сферу трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Вони конкретизують, доповнюють, уточнюють і розвивають загальні нормативні приписи законів; б) коло суб'єктів, які мають право видавати підзаконні нормативно-правові акти й у такий спосіб формувати відповідний рівень трудового законодавства, дуже широке й, очевидно, набагато ширше кола суб'єктів, які мають право прийняття законів; в) виходячи з попередньої ознаки, стає зрозумілим, що останніх дуже велика кількість; г) підзаконні нормативно-правові акти мають простішу і швидшу процедуру прийняття; г) для всіх, кому вони адресовані, хто перебуває у сфері їх регулятивного впливу, їх приписи є так само обов'язкові, як і приписи законів; відхилення від указівок перших допускається тільки у випадку, якщо вони суперечать або не відповідають вимогам інших.

15. Підтримується позиція, що для відновлення балансу між трудовим правом і законодавством, забезпечення їх співвідношення в такий спосіб, щоб трудовий закон (як у широкому, так і вузькому розумінні) максимально відповідав би існуючим правовим реаліям у сфері праці, необхідно:

– здійснити масштабну кодифікацію трудового законодавства, оскільки, як доведено, новому ТК України належить у ньому стати головним актом не тільки з формальної точки зору – за юридичною силою, а й з урахуванням того, що в його положеннях мають бути відображені найбільш суттєві й актуальні питання регламентації трудових відносин, що ґрунтуються на реально існуючих умовах соціально-економічного розвитку суспільства;

– для усунення розбіжностей між трудовим правом і законодавством недостатнього лише прийняття нового Трудового кодексу України, необхідно ще переглянути й систематизувати величезний масив підзаконних нормативно-правових актів з питань регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин з метою зменшення їх кількості й позбавлення в такий спосіб непотрібної зарегульованості таких відносин. Органам державної влади належить видавати нормативно-правові акти тільки в цілях конкретизації й розвитку законодавчих положень, а не для проведення у життя власних управлінських інтересів. Інакше кажучи, видання підзаконних актів має бути обумовлено об'єктивною потребою, що виражається в загальності або нечіткості норми закону, в її бланкетному характері чи взагалі в наявності прогалини в ньому. Крім того, необхідно підвищити якість проектної роботи органів влади під час розроблення нормативно-правових актів, посилити контроль за дотриманням ними нормопроектної техніки;

– посилення децентралізації в питанні законодавчого регламентування шляхом розширення можливостей локального й договірною регулювання трудових відносин. Держава в особі її компетентних органів і посадових осіб хоча і спостерігає за законністю розвитку трудових відносин, але вона не здатна передбачити усієї її специфіки, що, власне кажучи, й непотрібно. Вона повинна за допомогою централізованої нормотворчості впорядковувати лише найбільш суттєві і принципові питання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, які відображають реально існуючі умови й тенденції суспільного розвитку. Іншими словами, централізоване законодавство має, так би мовити, створювати загальний фон, середовище, в межах якого формуватимуться й розвиватимуться трудові відносини.

16. Підсумовується, що, реформуючи трудове законодавство з метою забезпечення його відповідності правовим реаліям суспільного життя, потрібно пам'ятати, що офіційні нормативно-правові акти є лише формальними джерелами права, вони не створюють, не змінюють і не скасовують закономірностей, обумовлених і спричинених особливостями об'єктивного розвитку соціуму. Приймаючи той чи інший закон, держава лише констатує наявність цих закономірностей і відносин, що їх супроводжують, і встановлює при цьому найбільш доцільний з точки зору забезпечення індивідуального й суспільного блага порядок їх реалізації. Тільки такий закон і має право називатися правовим та ефективним.

17. Проаналізовано досвід високорозвинених країн світу, який свідчить, що вміле, збалансоване поєднання централізованого й децентралізованого підходу до нормативно-правової регламентації трудових і тісно пов'язаних з ними відносин забезпечує постійну відповідність чинного законодавства правовим реаліям суспільного життя. Саме завдяки такому підходу досягається повноцінне втілення статичного й динамічного аспектів законодавства. Так, його статичний складник уособлюють закони, прийняті в централізованому порядку,

які впорядковуюють найважливіші питання у сфері реалізації права на працю, в тому числі в частині порядку й форм здійснення соціального партнерства. Інакше кажучи, закони виступають юридичними гарантіями дотримання основних прав і свобод учасників трудових відносин. У той же час як локальна нормотворчість, так і акти соціального партнерства віддзеркалюють динамічний складник законодавства, оскільки вони унормовують соціально-трудові відносини на конкретних підприємствах, в організаціях та установах з урахуванням специфіки їх діяльності.

18. На підставі викладеного зроблено однозначний висновок, що реформування трудового законодавства в Україні не повинно обмежуватись лише прийняттям нового кодифікованого галузевого акта, бо це все одно не забезпечить всебічного відображення правової реальності в позитивному законодавстві, особливо враховуючи той факт, що в Україні більшість нових законів на момент свого прийняття в силу низки чинників (зокрема, надмірної заполітизованості нормотворчого процесу) у значній своїй частині вже є неактуальними й вимагають внесення відповідних змін. Висловлено переконаність у тому, що необхідно більше уваги приділяти саме локальним актам і актам соціального партнерства як джерелам трудового права й законодавства, які завдяки своїй безпосередній приближеності до сфери практичної реалізації трудових відносин здатні більш адекватно й повноцінно відображати потреби й запити їх сторін у частині нормативно-правового врегулювання цих взаємовідносин.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Монографія:*

1. Бірюкова А.Г. Трудове право та трудове законодавство: проблеми співвідношення : монографія / А.Г. Бірюкова. – Х. : ФОП Панов, 2016. – 402 с.

### *Статті у наукових фахових виданнях України:*

2. Бірюкова А.Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку / А.Г. Бірюкова // Наше право. – 2013. – № 10. – С. 113–118.

3. Бірюкова А.Г. Теоретичні підходи до визначення понять «трудове право» та «трудове законодавство» / А.Г. Бірюкова // Наука і правоохорона. – 2013. – № 2 (20), ч. 2. – С. 15–18.

4. Бірюкова А.Г. Окремі аспекти співвідношення структури трудового права та трудового законодавства / А.Г. Бірюкова // Наука і правоохорона. – 2013. – № 4 (22), ч. 2. – С. 271–276.

5. Бірюкова А.Г. Теоретичні підходи до визначення поняття принципів трудового права / А.Г. Бірюкова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 2. – Т. 2. – С. 85–88.

6. Бірюкова А.Г. Сучасний стан розвитку трудового законодавства / А.Г. Бірюкова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 2 (24). – С. 16–21.
7. Бірюкова А.Г. Поняття та сутність системи трудового законодавства України / А.Г. Бірюкова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3 (25), ч. 2. – С. 16–20.
8. Бірюкова А.Г. Правотворчість як джерело трудового законодавства / А.Г. Бірюкова // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4 (26), ч. 2. – С. 5–9.
9. Бірюкова А.Г. Поняття інституту трудового законодавства України та їх класифікація / А.Г. Бірюкова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 5, ч. 2. – Т. 2. – С. 37–40.
10. Бірюкова А.Г. Стадії законодавчої діяльності прийняття законів як найвищого рівня джерел трудового права / А.Г. Бірюкова // Митна справа. – 2014. – Спеціальний випуск. – № 2. – С. 181–185.
11. Бірюкова А.Г. Зміст поняття «закон» як найвищого рівня джерел трудового права / А.Г. Бірюкова // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право». – 2014. – Вип. 2. – С. 260–265.
12. Бірюкова А.Г. Поняття та ознаки підзаконного нормативно-правового акту у трудовому праві / А.Г. Бірюкова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 29, ч. 2. – С. 156–159.
13. Бірюкова А.Г. Правові засади виникнення та розвитку трудового права / А.Г. Бірюкова // Актуальні проблеми держави і права. – 2015. – № 77. – С. 375–380.
14. Бірюкова А.Г. Окремі аспекти характеристики системи трудового права і законодавства, їх структури та співвідношення / А.Г. Бірюкова // Митна справа. – 2015. – № 4 (2). – С. 235–239.
15. Бірюкова А.Г. Співвідношення понять «джерело права» та «джерело трудового законодавства» / А.Г. Бірюкова // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право». – 2015. – Вип. 2. – С. 330–335.
16. Бірюкова А.Г. Окремі питання становлення та розвитку трудового законодавства в Україні / А.Г. Бірюкова // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 2. – С. 66–70.
17. Бірюкова А.Г. Поняття і сутність локальних нормативно-правових актів в системі джерел трудового права / А.Г. Бірюкова // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2016. – № 1. – С. 63–67.

*Статті у наукових періодичних виданнях інших держав з напрямку,  
з якого підготовлено дисертацію:*

18. Бірюкова А.Г. Трудовой и коллективный договор как формы договорного регулирования трудовых отношений / А.Г. Бірюкова // Право и политика. – 2013. – Спеціальний випуск. – С. 85–88.

19. Biriukova A.H. Theoretical and methodological basis characteristic of the concept and system of sectoral labor law / A.H. Biriukova // International Scientific Journal Euro-American Scientific Cooperation : research articles. – Hamilton, Canada : «Accent Graphics Communications», 2014. – Volume 4. – P. 24–28.

20. Бирюкова А.Г. Договорный уровень правового регулирования трудового права и его классификация / А.Г. Бирюкова // Право и закон. – № 1. – 2014. – С. 60–63.

21. Бирюкова А.Г. Зарубежный опыт формирования отраслей трудового права и трудового законодательства на уровне социального партнерства / А.Г. Бирюкова // Право и политика. – 2015. – № 1. – С. 109–114.

22. Бирюкова А.Г. К вопросу о проблемах и перспективах развития соотношения отраслей трудового права и трудового законодательства / А.Г. Бирюкова // Visegrad journal on human rights. – 2015. – № 3. – С. 9–14.

*Матеріали наукових конференцій:*

23. Бірюкова А.Г. Загальнотеоретичний огляд понять «трудове право» та «трудове законодавство» / А.Г. Бірюкова // Методологія публічного та приватного права: сучасний стан та перспективи розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 1–2 листопада 2013 р.). – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2013. – Ч. I. – С. 116–119.

24. Бірюкова А.Г. Історико-правовий аспект становлення трудового законодавства України / А.Г. Бірюкова // Нові завдання та напрямки розвитку юридичної науки у ХХІ столітті : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 15–16 листопада 2013 р.). – Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2013. – Ч II. – С. 71–73.

25. Бірюкова А.Г. Правова природа принципів трудового права / А.Г. Бірюкова // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5 березня 2014 р.). – К. : НАВС, 2014. – С. 14–17.

26. Бірюкова А.Г. Поняття принципів трудового права / А.Г. Бірюкова // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали другої звітної Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5 березня 2015 р.). – К. : НАВС, 2015. – С. 18–21.

27. Бірюкова А.Г. Нормативно-правовий акт як елемент системи трудового законодавства / А.Г. Бірюкова // Сучасні проблеми розвитку державності та напрями їх вирішення через призму правотворчої діяльності : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 22–23 травня 2015 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2015. – С. 131–133.

28. Бірюкова А.Г. Локальні нормативно-правові акти в трудовому праві / А.Г. Бірюкова // Сучасний вимір держави і права : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 22–23 травня 2015 р.). – Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2015. – Ч. 2. – С. 52–54.

29. Бірюкова А.Г. Розвиток трудового законодавства в сучасних умовах / А.Г. Бірюкова // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.). – К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 39–43.

30. Бірюкова А.Г. Європейський досвід формування трудового законодавства / А.Г. Бірюкова // Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.). – К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 46–49.

## АНОТАЦІЯ

**Бірюкова А.Г. Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2016.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми – визначення проблем розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства. В результаті проведеного дослідження сформульовано ряд концептуальних висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на удосконалення співвідношення трудового права та законодавства. Охарактеризовано співвідношення трудового права та трудового законодавства на етапі їх становлення та розвитку. Визначено сучасний стан співвідношення трудового права та законодавства. Розкрито теоретико-методологічні підходи до визначення понять «трудове право» та «трудове законодавство». Охарактеризовано проблеми співвідношення теоретичної конструкції понять «система трудового права» та «система трудового законодавства». З'ясовано сутність та структуру системи трудового законодавства України. Визначено поняття, внутрішню будову та види нормативно-правового акта як структурного елемента системи трудового права та законодавства. Розкрито проблеми співвідношення інституту трудового права та інституту законодавства. Окреслено наукові підходи до визначення поняття принципів трудового права та законодавства. Проаналізовано систему принципів трудового права та законодавства. Охарактеризовано загальноправові та галузеві

принципи трудового права і трудового законодавства України. Розкрито поняття та систему джерел трудового права і трудового законодавства. Охарактеризовано закони як найвищий рівень джерел трудового права та законодавства України. Розкрито підзаконну нормотворчість як джерело трудового права і законодавства. Визначено локальні нормативно-правові акти в системі джерел трудового права та законодавства. Напрацьовано загальну характеристику договірному рівню правового регулювання трудового права та трудового законодавства. Визначено проблеми розмежування та перспективи розвитку співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства. Узагальнено закордонний досвід формування галузей трудового права та трудового законодавства на рівні соціального партнерства.

**Ключові слова:** трудове право, законодавство, трудове законодавство, право на працю, держава, свобода праці, правовий механізм реалізації, система, принципи, правові гарантії, правові форми, працівник, роботодавець.

## АННОТАЦІЯ

**Бирюкова А.Г. Проблемы развития и соотношение отраслей трудового права и трудового законодательства. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

В диссертации приведено теоретическое обобщение и новое решение научной проблемы – определение проблем развития и соотношения отраслей трудового права и трудового законодательства. В результате проведенного исследования сформулирован ряд концептуальных выводов, предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование соотношения трудового права и законодательства.

Охарактеризованы соотношение трудового права и трудового законодательства на этапе их становления и развития, отмечается, что трудовое право, как система идей, принципиальных взглядов на трудовые отношения между работниками и работодателями сложилось раньше, чем появилось трудовое законодательство.

Определено современное состояние соотношения трудового права и законодательства. Доказано, что в настоящее время особенно актуальным является вопрос кодификации трудового законодательства, результатом осуществления которой должен стать единый сводный акт – Трудовой кодекс Украины. При этом очень важно, чтобы новый основной закон в области трудового права и законодательства максимально эффективно обеспечивал баланс интересов работников и работодателей. Кроме того, в нем должны быть учтены все аспекты регулирования трудовых отношений, обусловленные

интеграционными процессами и участием Украины в различного рода международных договорах.

Раскрыты теоретико-методологические подходы к определению понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство». Определено, что трудовое право – это система, объективно сложившихся норм (правил) и принципов, наиболее важные из которых закреплены на уровне соответствующих нормативно-правовых актов, которыми регламентируются трудовые, а также другие тесно связанные с ними отношения между работодателями и работниками, которые устанавливают меру справедливости и свободы в поведении субъектов указанных отношений в процессе их реализации. Под трудовым законодательством предложено понимать систему нормативно-правовых актов различной юридической силы, находящихся в определенной иерархии, дополняющих друг друга, содержащих правовые нормы и принципы, которые прямо или косвенно упорядочивают трудовые и тесно связанные с ними отношения.

Охарактеризованы проблемы соотношения теоретической конструкции понятий «система трудового права» и «система трудового законодательства» и выяснено сущность и структуру системы трудового законодательства Украины. Определено понятие, внутреннее строение и виды нормативно-правового акта как структурного элемента системы трудового права и законодательства. Раскрыты проблемы соотношения института трудового права и института законодательства.

Определены научные подходы к определению понятия принципов трудового права и законодательства. Предложена авторская дефиниция понятия «принципы трудового права», под которым следует понимать основные идеи, важные закономерности, руководящие положения (требования), на которых основывается и в соответствии с которыми функционирует механизм правового регулирования сферы трудовых и тесно связанных с ними отношений. Проанализирована система принципов трудового права и законодательства. Охарактеризованы общеправовые и отраслевые принципы трудового права и трудового законодательства Украины.

Раскрыто понятие и систему источников трудового права и трудового законодательства. Определены проблемы разграничения и перспективы развития соотношения отраслей трудового права и трудового законодательства. Сделан вывод, что реформирование трудового законодательства в Украине не должно ограничиваться принятием нового кодифицированного отраслевого акта, потому что это все равно не обеспечит всестороннего отражения правовой реальности в законодательстве, особенно учитывая тот факт, что в Украине большинство новых законов на момент своего принятия в силу ряда факторов (в частности, чрезмерной политизированности нормотворческого процесса) в значительной части уже являются неактуальными и требуют внесения соответствующих изменений. Высказано убеждение в том, что необходимо

больше внимания уделять именно локальным актам и актам социального партнерства как источникам трудового права и законодательства, которые благодаря своей непосредственной близости к сфере практической реализации трудовых отношений способны более адекватно и полноценно отражать потребности и запросы их сторон в части нормативно-правового урегулирования этих отношений.

**Ключевые слова:** трудовое право, законодательство, трудовое законодательство, право на труд, государство, свобода труда, правовой механизм реализации, система, принципы, правовые гарантии, правовые формы, работник, работодатель.

## ANNOTATION

**Biriukova A.H. Problems and Value of Labor Law and Employment Law. – *The manuscript.***

The thesis for the degree of Doctor of Law in speciality 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The thesis shows theoretical generalization and new solution of scientific problems – problems of definition and the ratio of labor law and employment law. The study made a number of conceptual conclusions, proposals and recommendations aimed at improving the ratio of labor law and legislation. The characteristic value of labor law and labor laws during their formation and development. Determined the current state value of labor law and legislation. Reveals theoretical and methodological approaches to the definition of «labor law» and «labor laws». The characteristic of the relationship between theoretical design concepts of «labor law system» and «system of labor laws». The essence and structure of the system of labor legislation of Ukraine. The concept, the internal structure and the types of legal act as a structural element of the system of labor law and legislation. Reveals the relationship between the institute and the institute of labor law legislation. Outlined scientific approaches to the definition of the principles of labor law and legislation. Analyzed principles of labor law and legislation. The concept and system of sources of labor law and employment law. Describe how the laws of the highest sources of labor law and legislation of Ukraine. Expand subordinate rule-making as a source of labor law and legislation. Identify local regulations are already sources of labor law and legislation. Contract gained general description of legal regulation of labor law and employment law. The problems and prospects of delimitation value fields of labor law and employment law. Summarized the experience in the formation of labor law and labor law at the level of social partnership.

**Key words:** labor law, law, labor law, the right to work state, freedom of work, legal mechanism for implementation, system, principles, legal guarantees, legal forms, employee, employer.

Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 1,9.  
Підписано до друку 29.09.2016. Замовлення 314.

*Надруковано в «МП Леся».*

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.*

«МП Леся»

03148, Київ, а/с 115.

Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26

E-mail: lesya3000@ukr.net